

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร

Guidelines for Creating Happiness at
Work for Support Personnel at
Kamphaeng Phet Rajabhat University

ทวิทัต รุ่งมงคล¹

Tavitat Riwmongkol

ทวนทอง เชาวเกียรติพงศ์²

Tuanthong Chaowakeeratiphong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 2) หาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน 3) ประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนคือ 1) ศึกษาความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้

¹นักศึกษานิพนธ์โท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

Email : btt6033@hotmail.com

²รองศาสตราจารย์, ดร. สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ จำนวน 105 คน 2) หาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารมหาวิทยาลัย บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 10 คน 3) ประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้แบบประเมิน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 30 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือด้านความสำเร็จในงาน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ (2) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการวางแผนมี 11 แนวทาง ด้านการจัดองค์การ มี 10 แนวทาง ด้านการนำ มี 10 แนวทาง และด้านการติดตามควบคุม มี 13 แนวทาง (3) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ในระดับมากถึงมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทาง, การสร้างความสุขในการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

The objectives of this research were: (1) to study happiness at work and the related factors among support personnel at Kamphaeng Phet Rajabhat University; (2) to develop guidelines for

creating happiness at work among support personnel; and (3) to evaluate the propriety, feasibility, and usefulness of the proposed guidelines.

The research was conducted in three phases. Phase one involved a survey to assess the happiness at work and relevant factors using a questionnaire. The sample consisted of 105 support personnel, including university employees and government officers. Phase two involved identifying the guidelines through structured interviews with 10 key informants, including university executives, support personnel in administrative positions, and committee members of the Healthy Organization and Happy University Project. Phase three involved evaluating the proposed guidelines with 30 informants from the same groups, using an assessment form. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that: (1) the overall level of happiness at work among support personnel was high. The highest average score was in the domain of job achievement. Among the influencing factors, the domain of roles and responsibilities had the highest mean. (2) Guidelines for creating happiness in the work of support personnel: planning has 11 guidelines, organizing has 10 guidelines, leading has 10 guidelines, and controlling has 13 guidelines. (3) The developed guidelines for creating happiness in the work of support personnel at Kamphaeng Phet Rajabhat University were proper, feasible, and beneficial at the highest level.

Keywords: Guidelines, Happiness at Work, Support Personnel

บทนำ

ในปัจจุบัน สังคมโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลต่อผู้คนในวัย ทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมถูกแทนที่ด้วยความเร่งรีบและ การแข่งขันสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจ สถานการณ์โรค ระบาดและความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจยิ่งเพิ่มความเครียดและลดความสุขใน ชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะมิติของการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานถือเป็น ปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร ความสุขเป็นปรากฏการณ์ที่มนุษย์แสวงหาในทุกมิติ อริสโตเติล (Eudaimonia) เน้นความสุขจากการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมและสมดุล ขณะที่ในมิติทาง ศาสนา (พระมหาศมสัน วิสุทธธยาโณ, 2562, หน้า28) แบ่งความสุขออกเป็น กามสุข ฌานสุข และนิพพานสุข ส่วนในมิติเศรษฐศาสตร์ เจเรมี เบนธัม ให้ความสำคัญกับอรรถประโยชน์หรือความพึงพอใจจากการบริโภค ซึ่งสะท้อนว่า ปัจจัยต่าง ๆ เช่น รายได้ การว่างงาน และความมั่นคง ส่งผลต่อความสุขของ บุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ดำเนินงานผ่านหน่วยงานหลักทั้งด้านการ จัดการศึกษาและการสนับสนุนการศึกษา โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาท สำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติการ การ วางแผน การประสานงาน และการบริการ แม้ผลสำรวจปีงบประมาณ 2566–2567 แสดงระดับความรักความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับดี แต่ พบแนวโน้มความผูกพันลดลง สะท้อนความจำเป็นในการสร้างความสุขและ แรงจูงใจในงานอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนจึงมีความสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความเครียด เสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร และช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถ ปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง พร้อมบรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์กรคุณภาพ ในยุคปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. เพื่อหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
3. เพื่อประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร มีขอบเขตเนื้อหาใน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความพึงพอใจในงาน 2) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) ด้านความรักในงาน 4) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ 5) ด้านความมีอิสระในการทำงาน 6) ความสำเร็จในงาน และ 7) ด้านความคิดเชิงบวก ส่วนการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีขอบเขตเนื้อหาใน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านรายได้และสวัสดิการ 4) ด้านบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 6) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ จำนวน 143 คน ประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 119 คน และพนักงานราชการ จำนวน 24 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ตารางของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro

Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง รวม 105 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms รวมทั้งลิงก์และคิวอาร์โค้ด โดยส่งหนังสือถึงหัวหน้าหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.1 การยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สำหรับข้อมูลการยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ผลการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 คือ ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

ผู้วิจัยยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยพิจารณาจากข้อมูลผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 ซึ่งนำผลการศึกษาความสุขในการทำงานรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายการอื่น ๆ มาพิจารณา สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายการอื่น ๆ มาใช้ในการยกร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.2 การตรวจสอบร่างแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 3 คน บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 3 คน และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเหมาะสมของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการนำ และ 4) ด้านการติดตามควบคุม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเนื้อหาที่จัดบันทึกไว้ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง หาความเชื่อมโยงและเหตุผลของข้อมูลแต่ละด้าน เพื่อสรุปเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 20 คน และคณะกรรมการดำเนินโครงการสร้างองค์กรสุขภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร จำนวน 10 คน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีตัวเลือก 5 ระดับ โดยมีการประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมายของค่าเฉลี่ยข้อที่มีค่าเฉลี่ย ≥ 3.51 และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ≤ 1.00 แสดงว่าแนวทางนั้น ๆ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พบว่า

1.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความสำเร็จในงาน และรองลงมาคือ ด้านความคิดเชิงบวก

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และรองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2.1 ด้านการวางแผนมี 11 แนวทาง โดยมีแนวทางที่สำคัญประกอบด้วย

2.1.1 ส่งเสริมการจัดทำแผนงาน โดยกำหนดกระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความเข้าใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ในทีม

2.1.2 พัฒนาระบบการวางแผนภาระงานให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือข้อตกลงในการปฏิบัติงาน โดยวางแผนจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ และออกแบบการแบ่งงานอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2.3 กำหนดเป้าหมายการเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเสริมมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและสร้างสรรค์ โดยควรประยุกต์ใช้แนวคิดที่เชื่อว่าความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา (Growth Mindset) เพื่อขยายกรอบความคิดให้กว้างขึ้น และเสริมสร้างมุมมองเชิงบวกบนพื้นฐานของความเป็นจริง ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามภาวะความเหนื่อยล้าในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 วางแผนการสื่อสารในองค์กรให้มีความโปร่งใส ชัดเจน และทั่วถึง โดยกำหนดนโยบายการสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทุกระดับ เพื่อป้องกันความเข้าใจคลาดเคลื่อนและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการใช้ทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการฟังอย่างใส่ใจและการสื่อสารบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2.2.5 จัดทำแผนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เช่น กำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ออกแบบนโยบายและมาตรการส่งเสริม Work-Life Balance เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือระบบทำงานออนไลน์ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและลดความเครียด

2.2.6 วางแผนพัฒนาความอิสระในการตัดสินใจตามระดับหน้าที่ โดยพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบและสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่

2.2 ด้านการจัดองค์การ มี 10 แนวทาง โดยมีแนวทางที่สำคัญประกอบด้วย

2.2.1 จัดระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.2.2 จัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและสนุกกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อรองรับกรณีที่บุคลากร ขาด ลา หรือลาออก ซึ่งจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้งานในองค์กรดำเนินไปอย่างต่อเนื่องไม่สะดุด

2.2.3 สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้น่าทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นมิตร และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การโค้ช (Coaching) หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย อีกทั้งควรจัดเตรียมเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2.2.4 จัดให้มีระบบสวัสดิการที่หลากหลาย ครอบคลุมและยืดหยุ่น ทั้งด้านสุขภาพ ค่าตอบแทน และชีวิตส่วนตัว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 ด้านการนำ มี 10 แนวทาง โดยมีแนวทางที่สำคัญ ประกอบด้วย

2.3.1 ผู้บริหารทุกระดับควรสื่อสารกับบุคลากรด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา และมีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เชื่อมโยงความสัมพันธ์และลดความขัดแย้ง

2.3.2 ผู้บริหารทุกระดับควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร โดยต้องถ่ายทอดข้อมูลสำคัญ นโยบาย และการตัดสินใจต่าง ๆ อย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความเข้าใจผิดและความไม่แน่นอน ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาทีมงาน เพื่อสร้างความสามัคคี เรียนรู้การทำงานร่วมกัน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

2.3.4 ส่งเสริมนโยบายที่ยึดความเข้าใจ เห็นใจ และให้เกียรติบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

2.4 ด้านการติดตามควบคุม มี 13 แนวทาง โดยมีแนวทางที่สำคัญประกอบด้วย

2.4.1 กำหนดกลไกการร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะที่เป็นความลับหรือข้อมูลส่วนบุคคลที่ไม่เปิดเผยชื่อ เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดตั้งระบบการตอบสนองต่อการร้องเรียนและข้อเสนอแนะอย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรในองค์กรรับทราบกลไกดังกล่าวเป็นภาพรวมเพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้งาน

2.4.2 ติดตามความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยการประเมินความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

2.4.3 มีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการประเมิน เพื่อช่วยให้ทราบถึงจุดแข็ง จุดที่ควรปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม

3. การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พบว่า แนวทางทั้งหมดผ่านเกณฑ์การประเมินในระดับมากขึ้นไป

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

1.1 ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานในหลายมิติ โดยเฉพาะด้าน ความสำเร็จในงาน ที่บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และมองว่าการทำงานช่วยสร้างคุณค่าให้กับตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ นัฏจรี เจริญสุข (2566, หน้า 131-132) ที่พบว่า ความสุขจากความสำเร็จในงานเกิดจากการมีเป้าหมายชัดเจน การวางแผนอย่างเป็นระบบ และการได้ทำงานที่ท้าทายศักยภาพของบุคลากร ในด้าน ความคิดเชิงบวก บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และสามารถมองเห็นข้อดีของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ วีรภัทร สภากาญจน์ (2565, หน้า 412) ที่ชี้ว่า ความสุขเกิดจากความรู้สึกภายในตนเองทั้งด้านบวกและลบ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคืออิสระ ความรู้ และความสามารถ อีกทั้งยังสนับสนุนข้อค้นพบของ อภินันท์ ขำขันมะลี (2563, หน้า 158) ที่อธิบายว่าความสุขในการทำงานสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์และอารมณ์เชิงบวก ซึ่งส่งผลต่อความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขในการทำงาน บุคลากรที่เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน และได้รับมอบหมายงานที่สอดคล้องกับศักยภาพ จะเกิดความภูมิใจและมองเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาริณี นิติธรรม (2566, หน้า 27) ที่ระบุว่า ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ก็มีบทบาทต่อความสุขในการ

ทำงานเช่นกัน ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และการดูแลจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมความสามัคคีในทีม ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ คีรินทิพย์ ผอมน้อย (2560) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยหลักของความสุข รวมถึงสนับสนุนงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ (2566, หน้า 41) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร โดยมีแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการวางแผนเป็นกลไกสำคัญต่อการสร้างความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและแรงจูงใจ เช่น การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล ซึ่งช่วยขยายมุมมองการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิด Growth Mindset ที่เชื่อว่าความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีร์ เมฆวิไลย และคณะ (2567, หน้า 222) ที่ชี้ให้เห็นว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตวิทยาเชิงบวกมีส่วนช่วยลดความเครียดและเพิ่มพลังสุขภาพจิตของบุคลากรวัยทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ อันแสดงให้เห็นว่าการกำหนดเป้าหมายอย่างเหมาะสมจึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพงาน แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่เสริมสร้างความสุขและความยั่งยืนในการทำงานของบุคลากรอีกด้วย

2.2 ด้านการจัดองค์การ ผลการวิจัยสะท้อนว่า การจัดแบ่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรรู้สึกสนุกกับงานและมองเห็นคุณค่าของตนเอง ขณะเดียวกัน การส่งเสริมการเรียนรู้ในงานในหลายมิติยังช่วยให้การทำงานต่อเนื่องแม้มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร แนวทางนี้สะท้อนถึงการสร้างสมดุลระหว่าง การพัฒนาศักยภาพรายบุคคล และการรักษาความต่อเนื่องขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ฤทธิชัย จันทรศรีวินวล (2567, หน้า 66) ที่พบว่าแรงจูงใจและการมอบหมายงานที่มีคุณค่าทำให้

บุคลากรรู้สึกมีบทบาทสำคัญ พร้อมทั้งยกระดับความผูกพันและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน

3 ด้านการนำ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การยึดหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงาน ส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส ความชัดเจนในนโยบายและการตัดสินใจช่วยลดความไม่แน่นอนและเพิ่มความเชื่อมั่นในองค์กร บุคลากรจึงเกิดความพอใจและผูกพันต่อการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรางทิพย์ มั่งธานี และคณะ (2567, หน้า 124) ที่พบว่าการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมทั้งด้านงานและความสัมพันธ์ เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

2.4 ด้านการติดตามควบคุม ผลการวิจัยพบว่า การมีระบบติดตามผลพัฒนาการและความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคลถือเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีทิศทางชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละคน การประเมินที่ดีช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง อีกทั้งยังเป็นฐานข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนารายบุคคลในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันย์ภักดิ์ อ่อนเพชร (2566) ยืนยันว่า การนำแผนพัฒนารายบุคคลไปใช้จริงต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้บริหาร การสื่อสารวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และระบบการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน จึงจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรและสร้างความก้าวหน้าในสายงานได้อย่างยั่งยืน

3. การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

การประเมินแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทุกด้าน มีความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแนวทางโดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานคือ การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยนำผลการศึกษา

ความสุขในการทำงานรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ารายการอื่น ๆ มาพิจารณาสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จะเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ารายการอื่น ๆ มาใช้ในการยกย่อง รวมทั้งมีการศึกษาและสังเคราะห์ แนวทางจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นได้สัมภาษณ์ผู้บริหาร และคณะทำงานโครงการสร้างองค์กรสู่ภาวะและมหาวิทยาลัยแห่งความสุข มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน และได้มีการปรับปรุงแก้ไขแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน จึงทำให้นวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันฎจารี เจริญสุข (2566, หน้า 136) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัย มีดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายงานให้ชัดเจน สนับสนุนการวางแผนงานที่มีความรับผิดชอบ และจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาระดับความสุขนี้ไว้ให้ยั่งยืน

1.2 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับความสามารถ โดยควรมีการทบทวนและปรับปรุงรายละเอียดหน้าที่งานอย่างสม่ำเสมอ ให้มีความยืดหยุ่นตามบริบทการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในงานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รวมถึงเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและเสริมสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

1.3 มหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการมีความสุข โดยเน้นความร่วมมือ ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน/คณะ/ศูนย์/สำนัก/สถาบัน มีดังนี้

2.1 หน่วยงานควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบการทำงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.2 ควรกำหนดกิจกรรมหรือแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตระหว่างการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกายและใจ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มีดังนี้

3.1 บุคลากรควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง

3.2 บุคลากรควรพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดเชิงบวก และกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างพลังใจในการทำงาน

3.3 บุคลากรควรใช้โอกาสที่ได้รับในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสุขในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษารายละเอียดเชิงลึกเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้และความคาดหวังด้านสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะแบบเฉพาะเจาะจงในการพัฒนานโยบาย
2. ควรเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างมหาวิทยาลัย หรือระหว่างกลุ่มบุคลากรต่างสายงาน (เช่น สายวิชาการกับสายสนับสนุน) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และนำผลลัพธ์มาใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับตัวแปรอื่น เช่น ความสามารถที่จะรับมือกับความล้มเหลว (Resilience Mindset) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion) ทักษะชีวิต (Life Skills) ทักษะทางสังคม (Soft Skills) ความผูกพันต่อองค์กร ระดับความเครียด แรงจูงใจภายใน หรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อออกแบบนโยบายและกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภาและคนอื่น ๆ. (2566, ธันวาคม). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 12(3), 31–50.
- ธัญญ์ศุทธิ์ม อ่อนเพชร. (2566). การเพิ่มประสิทธิภาพในการนำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) มาใช้เพื่อพัฒนาข้าราชการ สังกัดกรมการจัดหางาน. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- นัญจรี เจริญสุข. (2566, มกราคม-มีนาคม). การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราช

- ภูมิภาคใต้ของประเทศไทย. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 8(1), 123-139.
- ปรางทิพย์ มั่งธานี, อีรพล วินิจวัฒน์โกมล และรุ่งนภา ศรีตะปัญญะ. (2567, กันยายน). การจัดการความสุขในการทำงานยุคดิจิทัลของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของไทย. *Journal of Modern Learning Development*, 9(9), 115-128.
- พระมหาคมสัน วิสุทธญาโณ. (2562, มกราคม-กุมภาพันธ์). วิธีปฏิบัติเพื่อให้เข้าถึงความสุขตามหลักพระพุทธศาสนา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 7(1), 20-32.
- ราชภัฏกำแพงเพชร, มหาวิทยาลัย. (2566). ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนประจำปีงบประมาณ 2566 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- _____. (2567). ผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนประจำปีงบประมาณ 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ฤทธิชัย จันทรศรีนิวล. (2567). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมชลประทาน. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองและการจัดการ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีรภัทร สภากาญจน์. (2565, มกราคม-กุมภาพันธ์). การสร้างความสุขในการทำงานยุค NEW NORMAL. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 11(1), 401-415.
- วีร์ เมฆวิไลย์และคนอื่น ๆ. (2567, ตุลาคม-ธันวาคม). ประสิทธิภาพของคู่มือการจัดกิจกรรมสร้างสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 29(4), 222-236.

ศาริณี นิติธรรม. (2566). ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). ความสุขในการทำงาน. สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2>

อภิรักษ์ ขำขันมะลี. (2563, มิถุนายน). การใช้อำนาจของผู้บริหารกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(6), 156-166.