



สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม

# รายงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ความสุขในการทำงาน และความ  
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยนครพนม

ประจำปีงบประมาณ 2568

จัดทำโดย  
กองบริหารทรัพยากรมนุษย์  
สำนักงานอธิการบดี



## บทสรุปผู้บริหาร

ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ 2568 มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 290 คน เพศหญิง จำนวน 177 คน ร้อยละ 61 เพศชาย จำนวน 110 คน ร้อยละ 37.9 และเพศทางเลือก จำนวน 3 คน ร้อยละ 1 ส่วนมาก อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 39.7 รองลงมาได้แก่ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 39.3 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 11.4 อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 9 และอายุ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.7 คุณวุฒิการศึกษาที่บรรจุปริญญาตรี ร้อยละ 50.3 ปริญญาโท ปริญญาตรี ร้อยละ 35.9 และปริญญาเอก ร้อยละ 11.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.1 ประเภทบุคลากร ส่วนมากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 67.6 พนักงานตามสัญญา ร้อยละ 19.7 พนักงานราชการ ร้อยละ 8.6 ข้าราชการฯ ร้อยละ 2.4 และ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.7 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 50.7 สมรส ร้อยละ 43.1 หย่า ร้อยละ 3.4 หม้าย ร้อยละ 2.1 และ แยกกันอยู่ ร้อยละ 0.7 ที่อยู่อาศัยบ้านส่วนตัว ร้อยละ 70.3 หอพักมหาวิทยาลัย ร้อยละ 13.8 หอพักเอกชน ร้อยละ 7.2 บ้านเช่า ร้อยละ 6.6 และอื่น ๆ ร้อยละ 2.07 ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ ร้อยละ 70.7 และมีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 29.3 แนวโน้มไม่เปลี่ยนสถานที่ทำงานใน 5 ปี ร้อยละ 79 และแนวโน้มที่จะเปลี่ยน ร้อยละ 21

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ใช้ค่าร้อยละสูงสุดในแต่ละประเด็นนำมาสรุป ดังนี้

### 1. ด้านความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยสะท้อนผ่านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าบุคลากรเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ร้อยละ 54.5 และได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ร้อยละ 48.6 อีกทั้งบุคลากรยังรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 41.7

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่าบุคลากรเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีการพูดคุยอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน ร้อยละ 45.2 และได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ร้อยละ 43.1 นอกจากนี้บุคลากรยังมีความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 42.8

ด้านทัศนคติและความรู้สึกต่อการทำงาน พบว่าบุคลากรเพลิดเพลินกับการทำงานจนรู้สึกว่าการเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ร้อยละ 39 มีความภูมิใจในงานที่ได้รับผิดชอบ ร้อยละ 55.2 มีความยินดีเสียสละเวลาให้กับงานแม้ต้องทำงานล่วงเวลา ร้อยละ 52.1 และมีความรักในงานที่ทำ ร้อยละ 59.7

ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ร้อยละ 73.1 สามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ร้อยละ 65.2 และสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ ร้อยละ 56.2

นอกจากนี้บุคลากรยังเห็นว่างานที่ตนทำมีส่วนช่วยพัฒนาองค์กร ร้อยละ 62.1 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของตน ร้อยละ 43.1 และยอมรับคำแนะนำของตน ร้อยละ 39.7 รวมทั้งบุคลากรได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 42.8 และจากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 38.3

บุคลากรยังมีความพร้อมและมีความสุขในการให้บริการผู้อื่นจากงานที่ทำ ร้อยละ 51.4 ช่วยจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ร้อยละ 48.6 และใช้การสื่อสารเชิงบวกในการทำงานกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 51

## 2. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยสะท้อนจากทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน

บุคลากรมักกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกต่อผู้อื่น ร้อยละ 53.8 และรู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในด้านลบ ร้อยละ 39.3

บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ร้อยละ 56.6 และพร้อมช่วยกล่าวแก้ไขเมื่อมีผู้กล่าวถึงองค์กรในด้านลบ ร้อยละ 50.7

ด้านความตั้งใจทำงานกับองค์กร พบว่าบุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใด ร้อยละ 54.8 ไม่เคยคิดที่จะหางานใหม่ ร้อยละ 49 และมีความตั้งใจทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ ร้อยละ 55.5

นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนยังพร้อมปฏิเสธคำชักชวนไปสมัครงานที่อื่น ร้อยละ 39.3 และแนะนำบุคคลที่รู้จักให้มาสมัครงานในองค์กร ร้อยละ 44.1

บุคลากรยังมีความพยายามในการพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพการทำงาน ร้อยละ 57.2 มีความเต็มใจถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่น ร้อยละ 67.6 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพื่อองค์กร ร้อยละ 65.9 และยอมรับกฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร ร้อยละ 67.2

## 3. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางถึงดี โดยมีปัจจัยสำคัญหลายด้าน

ด้านค่าตอบแทน พบว่าบุคลากรเห็นว่าค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ร้อยละ 34.1 และเห็นว่าค่าตอบแทนมีความยุติธรรม ร้อยละ 36.9

ด้านสวัสดิการ พบว่าบุคลากรเห็นว่าสวัสดิการและค่าทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.7

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าองค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.4 และอาคารสถานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ร้อยละ 33.1

ด้านอุปกรณ์และทรัพยากรในการทำงาน พบว่าวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ร้อยละ 35.5

ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่าองค์กรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน ร้อยละ 34.5 และบุคลากรมีโอกาสเข้ารับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ร้อยละ 33.1 อีกทั้งการพัฒนาความรู้ช่วยเพิ่มศักยภาพบุคลากร ร้อยละ 42.1

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่าบุคลากรเห็นว่าการศึกษาปรับเงินเดือนมีความเป็นธรรม ร้อยละ 30 และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ ร้อยละ 30.7

ด้านการบริหารงาน พบว่าบุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี ร้อยละ 32.1 ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการมอบหมายงาน ร้อยละ 29.7 และมีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 32.1

ด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม พบว่าบุคลากรไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน ร้อยละ 41 มีความสมดุลระหว่างเวลางานและครอบครัว ร้อยละ 36.2 และมีความสุขกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ร้อยละ 37.9

อย่างไรก็ตาม บุคลากรบางส่วนเห็นว่าองค์กรยังควรพัฒนาการดูแลสวัสดิการและสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ร้อยละ 31.7 และการให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรมีความทุกข์ใจ ร้อยละ 34.1

## คำนำ

การสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแผนสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนมโดยใช้แบบสำรวจ HAPPYOMETER ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความผูกพันต่อองค์กร 3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 3 ความผูกพันขององค์กร และส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานตามสัญญา สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 - 30 เมษายน 2568 โดยใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์

ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งลาวัลย์ เอี่ยมกุศลจิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณทรีย์ เจียวิริยบุญญา ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้เสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรของมหาวิทยาลัยนครพนม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

กองบริหารทรัพยากรมนุษย์  
มหาวิทยาลัยนครพนม

## สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	
คำนำ	
สารบัญ	
1. หลักการและเหตุผล	1
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	3
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	3
ด้านความสุขในการทำงาน	6
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	17
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	24
3. สรุปผล	38
ภาคผนวก	43
แบบสำรวจ	45

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 1 เพศ	3
รูปภาพที่ 2 อายุ	3
รูปภาพที่ 3 ระดับการศึกษา	4
รูปภาพที่ 4 ประเภทบุคลากร	4
รูปภาพที่ 5 สถานภาพสมรส	4
รูปภาพที่ 6 ที่อยู่อาศัย	5
รูปภาพที่ 7 ปัญหาสุขภาพ	5
รูปภาพที่ 8 แนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใน 5 ปี	5
รูปภาพที่ 9 กราฟแสดงผลบุคลากรพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานกันอย่างเป็นมิตร	6
รูปภาพที่ 10 กราฟแสดงผลการบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	6
รูปภาพที่ 11 กราฟแสดงผลบุคลากรรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร	7
รูปภาพที่ 12 กราฟแสดงผลบุคลากรและผู้บังคับบัญชาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน	7
รูปภาพที่ 13 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	8
รูปภาพที่ 14 กราฟแสดงผลบุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา	8
รูปภาพที่ 15 กราฟแสดงผลบุคลากรผลิตผลเกินการทำงานจนรู้สึกใช้เวลาทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	9
รูปภาพที่ 16 กราฟแสดงผลบุคลากรความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในงาน หรือ หน้าที่ในปัจจุบัน	9
รูปภาพที่ 17 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำแม้จะต้องทำงานล่วงเวลา	10
รูปภาพที่ 18 กราฟแสดงผลบุคลากรรักในงานที่ท่านทำอยู่	10
รูปภาพที่ 19 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	11
รูปภาพที่ 20 กราฟแสดงผลบุคลากรทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	11
รูปภาพที่ 21 กราฟแสดงผลบุคลากรสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	12
รูปภาพที่ 22 กราฟแสดงผลบุคลากรมีส่วนช่วยทำให้องค์กรพัฒนา	12
รูปภาพที่ 23 กราฟแสดงผลเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของตน	13
รูปภาพที่ 24 กราฟแสดงผลเพื่อนร่วมงานยอมรับคำแนะนำของตน	13
รูปภาพที่ 25 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	14
รูปภาพที่ 26 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	14
รูปภาพที่ 27 กราฟแสดงผลหัวหน้ายอมรับในความสามารถของตน	15
รูปภาพที่ 28 กราฟแสดงผลผู้บังคับบัญชายอมรับคำแนะนำของตน	15
รูปภาพที่ 29 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความพร้อมและมีความสุขที่ได้บริการผู้อื่นจากงานของตน	16
รูปภาพที่ 30 กราฟแสดงผลบุคลากรช่วยจัดสิ่งแวดล้อมในบริเวณที่ทำงานของตนให้สวยงามพร้อมให้บริการ	16
รูปภาพที่ 31 กราฟแสดงผลบุคลากรใช้การสื่อสารทางบวกกับผู้อื่นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	17

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 32 กราฟแสดงผลบุคลากรมักจะมีจุดถึงองค์กรของตนในแง่เชิงบวกให้ผู้อื่น	17
รูปภาพที่ 33 กราฟแสดงผลบุคลากรมักจะมีรู้สึกเชิงลบเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของตนในด้านลบ	18
รูปภาพที่ 34 กราฟแสดงผลบุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าตนทำงานที่องค์กร	18
รูปภาพที่ 35 กราฟแสดงผลเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในด้านลบ บุคลากรจะช่วยกล่าวแก้ไขให้องค์กร	19
รูปภาพที่ 36 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม	19
รูปภาพที่ 37 กราฟแสดงผลบุคลากรไม่เคยคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าในขณะที่ทำงานในองค์กรนี้	20
รูปภาพที่ 38 กราฟแสดงผลหากมีคนแนะนำหรือชักชวนบุคลากรไปสมัครงานที่อื่น จะปฏิเสธ	20
รูปภาพที่ 39 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	21
รูปภาพที่ 40 กราฟแสดงผลบุคลากรแนะนำให้บุคคลที่ท่านรู้จัก (เพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว) สมัครงานในองค์กรนี้	21
รูปภาพที่ 41 กราฟแสดงผลบุคลากรพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์	22
รูปภาพที่ 42 กราฟแสดงผลบุคลากรเต็มใจสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	22
รูปภาพที่ 43 กราฟแสดงผลบุคลากรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตัวเองเพื่อการพัฒนาขององค์กร	23
รูปภาพที่ 44 กราฟแสดงผลบุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามตามกฎระเบียบ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร	23
รูปภาพที่ 45 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	24
รูปภาพที่ 46 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับค่าจ้างล่วงเวลารวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม	24
รูปภาพที่ 47 กราฟแสดงผลค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม	25
รูปภาพที่ 48 กราฟแสดงผลองค์กรของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ	25
รูปภาพที่ 49 กราฟแสดงผลอาคาร สถานที่ มีความมั่นคง แข็งแรง ไม่ก่อให้เกิดอันตราย	26
รูปภาพที่ 50 กราฟแสดงผลวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมกับการปฏิบัติงาน	26
รูปภาพที่ 51 กราฟแสดงผลองค์กรมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในทุกด้าน	27
รูปภาพที่ 52 กราฟแสดงผลบุคลากรมีโอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในองค์กร เป็นไปอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม	27
รูปภาพที่ 53 กราฟแสดงผลการพัฒนาความรู้ให้บุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพได้	28
รูปภาพที่ 54 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม	28
รูปภาพที่ 55 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพอย่างเหมาะสม	29

## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
รูปภาพที่ 56 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร เมื่อมีผล การปฏิบัติงานที่ดี	29
รูปภาพที่ 57 กราฟแสดงผลผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคเท่าเทียมในการมอบหมายงาน	30
รูปภาพที่ 58 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	30
รูปภาพที่ 59 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความรู้สึกไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	31
รูปภาพที่ 60 กราฟแสดงผลบุคลากรไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน	31
รูปภาพที่ 61 กราฟแสดงผลบุคลากรใช้เวลาในการปฏิบัติงานและใช้เวลากับครอบครัวอย่าง เหมาะสม	32
รูปภาพที่ 62 กราฟแสดงผลบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	32
รูปภาพที่ 63 กราฟแสดงผลองค์กรมีความใส่ใจในการดูแลสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอย่าง ต่อเนื่อง	33
รูปภาพที่ 64 กราฟแสดงผลเมื่อบุคลากรมีความทุกข์ใจ องค์กรมีการดูแลให้คำปรึกษาจากเพื่อน ร่วมงานและหัวหน้าหน่วยงาน	33

## 1. หลักการและเหตุผล

HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินระดับความสุขของบุคลากร โดยบุคลากรสามารถประเมินความสุขของตนเองผ่านการสะท้อนความคิดเห็น ทักษะคติ และประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เครื่องมือนี้สามารถวัดระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรทุกระดับ และสามารถรายงานผลคะแนนความสุขทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรในแต่ละมิติได้อย่างรวดเร็วและชัดเจน ซึ่งผลการประเมินสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ในปัจจุบัน องค์กรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีและความร่วมมือภายในองค์กร

มหาวิทยาลัยนครพนมจึงได้ดำเนินการสำรวจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม รวมทั้งนำผลการสำรวจไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

การสำรวจครั้งนี้ใช้แบบสำรวจ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

### การดำเนินการสำรวจดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานตามสัญญา ลูกจ้างประจำ สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม
2. ระยะเวลาการสำรวจ ตั้งแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 - 30 เมษายน 2568 โดยใช้แบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์
3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ
4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

### เกณฑ์คะแนนความสุข

0.00 – 24.99	Very Unhappy
25.00 – 49.99	Unhappy
50.00 – 74.99	Happy
75.00 – 100	Very Happy

## นียมคำศัพท์

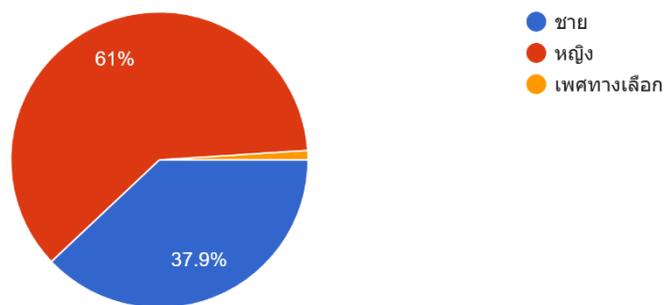
1. บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวตามสัญญา ที่ปฏิบัติงานในสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม และเป็นผู้ตอบแบบสำรวจในครั้งนี้
2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ ความสบายใจ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความภูมิใจในงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข
3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร
4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
5. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การช่วยเหลือเกื้อกูล และการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในองค์กร
6. สวัสดิการในการทำงาน หมายถึง สิทธิประโยชน์หรือการสนับสนุนที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร เช่น ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา การดูแลสุขภาพ การฝึกอบรม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
7. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง โอกาสในการพัฒนาตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มพูนทักษะและความรู้ รวมถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพของบุคลากร
8. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษาต่อ หรือพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาแผนสร้างคุณภาพให้กับบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1.ข้อมูลทั่วไป 2. ความสุขในการทำงาน 3.ความผูกพันต่อองค์การ 4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการสำรวจฯ มีบุคลากรจำนวน 290 คน โดยมีผลการสำรวจดังภาพต่อไปนี้

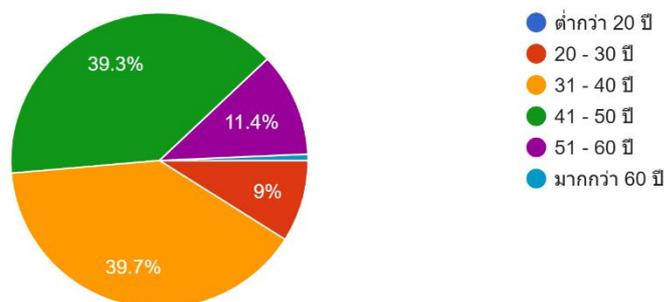
### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป



#### รูปภาพที่ 1 เพศ

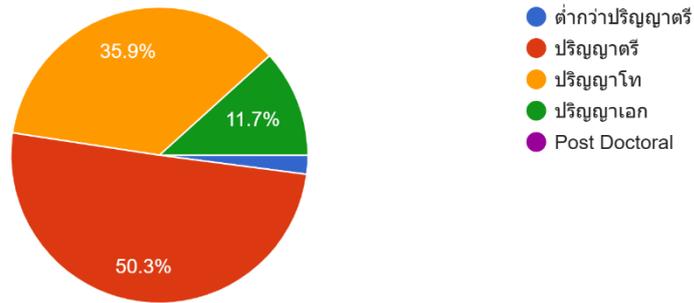
จากรูปภาพที่ 1 บุคลากรเป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 61 เพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และเพศทางเลือก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1

#### รูปภาพที่ 2 อายุ



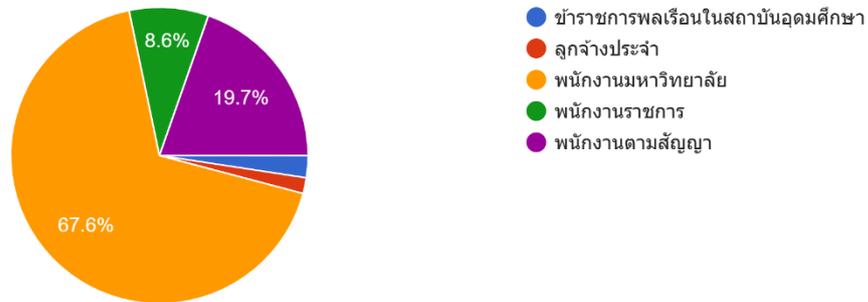
จากรูปภาพที่ 2 บุคลากรส่วนมาก อายุ 31-40 ปี จำนวน 115 คน ร้อยละ 39.7 รองลงมาได้แก่ อายุ 41-50 ปี จำนวน 114 คน ร้อยละ 39.3 อายุ 51-60 ปี จำนวน 33 คน ร้อยละ 11.4 อายุ 20-30 ปี จำนวน 26 คน ร้อยละ 9 และอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.7

รูปภาพที่ 3 ระดับการศึกษา



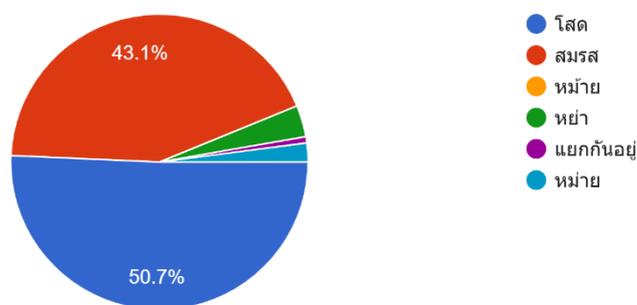
จากรูปภาพที่ 3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 ปริญญาโท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ปริญญาเอก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

รูปภาพที่ 4 ประเภทบุคลากร



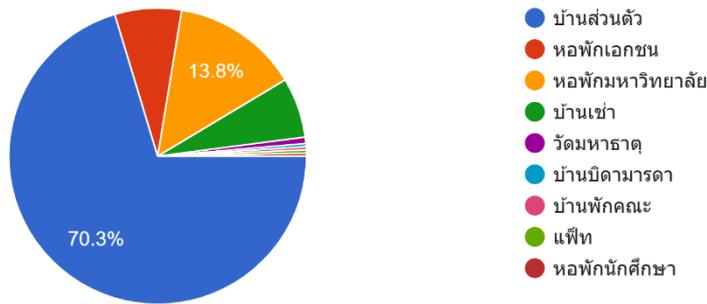
จากรูปภาพที่ 4 ประเภทบุคลากร พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 พนักงานตามสัญญา จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 พนักงานราชการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

รูปภาพที่ 5 สถานภาพสมรส



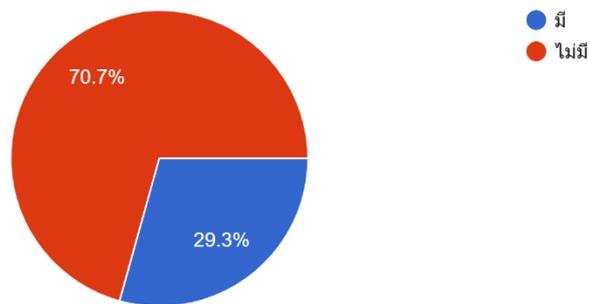
จากรูปภาพที่ 5 สถานภาพ ส่วนมากโสด จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 สมรส จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 หย่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 หม้าย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

รูปภาพที่ 6 ที่อยู่อาศัย



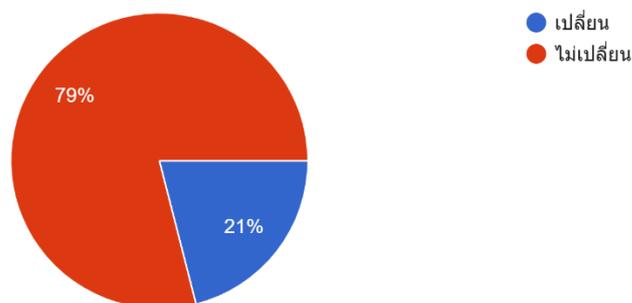
จากรูปภาพที่ 6 ที่อยู่อาศัยส่วนมากอาศัยบ้านส่วนตัว จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 หอพักมหาวิทยาลัย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 หอพักเอกชน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 บ้านเช่า จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และอื่น ๆ จำนวน 6 คน ร้อยละ 2.07

รูปภาพที่ 7 ปัญหาสุขภาพ



จากภาพที่ 7 ปัญหาด้านสุขภาพส่วนใหญ่ไม่มี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 และมีปัญหาสุขภาพ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

รูปภาพที่ 8 แนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใน 5 ปี

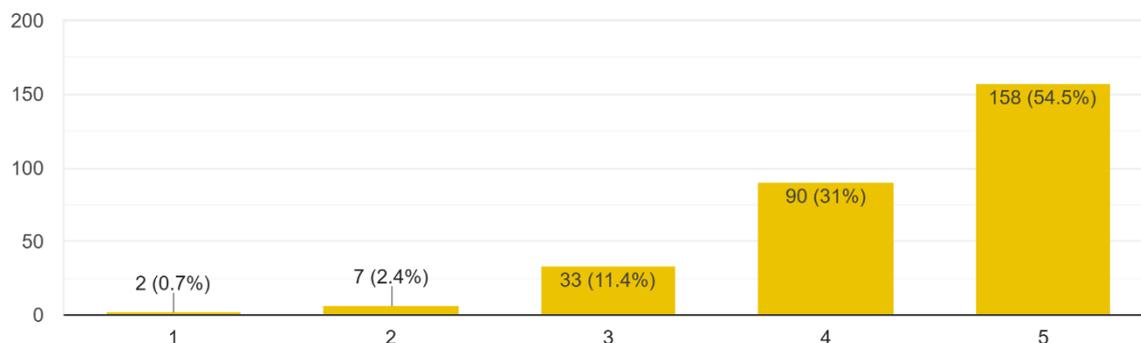


จากภาพที่ 8 แนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใน 5 ปี ส่วนใหญ่ไม่เปลี่ยน จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 79 และแนวโน้มที่จะเปลี่ยน จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21

## ส่วนที่ 2 ด้านความสุขในการทำงาน

### 2.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร

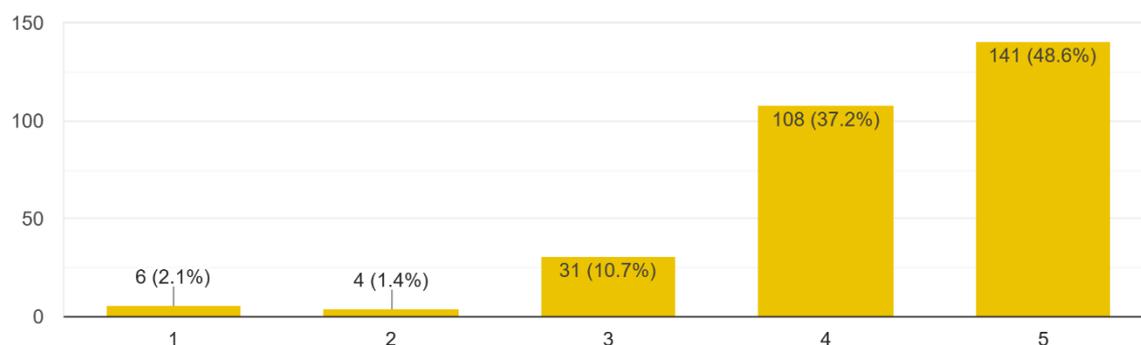
รูปภาพที่ 9 กราฟแสดงผลบุคลากรพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานกันอย่างเป็นมิตร



จากรูปภาพที่ 9 บุคลากรพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานกันอย่างเป็นมิตร เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 เห็นด้วยมาก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 31 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

### 2.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อท่านเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน

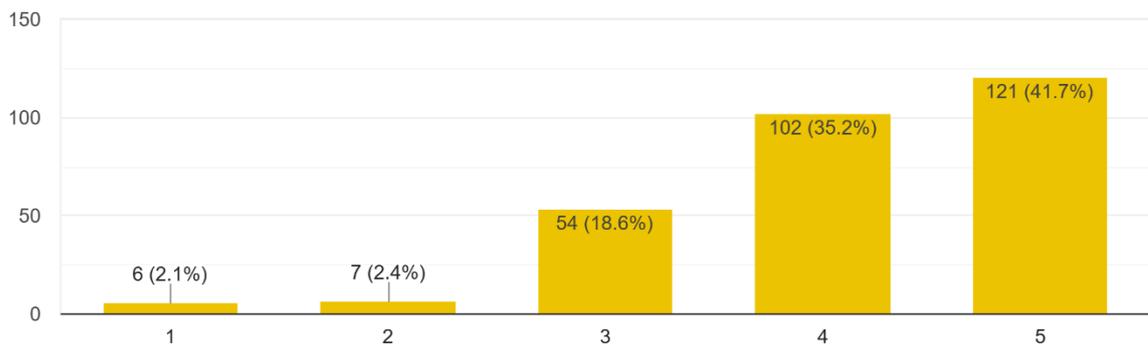
รูปภาพที่ 10 กราฟแสดงผลการบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน



จากรูปภาพที่ 10 บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

### 2.3 ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน

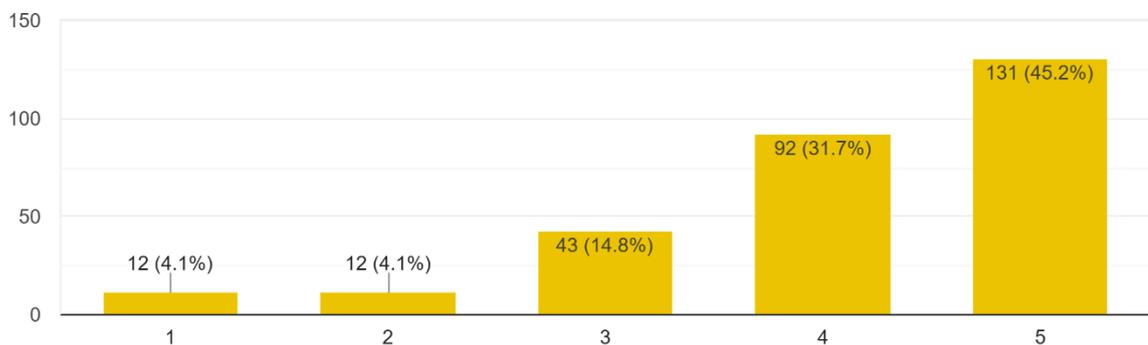
รูปภาพที่ 11 กราฟแสดงผลบุคลากรรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร



จากรูปภาพที่ 11 บุคลากรรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 เห็นด้วยมาก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

### 2.4 ท่านและผู้บังคับบัญชาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน

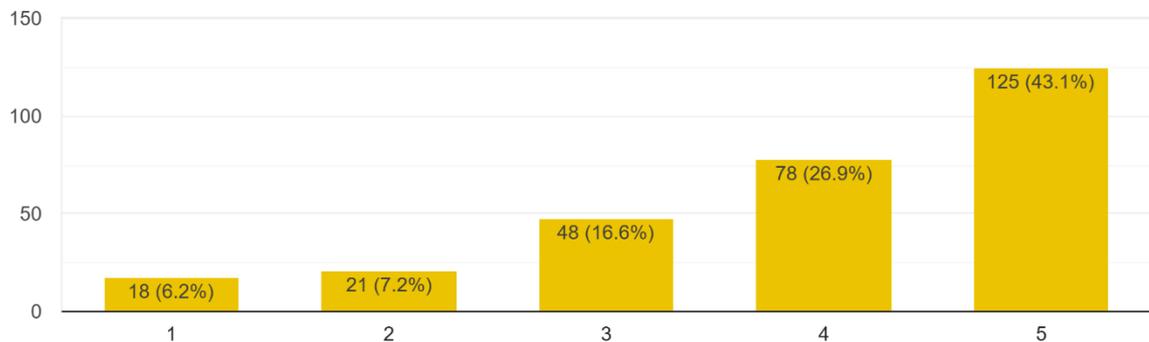
รูปภาพที่ 12 กราฟแสดงผลบุคลากรและผู้บังคับบัญชาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน



จากรูปภาพที่ 12 บุคลากรพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

## 2.5 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน

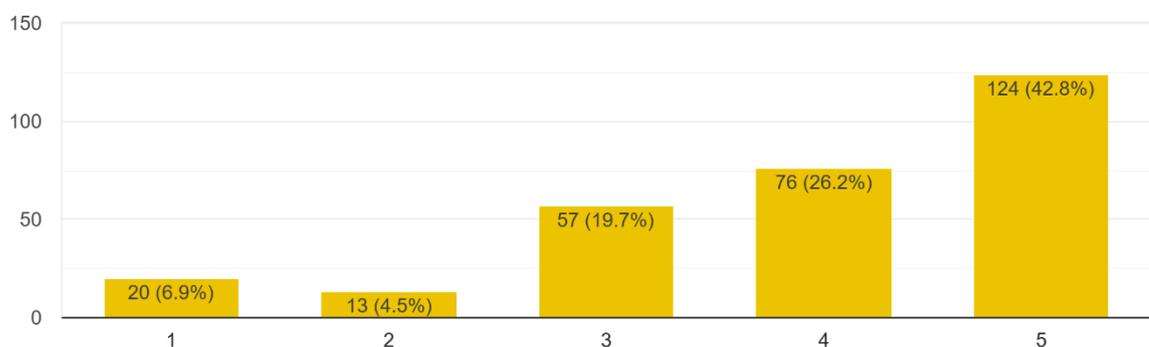
รูปภาพที่ 13 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน



จากรูปภาพที่ 13 บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

## 2.6 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชา

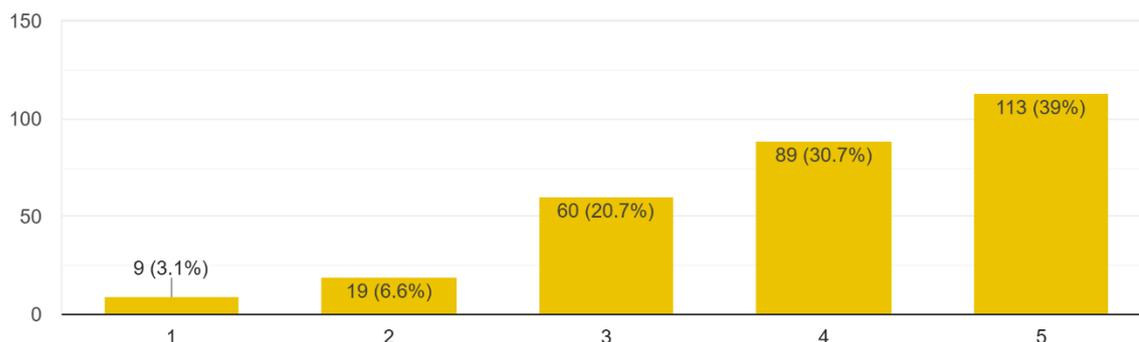
รูปภาพที่ 14 กราฟแสดงผลบุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา



จากรูปภาพที่ 14 บุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 เห็นด้วยมาก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

## 2.7 ท่านผลิตเพลินกับการทำงานจนรู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว

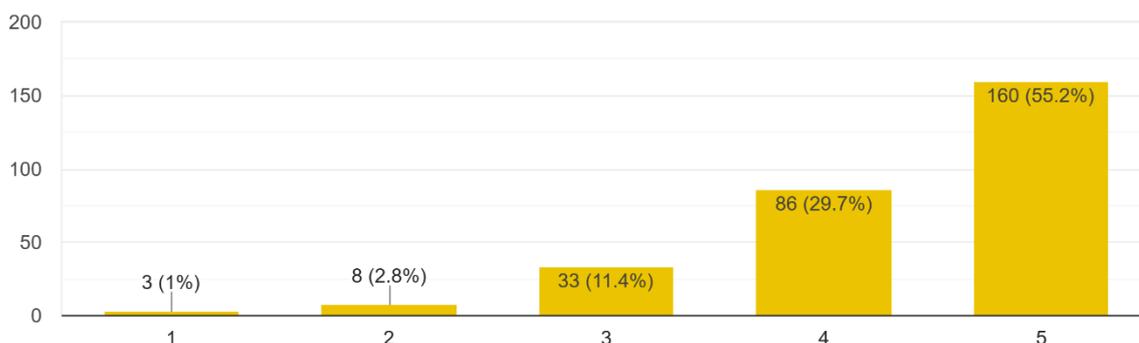
รูปภาพที่ 15 กราฟแสดงผลบุคลากรผลิตเพลินกับการทำงานจนรู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว



จากรูปภาพที่ 15 บุคลากรผลิตเพลินกับการทำงานจนรู้สึกว่าการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39 เห็นด้วยมาก จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

## 2.8 ท่านมีความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในงาน หรือ หน้าที่ในปัจจุบัน

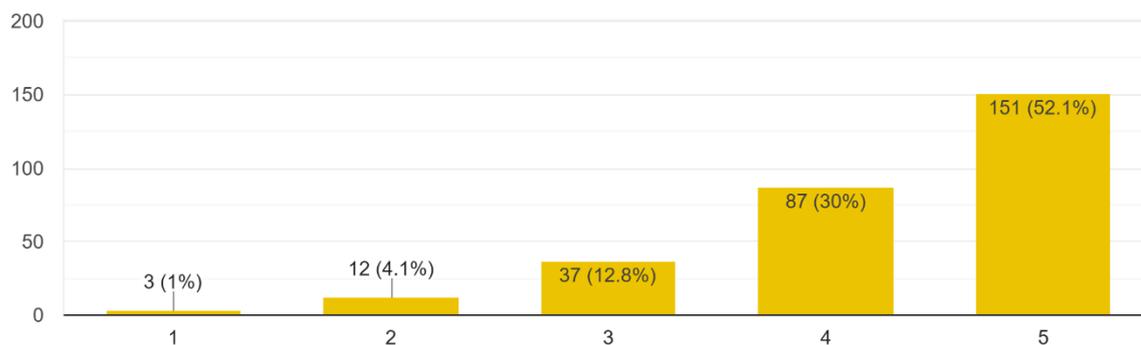
รูปภาพที่ 16 กราฟแสดงผลบุคลากรความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในงาน หรือ หน้าที่ในปัจจุบัน



จากรูปภาพที่ 16 บุคลากรความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในงาน หรือ หน้าที่ในปัจจุบัน เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1

## 2.9 ท่านมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ท่านแม้จะต้องทำงานล่วงเวลา

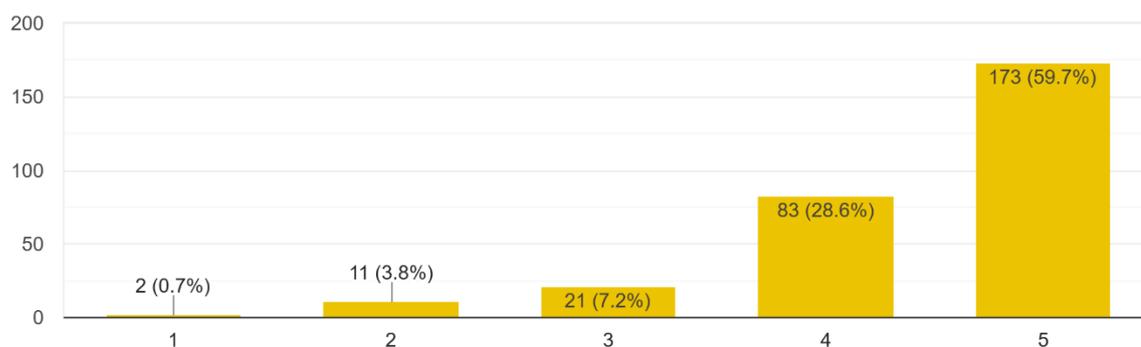
รูปภาพที่ 17 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ท่านแม้จะต้องทำงานล่วงเวลา



จากรูปภาพที่ 17 บุคลากรมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ท่านแม้จะต้องทำงานล่วงเวลา เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1

## 2.10 ท่านคิดว่าท่านรักในงานที่ท่านทำอยู่

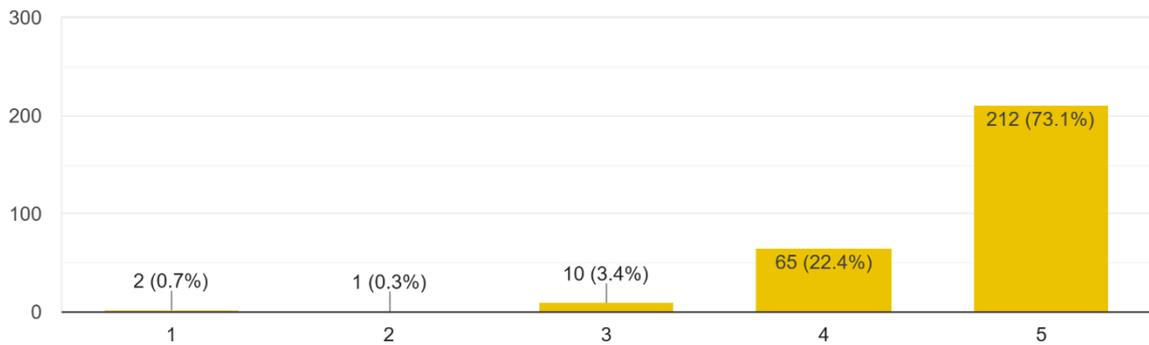
รูปภาพที่ 18 กราฟแสดงผลบุคลากรรักในงานที่ท่านทำอยู่



จากรูปภาพที่ 18 บุคลากรรักในงานที่ท่านทำอยู่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 เห็นด้วยมาก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

## 2.11 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

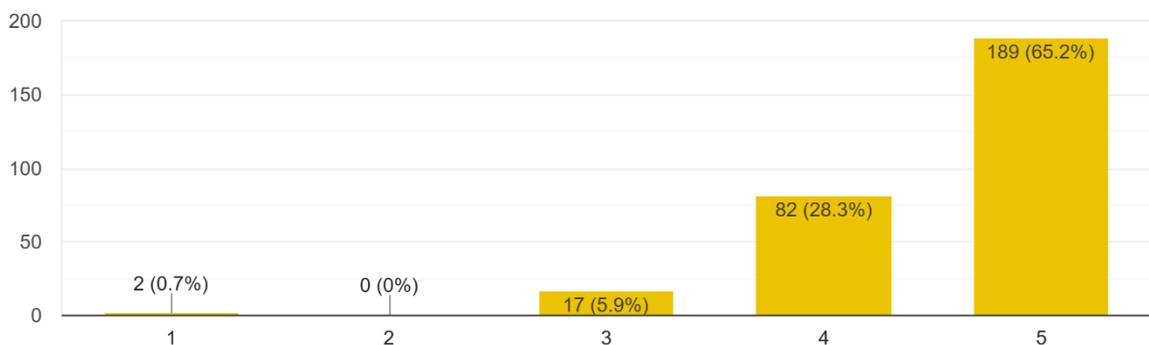
รูปภาพที่ 19 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ



จากรูปภาพที่ 19 บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

## 2.12 ท่านทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

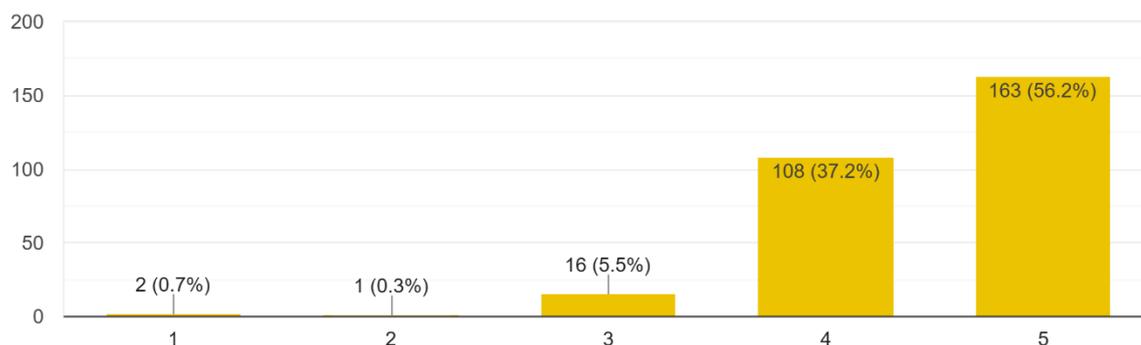
รูปภาพที่ 20 กราฟแสดงผลบุคลากรทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้



จากรูปภาพที่ 20 บุคลากรทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

### 2.13 ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ

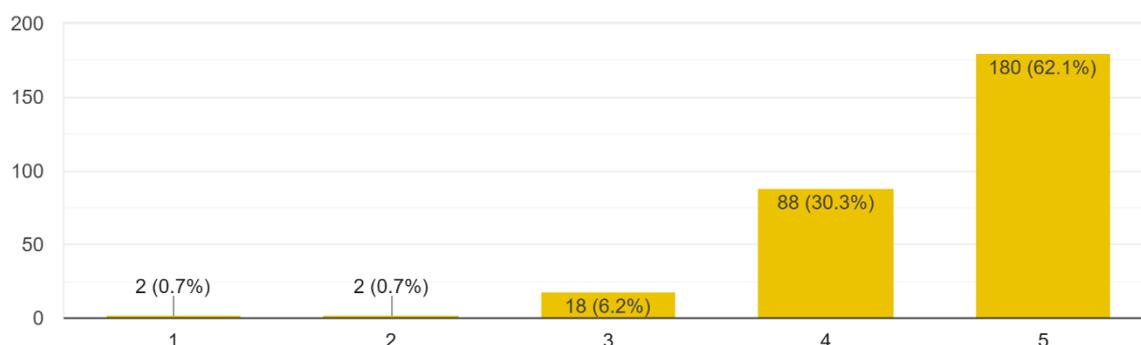
รูปภาพที่ 21 กราฟแสดงผลบุคลากรสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ



จากรูปภาพที่ 21 บุคลากรสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

### 2.14 งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยทำให้องค์กรพัฒนา

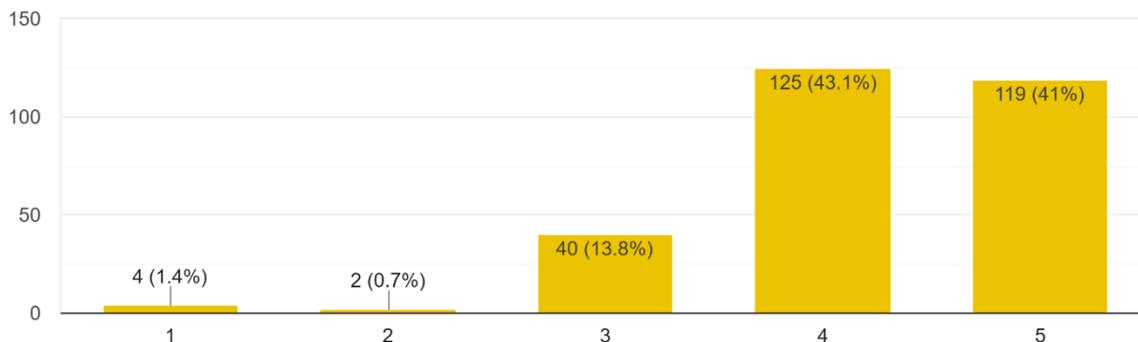
รูปภาพที่ 22 กราฟแสดงผลบุคลากรมีส่วนช่วยทำให้องค์กรพัฒนา



จากรูปภาพที่ 22 บุคลากรมีส่วนช่วยทำให้องค์กรพัฒนา เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

## 2.15 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน

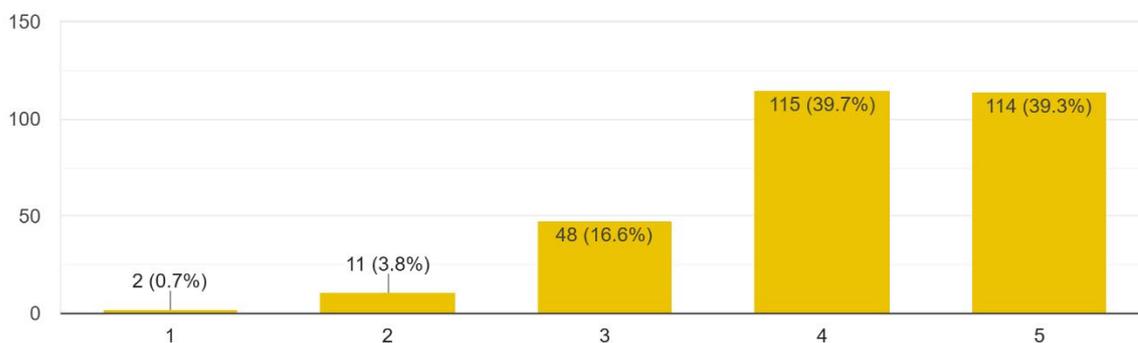
รูปภาพที่ 23 กราฟแสดงผลเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของตน



จากรูปภาพที่ 23 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของตน เห็นด้วยมาก จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

## 2.16 เพื่อนร่วมงานยอมรับคำแนะนำของท่าน

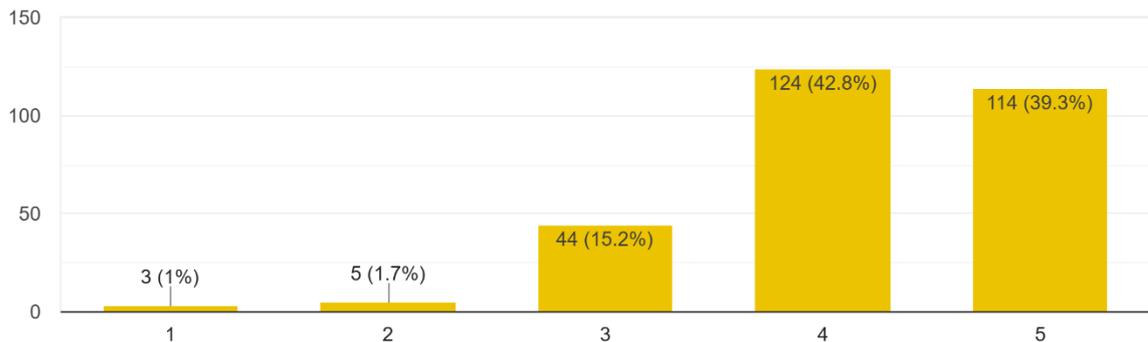
รูปภาพที่ 24 กราฟแสดงผลเพื่อนร่วมงานยอมรับคำแนะนำของตน



จากรูปภาพที่ 24 เพื่อนร่วมงานยอมรับคำแนะนำของตน เห็นด้วยมาก จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

## 2.17 ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน

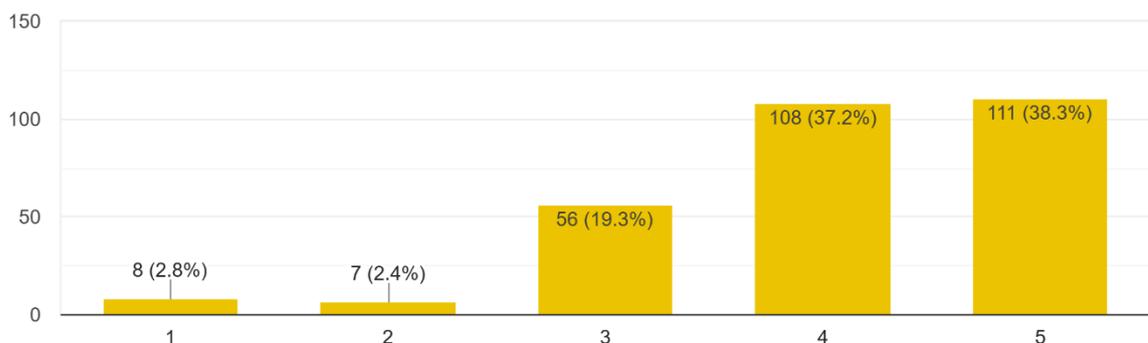
รูปภาพที่ 25 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน



จากรูปภาพที่ 25 บุคลากรได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เห็นด้วยมาก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1

## 2.18 ท่านได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา

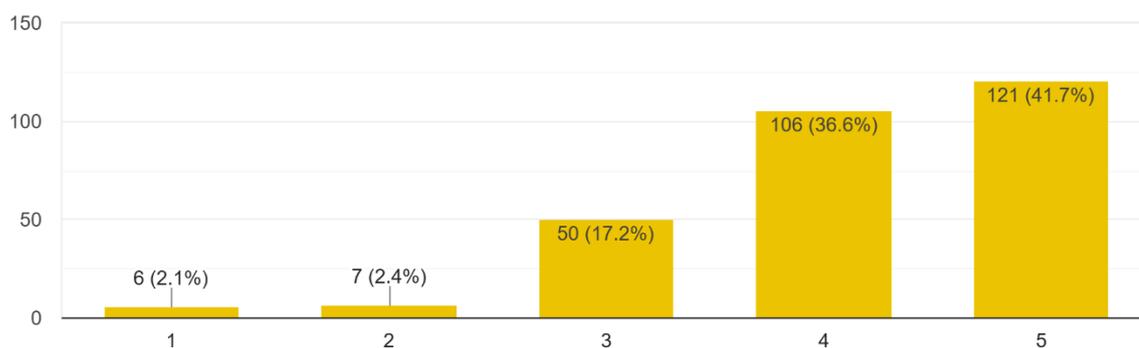
รูปภาพที่ 26 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา



จากรูปภาพที่ 26 บุคลากรได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 เห็นด้วยมาก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

## 2.19 หัวหน้ายอมรับในความสามารถของท่าน

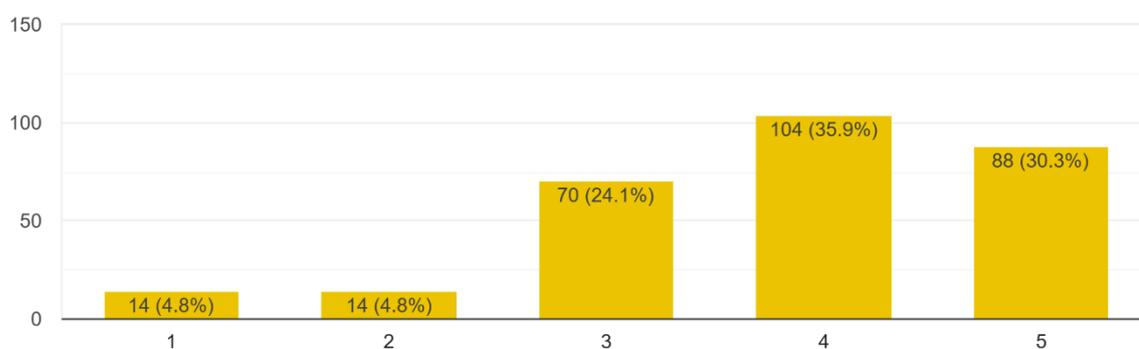
รูปภาพที่ 27 กราฟแสดงผลหัวหน้ายอมรับในความสามารถของตน



จากรูปภาพที่ 27 หัวหน้ายอมรับในความสามารถของตน เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 เห็นด้วยมาก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

## 2.20 ผู้บังคับบัญชายอมรับคำแนะนำของท่าน

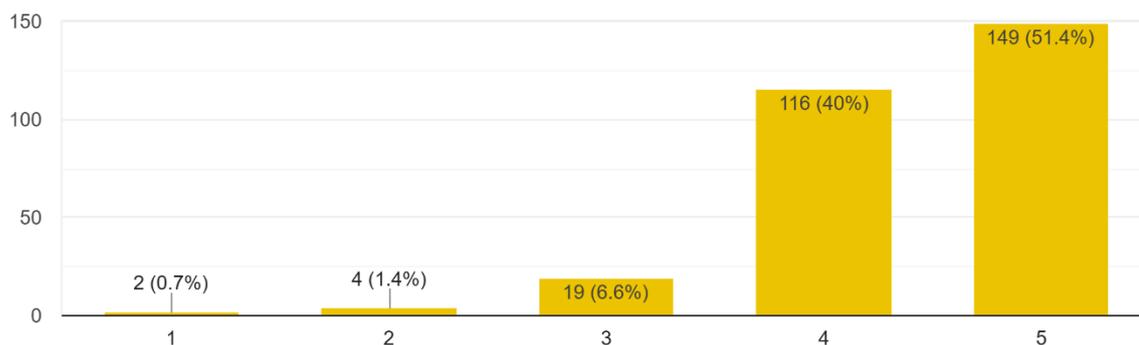
รูปภาพที่ 28 กราฟแสดงผลผู้บังคับบัญชายอมรับคำแนะนำของตน



จากรูปภาพที่ 28 ผู้บังคับบัญชายอมรับคำแนะนำของตน เห็นด้วยมาก จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ไม่เห็นด้วย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

## 2.21 ท่านมีความพร้อมและมีความสุขที่ได้บริการผู้อื่นจากงานของท่าน

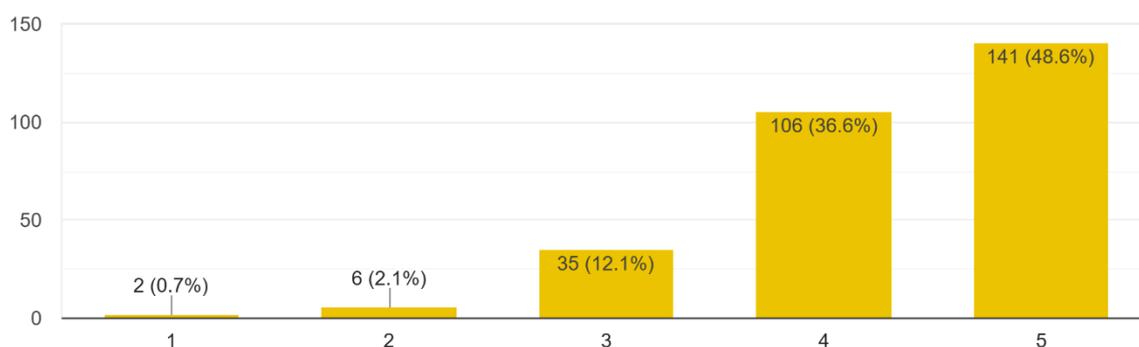
รูปภาพที่ 29 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความพร้อมและมีความสุขที่ได้บริการผู้อื่นจากงานของตน



จากรูปภาพที่ 29 บุคลากรมีความพร้อมและมีความสุขที่ได้บริการผู้อื่นจากงานของตน เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 เห็นด้วยมาก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ไม่เห็นด้วย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

## 2.22 ท่านช่วยจัดสิ่งแวดล้อมในบริเวณที่ทำงานของท่านให้สวยงามพร้อมให้บริการ

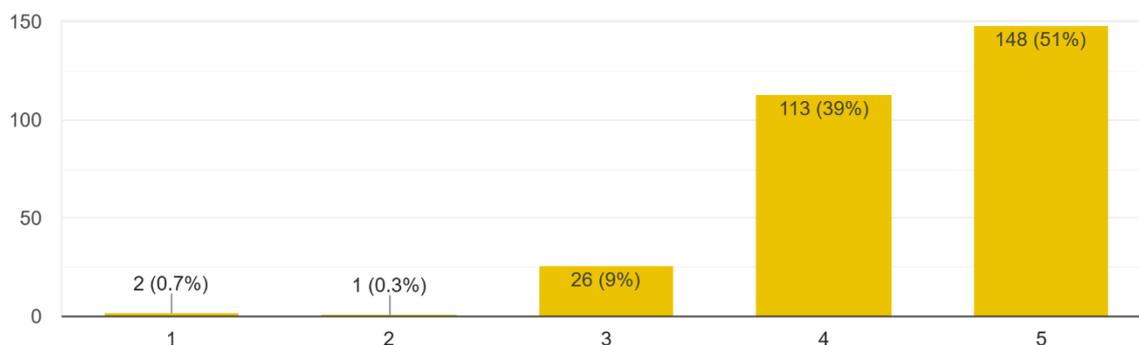
รูปภาพที่ 30 กราฟแสดงผลบุคลากรช่วยจัดสิ่งแวดล้อมในบริเวณที่ทำงานของตนให้สวยงามพร้อมให้บริการ



จากรูปภาพที่ 30 บุคลากรช่วยจัดสิ่งแวดล้อมในบริเวณที่ทำงานของตนให้สวยงามพร้อมให้บริการ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 ไม่เห็นด้วย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

## 2.23 ท่านใช้การสื่อสารทางบวกกับผู้อื่นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

รูปภาพที่ 31 กราฟแสดงผลบุคลากรใช้การสื่อสารทางบวกกับผู้อื่นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

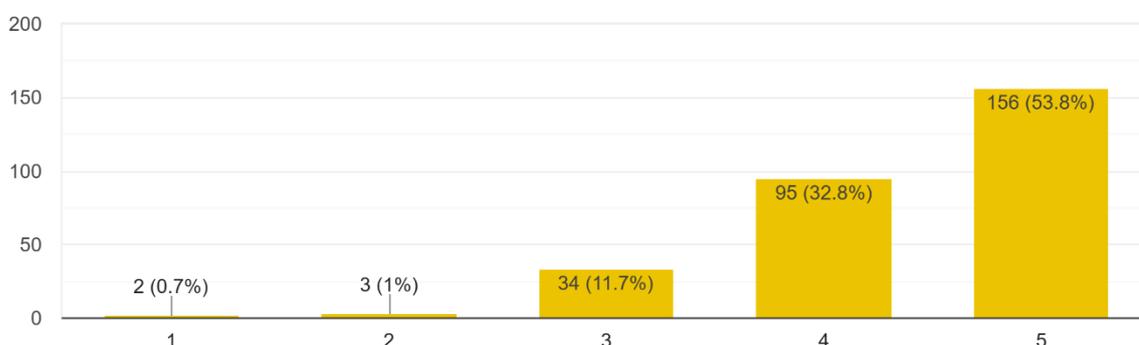


จากรูปภาพที่ 31 บุคลากรใช้การสื่อสารทางบวกกับผู้อื่นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 51 เห็นด้วยมาก จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

## ส่วนที่ 3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

### 3.1 บุคลากรมักจะพูดถึงองค์กรของท่านในแง่เชิงบวกให้ผู้อื่น

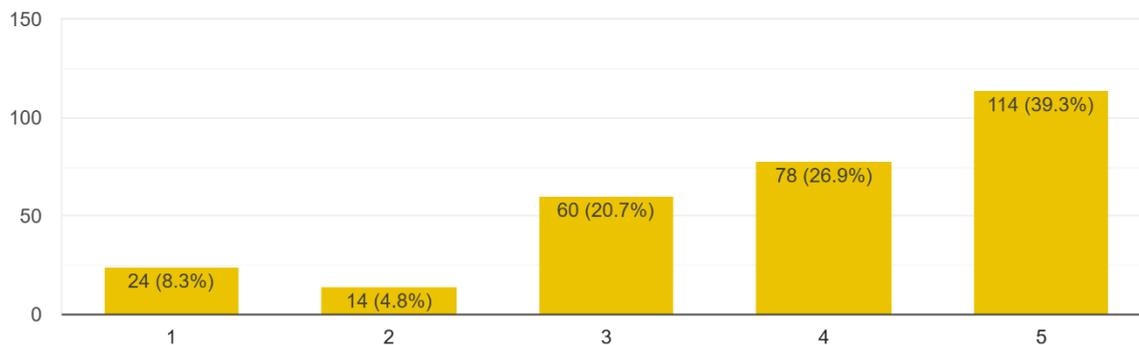
รูปภาพที่ 32 กราฟแสดงผลบุคลากรมักจะพูดถึงองค์กรของตนในแง่เชิงบวกให้ผู้อื่น



จากรูปภาพที่ 32 บุคลากรมักจะพูดถึงองค์กรของตนในแง่เชิงบวกให้ผู้อื่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 เห็นด้วยมาก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ไม่เห็นด้วย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

### 3.2 บุคลากรมักจะรู้สึกเชิงลบเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในด้านลบ

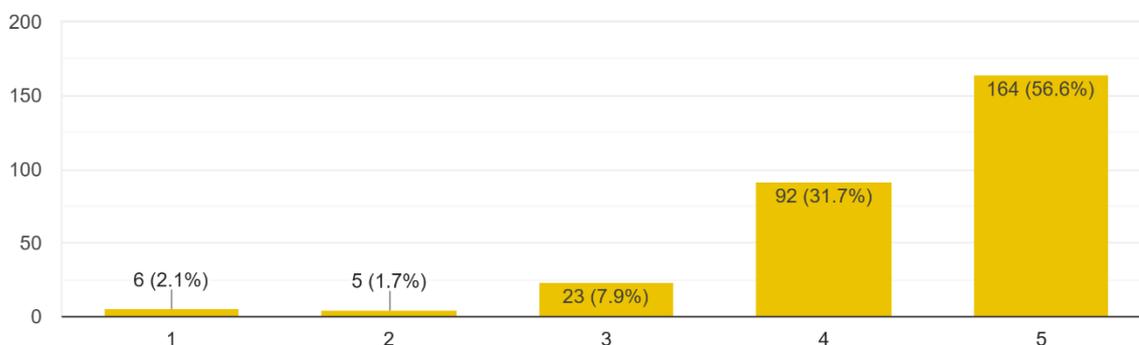
รูปภาพที่ 33 กราฟแสดงผลบุคลากรมักจะรู้สึกเชิงลบเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของตนในด้านลบ



จากรูปภาพที่ 33 บุคลากรมักจะรู้สึกเชิงลบเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของตนในด้านลบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมาก จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

### 3.3 บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กร

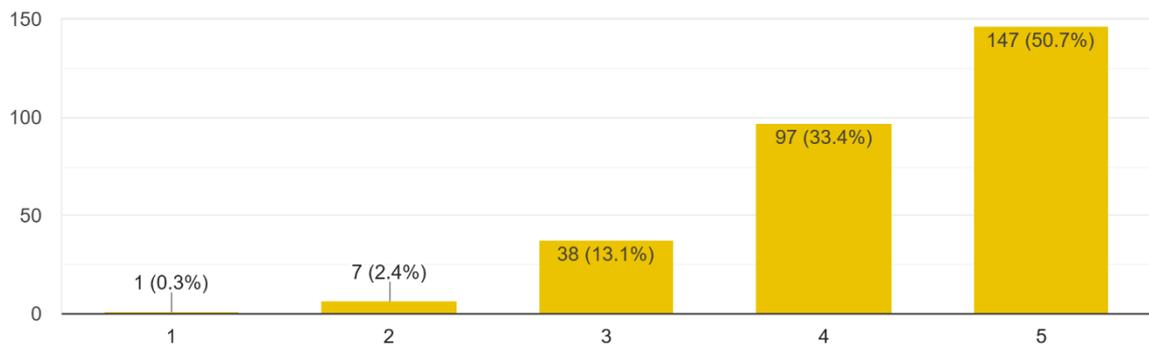
รูปภาพที่ 34 กราฟแสดงผลบุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าตนทำงานที่องค์กร



จากรูปภาพที่ 34 บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าตนทำงานที่องค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

### 3.4 เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในด้านลบท่านมักจะช่วยกล่าวแก้ไขให้องค์กร

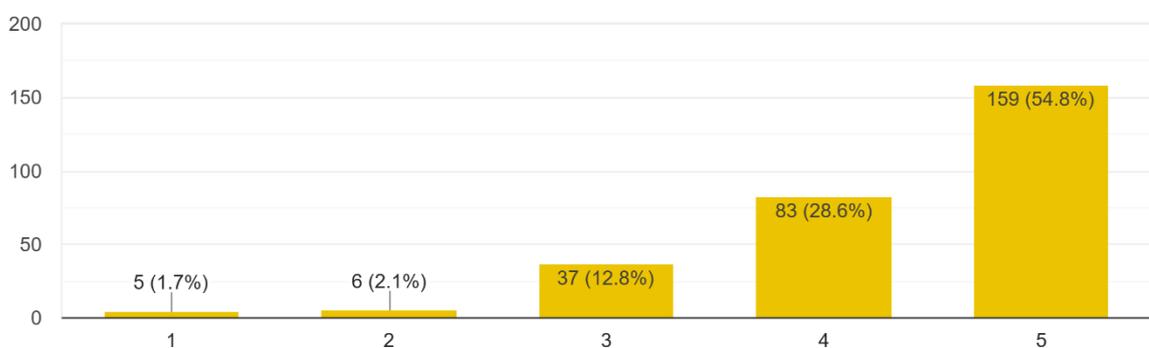
รูปภาพที่ 35 กราฟแสดงผลเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในด้านลบ บุคลากรจะช่วยกล่าวแก้ไขให้องค์กร



จากรูปภาพที่ 35 เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในด้านลบ บุคลากรจะช่วยกล่าวแก้ไขให้องค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 เห็นด้วยมาก จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.4 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ไม่เห็นด้วย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

### 3.5 บุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม

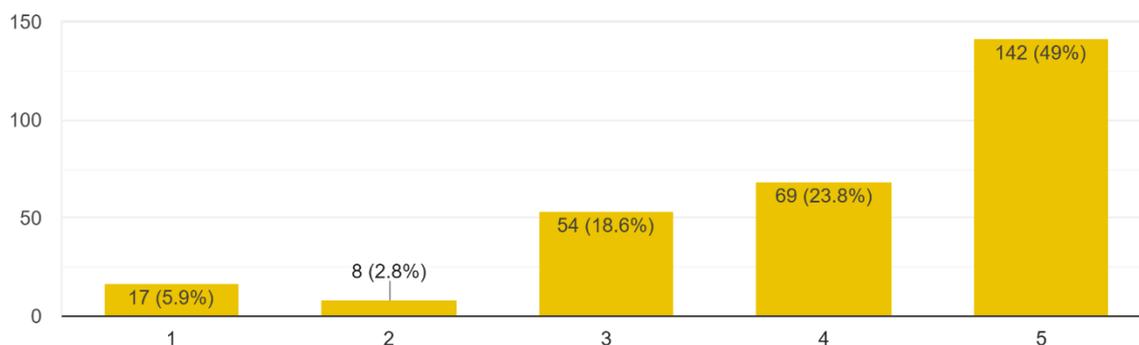
รูปภาพที่ 36 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม



จากรูปภาพที่ 36 บุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 เห็นด้วยมาก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7

### 3.6 บุคลากรไม่เคยคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าในขณะที่ทำงานในองค์กรนี้

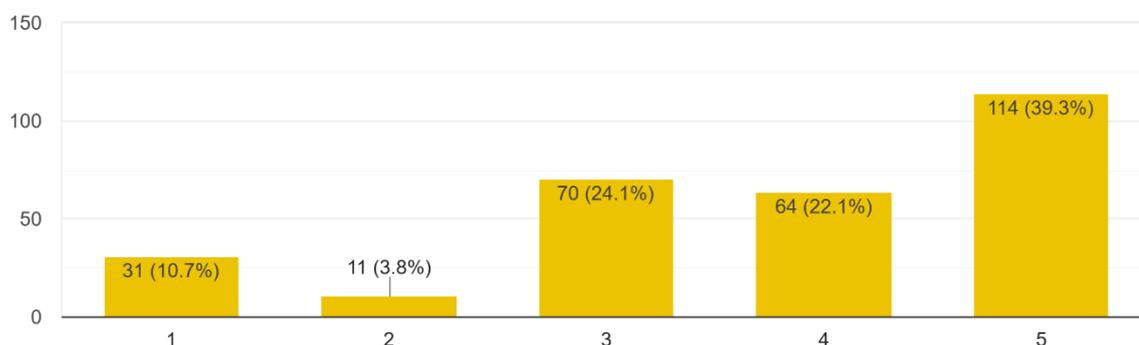
รูปภาพที่ 37 กราฟแสดงผลบุคลากรไม่เคยคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าในขณะที่ทำงานในองค์กรนี้



จากรูปภาพที่ 37 บุคลากรไม่เคยคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าในขณะที่ทำงานในองค์กรนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 49 เห็นด้วยมาก จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

### 3.7 หากมีคำแนะนำหรือชักชวนบุคลากรไปสมัครงานที่อื่น จะปฏิเสธ

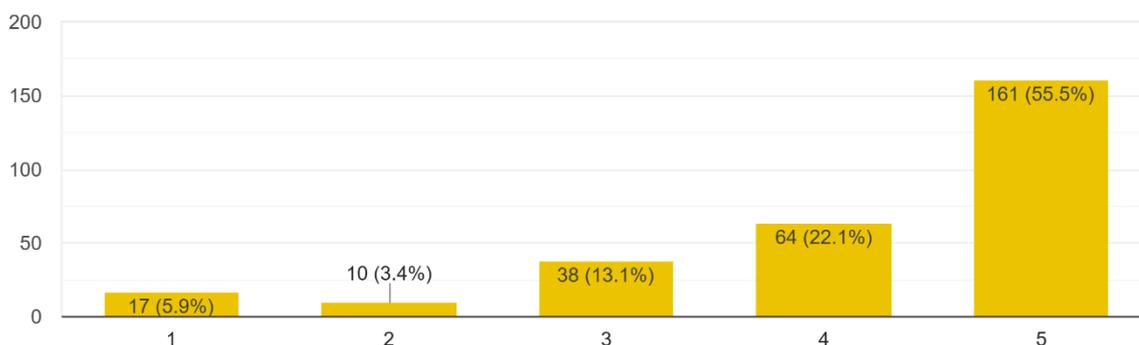
รูปภาพที่ 38 กราฟแสดงผลหากมีคำแนะนำหรือชักชวนบุคลากรไปสมัครงานที่อื่น จะปฏิเสธ



จากรูปภาพที่ 38 หากมีคำแนะนำหรือชักชวนบุคลากรไปสมัครงานที่อื่น จะปฏิเสธ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 และไม่เห็นด้วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

### 3.8 บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ

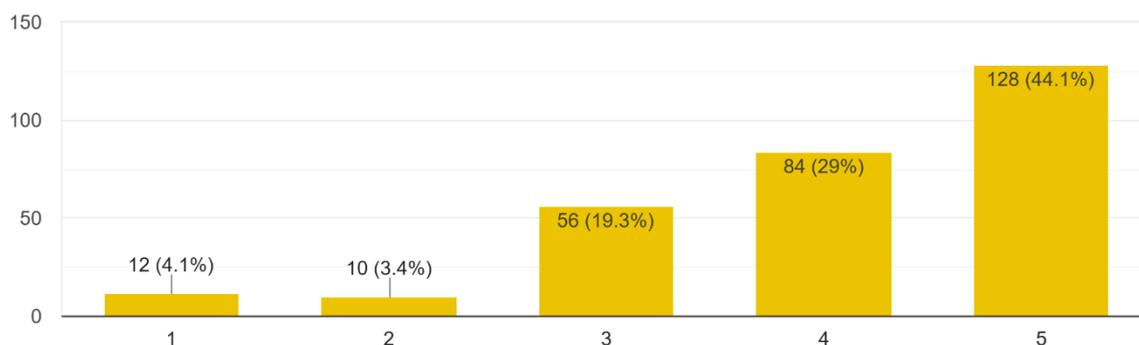
รูปภาพที่ 39 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ



จากรูปภาพที่ 39 บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 เห็นด้วยมาก จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

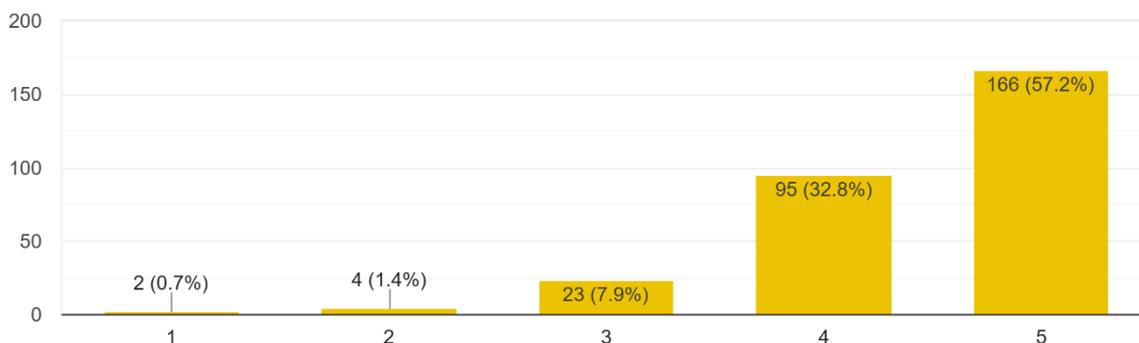
### 3.9 บุคลากรแนะนำให้บุคคลที่ท่านรู้จัก (เพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว) สมัครงานในองค์กรนี้

รูปภาพที่ 40 กราฟแสดงผลบุคลากรแนะนำให้บุคคลที่ท่านรู้จัก (เพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว) สมัครงานในองค์กรนี้



จากรูปภาพที่ 40 บุคลากรแนะนำให้บุคคลที่ท่านรู้จัก (เพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว) สมัครงานในองค์กรนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และไม่เห็นด้วย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4

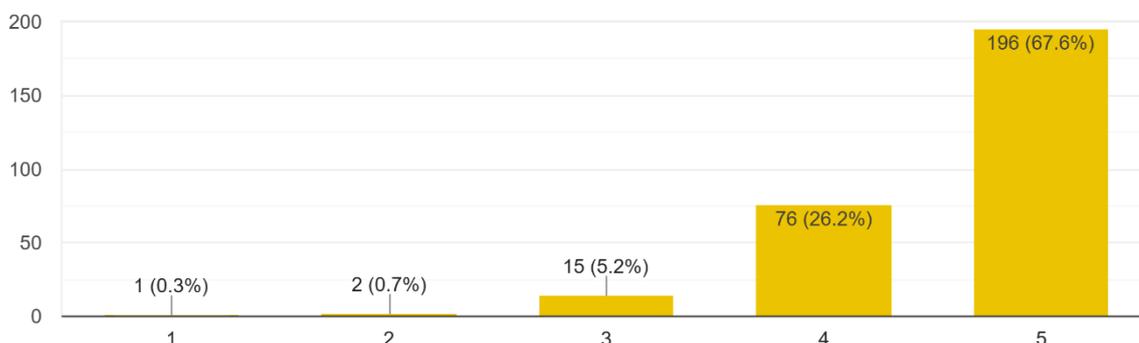
**3.10 บุคลากรพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์**  
 รูปภาพที่ 41 กราฟแสดงผลบุคลากรพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์



จากรูปภาพที่ 41 บุคลากรพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

**3.11 บุคลากรเต็มใจสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มความรู้ความสามารถ**

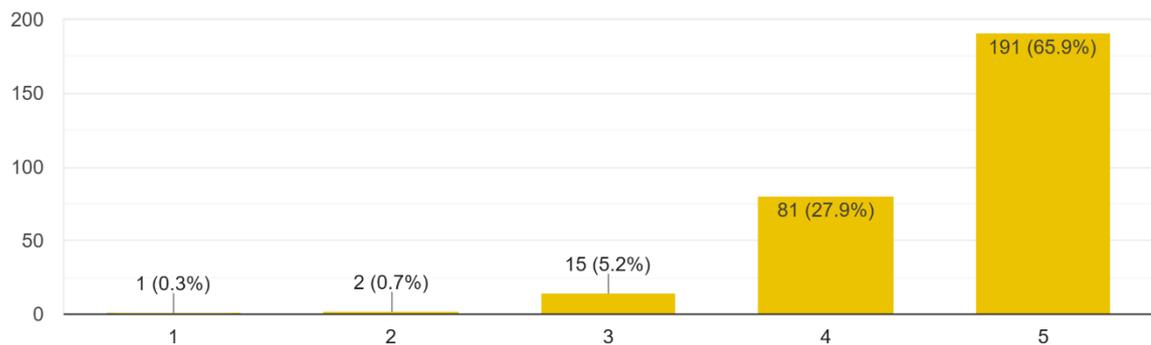
รูปภาพที่ 42 กราฟแสดงผลบุคลากรเต็มใจสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มความรู้ความสามารถ



จากรูปภาพที่ 42 บุคลากรเต็มใจสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

### 3.12 บุคลากรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตัวเองเพื่อการพัฒนาขององค์กร

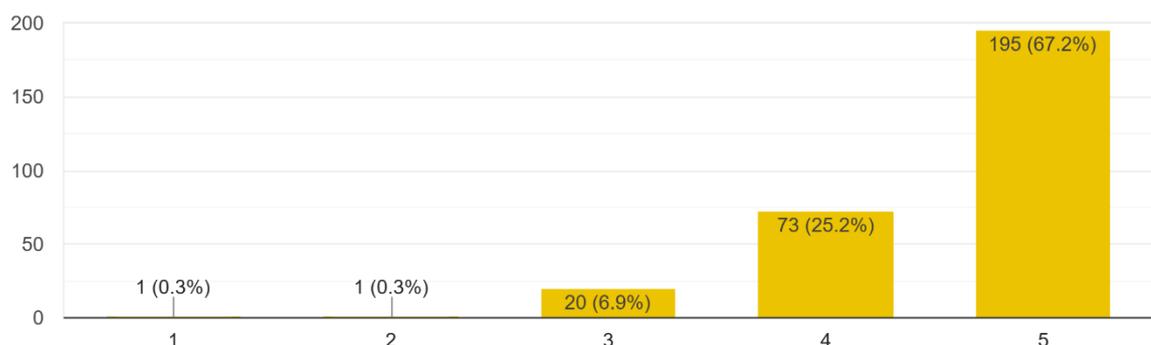
รูปภาพที่ 43 กราฟแสดงผลบุคลากรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตัวเองเพื่อการพัฒนาขององค์กร



จากรูปภาพที่ 43 บุคลากรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตัวเองเพื่อการพัฒนาขององค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 เห็นด้วยมาก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

### 3.13 บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร

รูปภาพที่ 44 กราฟแสดงผลบุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร

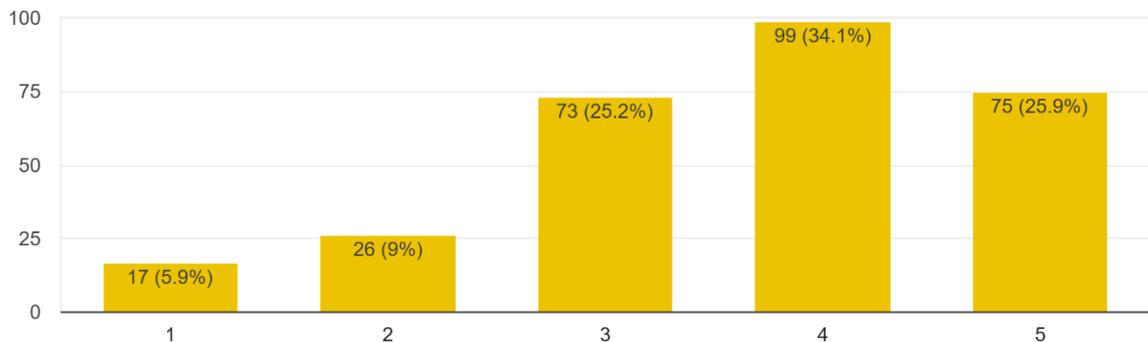


จากรูปภาพที่ 44 บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

## ส่วนที่ 4 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 4.1 บุคลากรได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

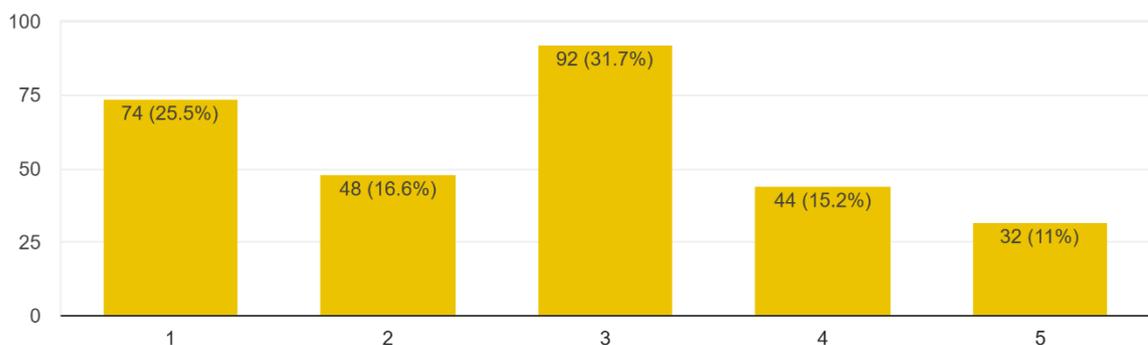
รูปภาพที่ 45 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต



จากรูปภาพที่ 45 บุคลากรได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เห็นด้วยมาก จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ไม่เห็นด้วย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

### 4.2 บุคลากรได้รับค่าจ้างงานล่วงเวลารวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม

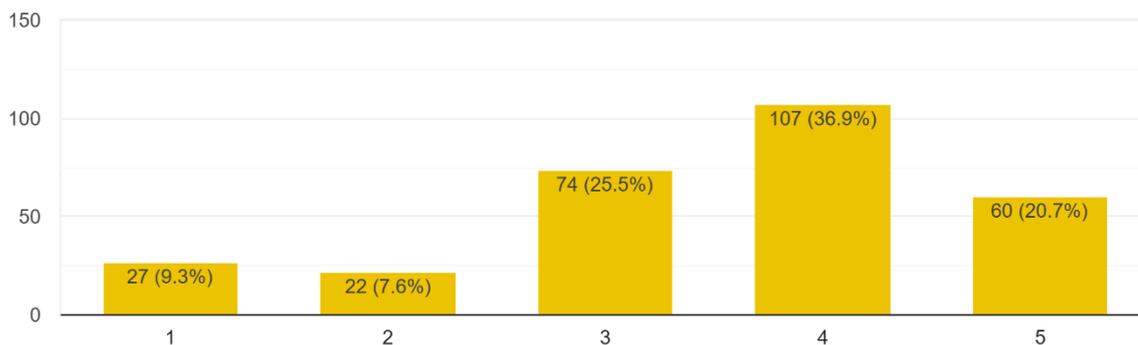
รูปภาพที่ 46 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับค่าจ้างงานล่วงเวลารวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม



จากรูปภาพที่ 46 บุคลากรได้รับค่าจ้างงานล่วงเวลารวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ไม่เห็นด้วย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 เห็นด้วยมาก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่งจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11

#### 4.3 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม

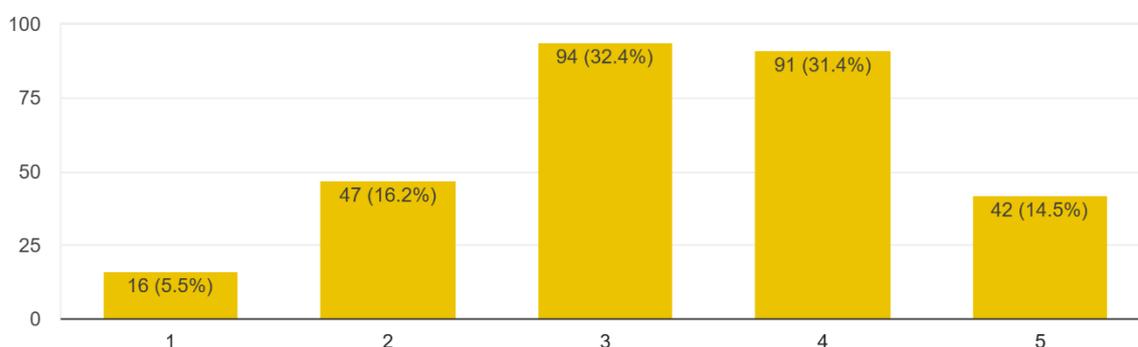
รูปภาพที่ 47 กราฟแสดงผลค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม



จากรูปภาพที่ 47 ผลค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม เห็นด้วยมาก จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

#### 4.4 องค์กรของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ

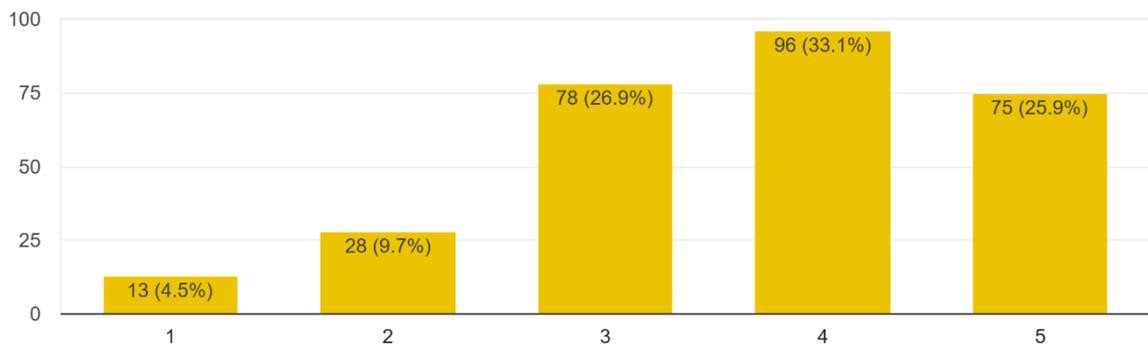
รูปภาพที่ 48 กราฟแสดงผลองค์กรของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ



จากรูปภาพที่ 48 องค์กรของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 เห็นด้วยมากจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 ไม่เห็นด้วย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

#### 4.5 อาคาร สถานที่ มีความมั่นคง แข็งแรง ไม่ก่อให้เกิดอันตราย

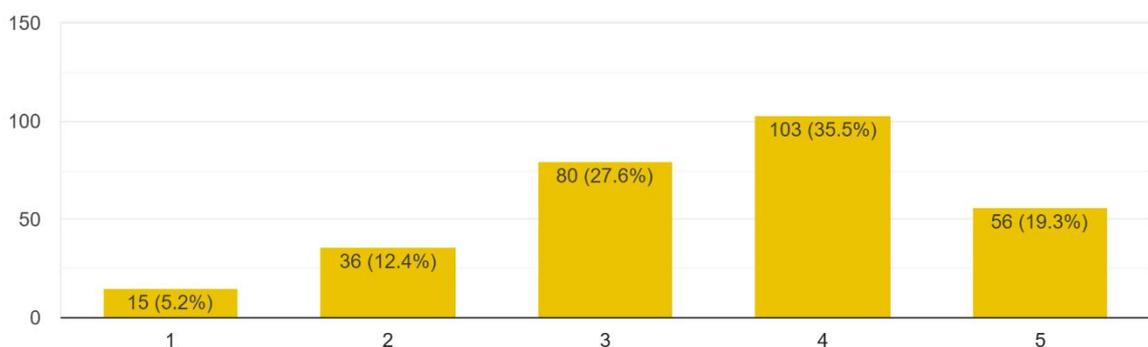
รูปภาพที่ 49 กราฟแสดงผลอาคาร สถานที่ มีความมั่นคง แข็งแรง ไม่ก่อให้เกิดอันตราย



จากรูปภาพที่ 49 อาคาร สถานที่ มีความมั่นคง แข็งแรง ไม่ก่อให้เกิดอันตราย เห็นด้วยมาก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ไม่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

#### 4.6 วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

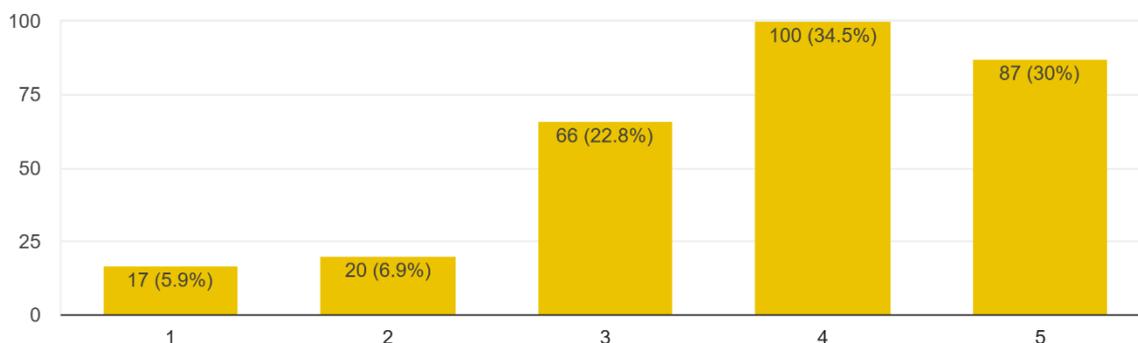
รูปภาพที่ 50 กราฟแสดงผลวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน



จากรูปภาพที่ 50 วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน เห็นด้วยมาก จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

#### 4.7 องค์กรของท่านมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ผูู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในทุกด้าน

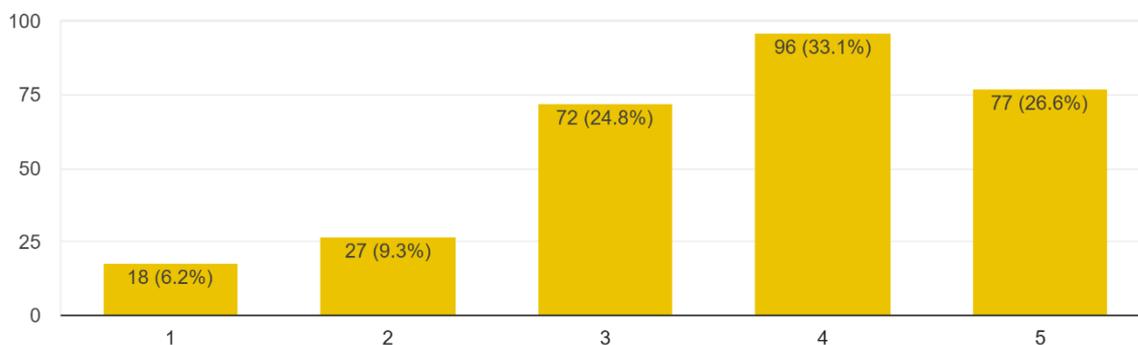
รูปภาพที่ 51 กราฟแสดงผลองค์กรมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ผูู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในทุกด้าน



จากรูปภาพที่ 51 องค์กรมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ผูู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในทุกด้าน เห็นด้วยมาก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

#### 4.8 โอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในองค์กรท่านเป็นไปอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม

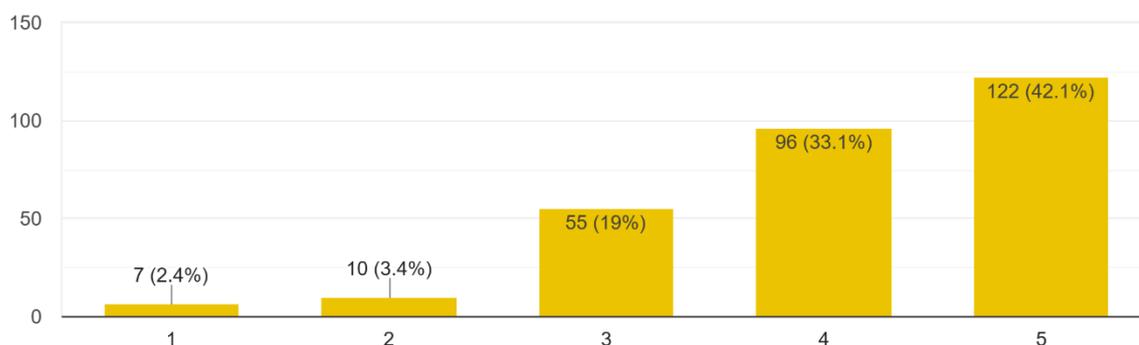
รูปภาพที่ 52 กราฟแสดงผลบุคลากรมีโอกาสนในการเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในองค์กรเป็นไปอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม



จากรูปภาพที่ 52 โอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในองค์กรท่านเป็นไปอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม เห็นด้วยมาก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

#### 4.9 การพัฒนาความรู้บุคลากรขององค์กรช่วยให้ท่านสามารถพัฒนาศักยภาพได้

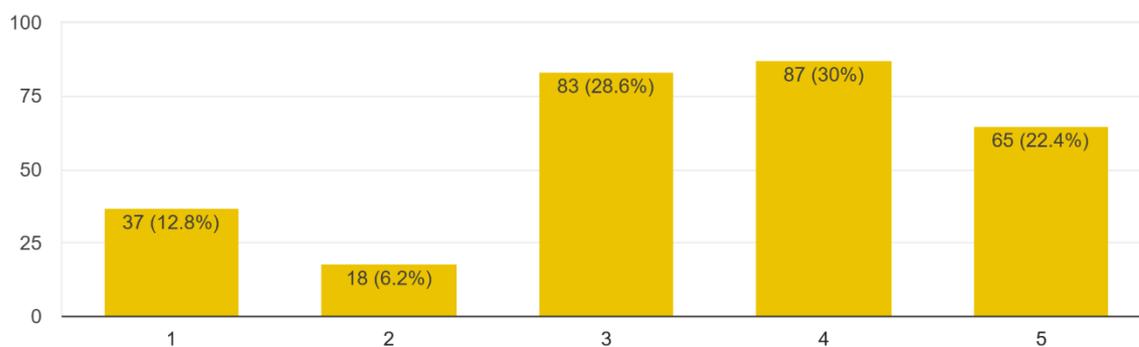
รูปภาพที่ 53 กราฟแสดงผลการพัฒนาความรู้ให้บุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนา ศักยภาพได้



จากรูปภาพที่ 53 การพัฒนาความรู้ให้บุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนา ศักยภาพได้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 เห็น ด้วยปานกลาง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ไม่เห็นด้วย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และไม่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

#### 4.10 ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม

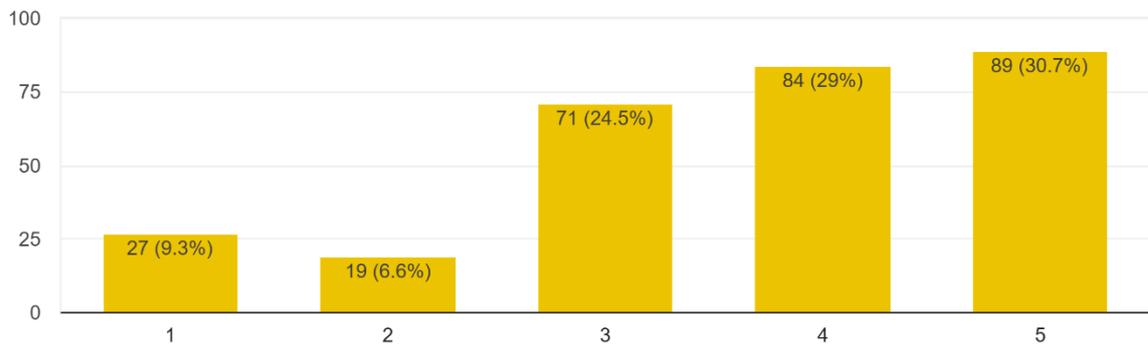
รูปภาพที่ 54 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม



จากรูปภาพที่ 54 บุคลากรได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม เห็นด้วยมาก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 30 เห็นด้วยปานกลางจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และไม่เห็นด้วย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

#### 4.11 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพอย่างเหมาะสม

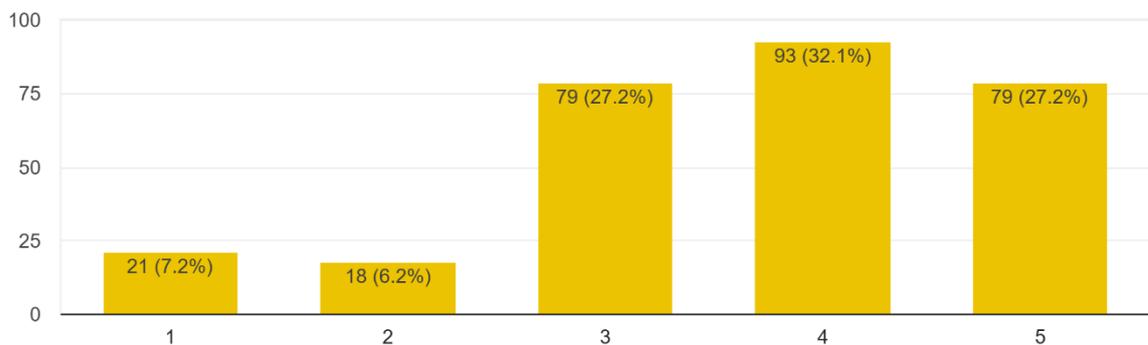
รูปภาพที่ 55 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพอย่างเหมาะสม



จากรูปภาพที่ 55 บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพอย่างเหมาะสม เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 เห็นด้วยมาก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

#### 4.12 ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

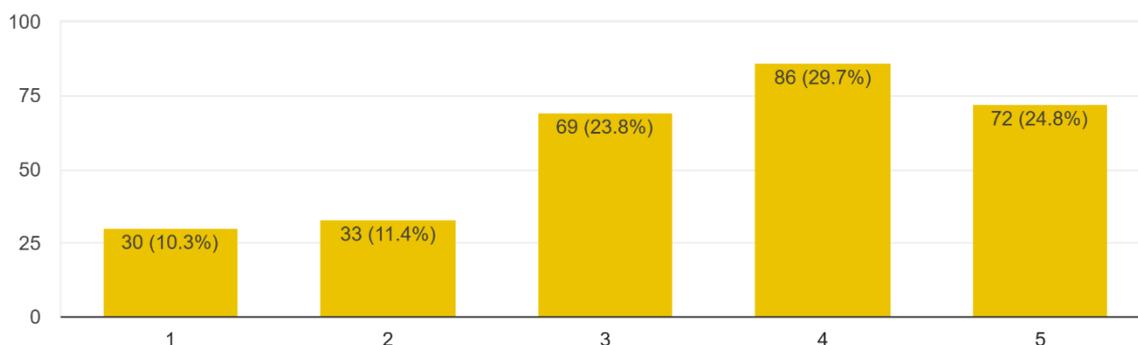
รูปภาพที่ 56 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี



จากรูปภาพที่ 56 บุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เห็นด้วยมาก จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

#### 4.13 ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคเท่าเทียมในการมอบหมายงาน

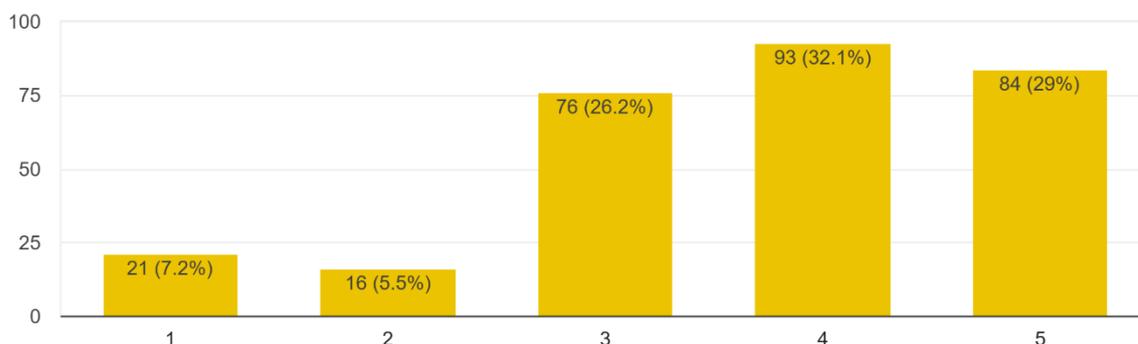
รูปภาพที่ 57 กราฟแสดงผลผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคเท่าเทียมในการมอบหมายงาน



จากรูปภาพที่ 57 ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคเท่าเทียมในการมอบหมายงาน เห็นด้วยมาก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ไม่เห็นด้วย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

#### 4.14 ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

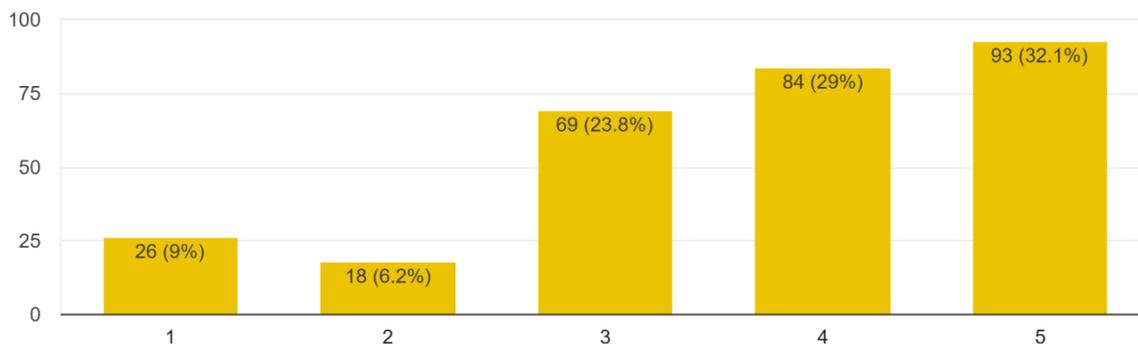
รูปภาพที่ 58 กราฟแสดงผลบุคลากรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน



จากรูปภาพที่ 58 บุคลากรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นด้วยมาก จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

#### 4.15 ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน

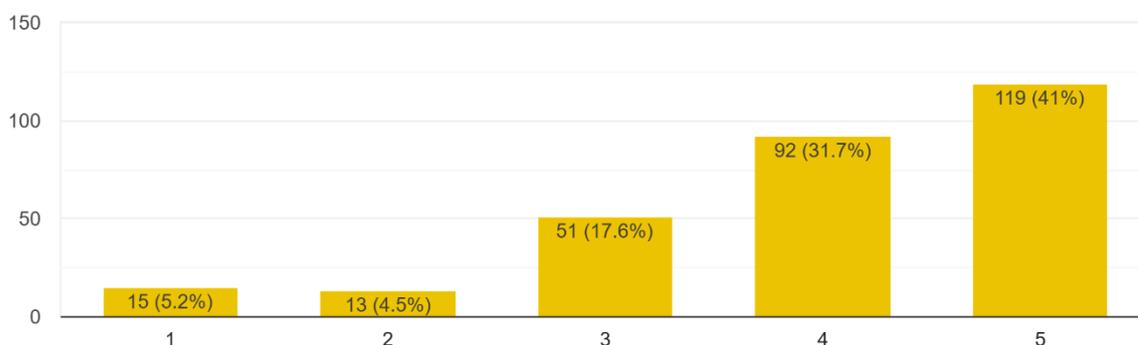
รูปภาพที่ 59 กราฟแสดงผลบุคลากรมีความรู้สึกไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน



จากรูปภาพที่ 59 บุคลากรมีความรู้สึกไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 เห็นด้วยมาก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 29 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และไม่เห็นด้วย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2

#### 4.16 ท่านไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน

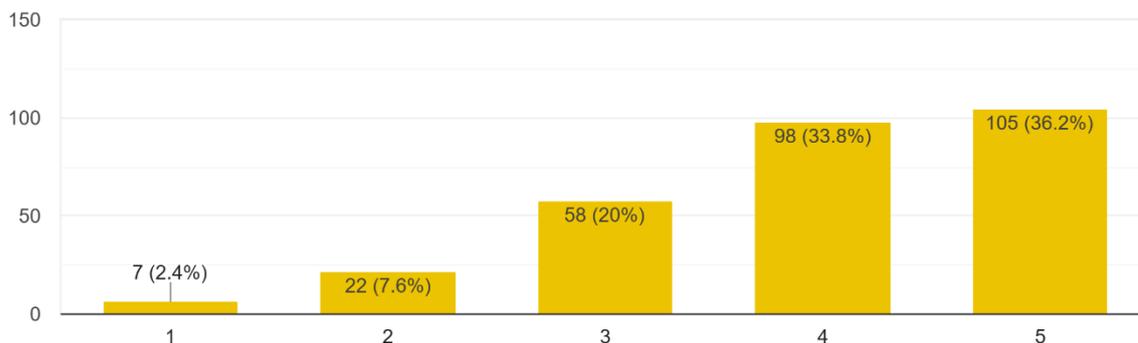
รูปภาพที่ 60 กราฟแสดงผลบุคลากรไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน



จากรูปภาพที่ 60 บุคลากรไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 41 เห็นด้วยมาก จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และไม่เห็นด้วย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

#### 4.17 ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานและใช้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม

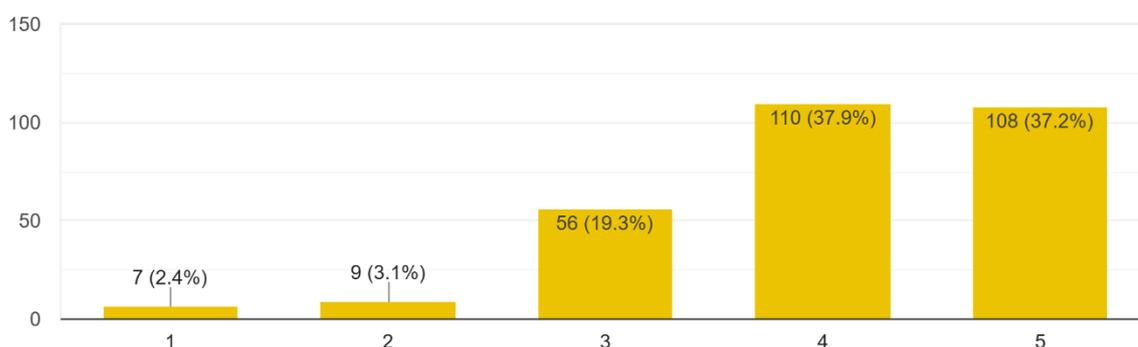
รูปภาพที่ 61 กราฟแสดงผลบุคลากรใช้เวลาในการปฏิบัติงานและใช้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม



จากรูปภาพที่ 61 บุคลากรใช้เวลาในการปฏิบัติงานและใช้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 เห็นด้วยมาก จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20 ไม่เห็นด้วย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

#### 4.18 ท่านรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

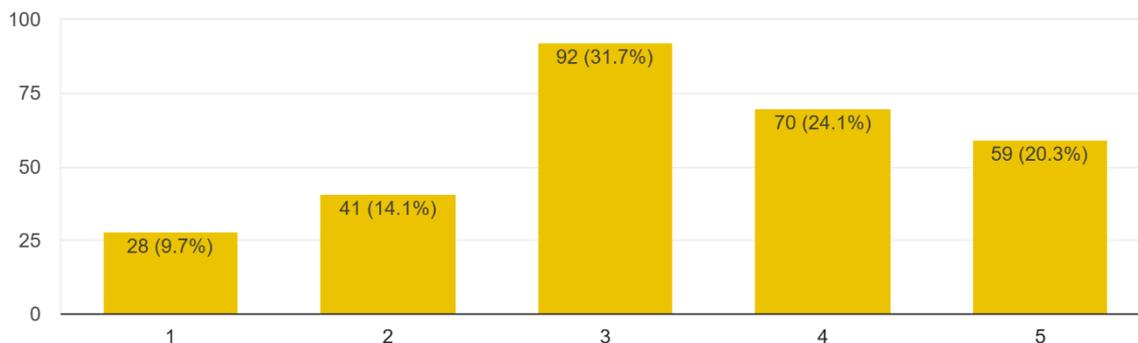
รูปภาพที่ 62 กราฟแสดงผลบุคลากรรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน



จากรูปภาพที่ 62 บุคลากรรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน เห็นด้วยมาก จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 เห็นด้วยปานกลางจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4

#### 4.19 องค์กรท่านมีความใส่ใจในการดูแลสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

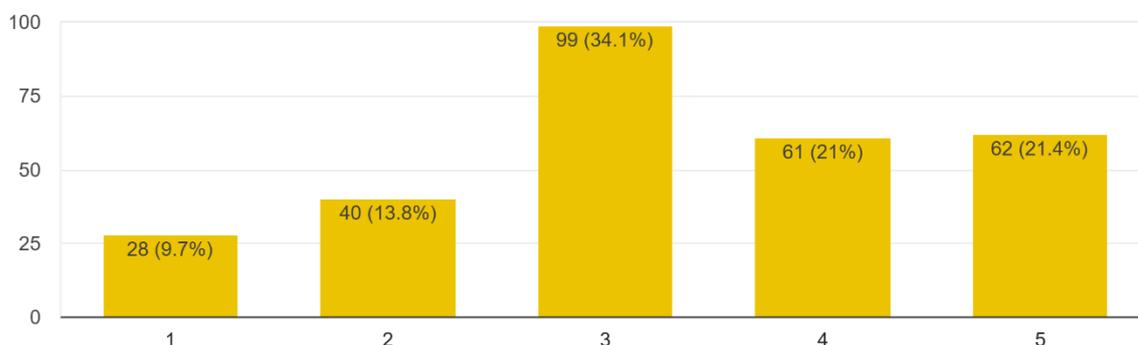
รูปภาพที่ 63 กราฟแสดงผลองค์กรมีความใส่ใจในการดูแลสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง



จากรูปภาพที่ 63 องค์กรมีความใส่ใจในการดูแลสวัสดิการและส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 เห็นด้วยมาก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 ไม่เห็นด้วย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

#### 4.20 เมื่อท่านมีความทุกข์ใจ องค์กรมีการดูแลให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหน่วยงาน

รูปภาพที่ 64 กราฟแสดงผลเมื่อบุคลากรมีความทุกข์ใจ องค์กรมีการดูแลให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหน่วยงาน



จากรูปภาพที่ 64 เมื่อบุคลากรมีความทุกข์ใจ องค์กรมีการดูแลให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหน่วยงาน เห็นด้วยปานกลาง จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 เห็นด้วยมาก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมประจำปีงบประมาณ 2568 บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยสรุปดังนี้

#### 1. ด้านข้อมูลทั่วไป

##### 1.1 ด้านแนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่ยื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า

###### 1.1.1 ต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

จากการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือโยกย้ายหน่วยงานของบุคลากร พบว่าเหตุผลสำคัญส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงในอาชีพ และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคลากรจำนวนมากยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการ ทั้งที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจในอนาคตของตนเอง โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานจ้างเหมาบริการหรือพนักงานเงินรายได้ ที่ต้องต่อสัญญาทุก ๆ 3 เดือน และไม่มีสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ประกันสังคม หรือการปรับเงินเดือนตามอายุงาน

นอกจากนี้ ยังพบว่าภาระงานบางส่วนไม่สอดคล้องกับความสามารถ ความรู้ หรือคุณวุฒิที่มี ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน อีกทั้งยังมีความรู้สึกว่าองค์กรไม่มีระบบที่โปร่งใสในการส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น การสอบบรรจุที่มีกฎมองว่ามีผู้ได้รับการคัดเลือกไว้ล่วงหน้าอยู่แล้ว

อีกประเด็นหนึ่งคือเรื่อง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้บุคลากรบางส่วนต้องการย้ายงานเพื่อให้มีรายได้ที่มั่นคงและสามารถดูแลครอบครัวได้ดียิ่งขึ้น เช่น เพื่อดูแลบุพการีที่ป่วย

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เช่น ความเครียดจากงาน ความไม่พึงพอใจต่อระบบการบริหาร ความเบื่อหน่ายกับการเมืองในองค์กร หรือแม้แต่ความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อความท้าทายและพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของบุคลากรนั้น เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นหลัก หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม ก็จะสามารถลดอัตราการลาออกและรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ได้ในระยะยาว

###### 1.1.2 ไม่ต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

###### 1) ความไม่มั่นคงในการทำงาน

- พนักงานเงินรายได้หลายคนรู้สึกว่าตนเองไม่มีความมั่นคง เนื่องจากไม่มีกรอบอัตราการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ และไม่สามารถรับประกันระยะเวลาการทำงานได้ เช่น การต่อสัญญาจ้างที่สั้นเพียง 3 เดือน หรือถูกเลิกจ้างได้ทุกเมื่อ

- ความไม่แน่นอนของสัญญาจ้างทำให้เกิดความเครียด กังวล และรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

###### 2) ขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- หลายคนรู้สึกว่าหนทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีชัดเจน ไม่มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือพัฒนาศักยภาพตามความสามารถ

- การจัดสอบบรรจุหรือการแต่งตั้งผู้บริหารมักเป็นไปตามกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนอยู่แล้ว ทำให้พนักงานหลายคนรู้สึกถูกกีดกัน ไม่ได้มีโอกาสที่เท่าเทียม

- การขาดโอกาสนี้ทำให้บุคลากรต้องการย้ายไปทำงานที่ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองและเติบโตในสายงานมากขึ้น

### 3) แรงจูงใจจากสวัสดิการและผลตอบแทน

- พนักงานต้องการความมั่นคงในสวัสดิการ เช่น ประกันสุขภาพ เงินเดือนที่เหมาะสม และผลตอบแทนที่สมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย
- สวัสดิการที่น้อยหรือไม่มี ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่คุ้มค่าและต้องการเปลี่ยนงานเพื่อหาสวัสดิการที่ดีกว่า
- การขึ้นเงินเดือนตามประสบการณ์หรือคุณวุฒิไม่ได้สอดคล้องกับผลงานจริง ส่งผลให้เกิดความไม่พอใจและต้องการหางานที่ให้ผลตอบแทนเหมาะสม

### 4) ภาระงานที่ไม่ชัดเจนและไม่ตรงกับความสามารถ

- บุคลากรบางส่วนมีภาระงานมากเกินไปเกินกว่าความสามารถหรือจำนวนคนในทีม เช่น ต้องสอนในหลายระดับชั้นเรียนโดยไม่มีการจัดสรรบุคลากรที่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียดสะสม
- ความไม่ชัดเจนของหน้าที่การงาน และการบริหารจัดการที่ไม่เป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจ

### 5) ความไม่พอใจในบรรยากาศการทำงาน

- พบปัญหาการแบ่งพรรคแบ่งพวก ความไม่ยุติธรรมในการประเมินผลการทำงาน และการรับรู้ว่าคุณค่าได้รับสิทธิพิเศษโดยไม่เป็นธรรม
- บรรยากาศที่ไม่ดี เช่น ความขัดแย้งภายในทีม การขาดความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับลูกน้อง ทำให้บุคลากรอยากเปลี่ยนงานเพื่อหลีกเลี่ยงความเครียดเหล่านี้

### 6) ความต้องการพัฒนาตนเองและเป้าหมายส่วนบุคคล

- บุคลากรมีความตั้งใจที่จะเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ต้องการงานที่ท้าทายและเปิดโอกาสให้ตัวเองเติบโตในสายงานที่ชอบ
- บางคนมีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การสอบบรรจุเข้าระบบราชการเพื่อความมั่นคงในชีวิตและครอบครัว หรือการประกอบธุรกิจส่วนตัว
- บางคนต้องการเปลี่ยนงานเพื่อให้สามารถดูแลครอบครัว เช่น ผู้ที่มีหน้าที่ดูแลผู้ป่วยในบ้าน

### 7) ปัจจัยอื่น ๆ

- ความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน
- ความต้องการพักผ่อนหรือเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน
- การเห็นโอกาสและความมั่นคงในที่ทำงานใหม่ เช่น การบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือราชการ

สรุป ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน คือ “ความมั่นคงในการทำงาน” และ “โอกาสความก้าวหน้า” รวมถึง “สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม” ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล เพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ให้นานที่สุด และลดปัญหาการลาออกหรือการเปลี่ยนงานที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจดำเนินงานขององค์กร

## 2. ด้านความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรมีปัจจัยสำคัญหลายประการ ได้แก่

1) การดูแลและเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างเท่าเทียม บุคลากรทุกฝ่ายต้องการความเป็นธรรมในการปฏิบัติและโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะรุ่นใหม่ที่ควรได้รับพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย

2) การสื่อสารและการรับฟังปัญหา ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังปัญหาของพนักงาน พร้อมหาทางแก้ไขเมื่อได้รับการปรึกษา รวมทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก และสร้างความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน

3) **ขวัญและกำลังใจในการทำงาน** การสร้างขวัญกำลังใจและสวัสดิการพื้นฐาน เช่น พื้นที่พักผ่อน โรงอาหารราคาถูกที่จ่อรถที่เหมาะสม รวมถึงการมอบผลตอบแทนที่ดีและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและรักองค์กร

4) **การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล** ผู้บริหารควรใช้มาตรฐานเดียวกันในการบริหาร ใช้คนที่เหมาะสมกับงาน และให้โอกาสคนที่มีความสามารถก้าวหน้า พร้อมทั้งเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน เช่น การมาทำงานตรงเวลาและแก้ไขปัญหาด้วยความรู้ความสามารถ

5) **บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี** การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (OD) การจัดสัมมนาหรือกิจกรรมละลายพฤติกรรม จะช่วยสร้างความรักและความผูกพันในองค์กร พร้อมทั้งลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือ

6) **การจัดการแรงกดดันและความมั่นคงในงาน** บุคลากรต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อลดความกังวลเรื่องงานใหม่ และต้องการผู้นำที่มีหลักการ เหตุผล และเข้าใจความต้องการของลูกน้อง

7) **การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน** การมีสโมสร ร้านอาหาร หรือร้านกาแฟในมหาวิทยาลัย รวมถึงการจัดสวัสดิการเช่นชากาแฟ ช่วยเพิ่มความสุขและความผ่อนคลายในการทำงาน

8) **การประเมินและให้คุณค่ากับบุคลากร** ควรมีการประเมินความดีความชอบอย่างยุติธรรม ไม่มีการลำเอียง เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการเสียสละและทุ่มเท

โดยรวม ความสุขในการทำงานเกิดจากการบริหารงานที่เป็นธรรม สร้างบรรยากาศที่ดี มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง พร้อมการดูแลเอาใจใส่ที่ครอบคลุมทั้งด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ ส่งผลให้บุคลากรมีความรักและภาคภูมิใจในองค์กร พร้อมทั้งสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

### 3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่ดี โดยมีปัจจัยและข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

1) **การสร้างความรักและความผูกพันในองค์กร** บุคลากรต้องการให้องค์กรส่งเสริมจิตสำนึกความรักองค์กร และความร่วมมือร่วมใจระหว่างทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2) **การลดการแบ่งพรรคแบ่งพวกและส่งเสริมความสามัคคี** การไม่แบ่งกลุ่มหรือพวกพ้องเป็นสิ่งสำคัญต่อความผูกพัน และบุคลากรเห็นว่าควรจัดกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมกีฬาบุคลากร การสัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาทีมงาน (Team Building) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี

3) **การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพบุคลากร** ควรมีการสนับสนุนการพัฒนาตัวเองทั้งในด้านการศึกษาต่อ และการปรับฐานเงินเดือนตามคุณวุฒิ นอกจากนี้ การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี เพื่อสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาศักยภาพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญ

4) **การบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลและผู้นำที่ดี** หัวหน้างานและผู้บริหารควรมีความสามารถ เปิดใจรับฟัง และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ผู้นำที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของความผูกพันในองค์กร

5) **การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก** การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพฟรี รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โซนกีฬา และสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร

6) **การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่ดี** การส่งเสริมวัฒนธรรมการช่วยเหลือแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม และการคิดบวก ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานด้วยความภาคภูมิใจ

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรมีการบริหารที่เป็นธรรม มีผู้นำที่ดี สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสามัคคีและความรักใคร่กันภายในองค์กร

#### 4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่

1) **สวัสดิการและสิ่งสนับสนุนที่เพียงพอ** บุคลากรต้องการสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น ประกันสุขภาพ กองทุนเงินออมหลังเกษียณ คลินิกให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และหอพักที่ดี เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี

2) **การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน** การได้รับการดูแลและสนับสนุนจากผู้บริหาร รวมถึงการอบรมพัฒนาศักยภาพทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีส่วนช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและความสุขในการทำงาน

3) **ความเหมาะสมของภาระงานและโอกาสก้าวหน้า** บุคลากรบางกลุ่มมีภาระงานสูงและขาดบุคลากรเพียงพอ ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าและเครียด จึงต้องการแนวทางปรับปรุงการบริหารงานและโอกาสในการบรรจุที่มั่นคงตามคุณสมบัติและความจำเป็นของแต่ละสาขา

4) **การบริหารงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม** การมีระบบการทำงานที่ชัดเจนและการพิจารณาขึ้นเงินเดือนโดยคำนึงถึงผลงานจริงอย่างเป็นธรรม จะช่วยลดความกังวลและสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร

5) **ความกังวลเรื่องความมั่นคงและสภาพแวดล้อมการทำงาน** บุคลากรมีความกังวลเรื่องความมั่นคงของงานและผลกระทบทางการเงิน ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่ดี เช่น มีเสียงดนตรี โชนกีฬาก็ช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับการมีสวัสดิการที่เหมาะสม การบริหารที่เป็นธรรม มีการสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งสภาพแวดล้อมและภาระงานที่สมดุล เพื่อสร้างความสุขและความมั่นคงในการทำงาน

### 3. สรุปผล

การสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ 2568 โดยใช้แบบสำรวจ HAPPINOMETER ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความผูกพันต่อองค์กร 3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 3 ความผูกพันขององค์กร และส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 เพศ เพศหญิง ร้อยละ 61 เพศชาย ร้อยละ 37.9 และเพศทางเลือก ร้อยละ 1
- 1.2 อายุ อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 39.7 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 39.3 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 11.4 อายุ 20-30 ปี ร้อยละ 9 และอายุ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.7
- 1.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 50.3 ปริญญาโท ร้อยละ 35.9 ปริญญาเอก ร้อยละ 11.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.1
- 1.4 ประเภทบุคลากร พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 67.6 พนักงานตามสัญญา ร้อยละ 19.7 พนักงานราชการ ร้อยละ 8.6 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 2.4 และลูกจ้างประจำ ร้อยละ 1.7
- 1.5 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 50.7 สมรส ร้อยละ 43.1 หย่า ร้อยละ 3.4 หม้าย ร้อยละ 2.1 และแยกกันอยู่ ร้อยละ 0.7
- 1.6 ที่อยู่อาศัย บ้านส่วนตัว ร้อยละ 70.3 หอพักมหาวิทยาลัย ร้อยละ 13.8 หอพักเอกชน ร้อยละ 7.2 บ้านเช่า ร้อยละ 6.6 และอื่น ๆ ร้อยละ 2.07
- 1.7 ปัญหาสุขภาพ ไม่มีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 70.7 และมีปัญหาสุขภาพ ร้อยละ 29.3
- 1.8 แนวโน้มเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ไม่เปลี่ยน ร้อยละ 79 และมีแนวโน้มเปลี่ยน ร้อยละ 21

#### ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน

- 2.1 ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 54.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 31 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 11.4 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.7
- 2.2 ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 48.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 37.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 10.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 2.1 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.4
- 2.3 รู้สึกมีความสุขเมื่อทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 41.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 35.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 18.6 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 2.1
- 2.4 พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นมิตร เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 45.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 31.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 14.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 4.1
- 2.5 ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 43.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 26.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 16.6 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 7.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 6.2
- 2.6 พึงพอใจต่อสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 42.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 26.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 19.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 6.9 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.5

2.7 เพลิดเพลินกับการทำงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 39 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 30.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 20.7 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 6.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 3.1

2.8 ภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 55.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 29.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 11.4 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 1

2.9 ยินดีเสียสละเวลาเพื่อการทำงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 52.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 30 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 12.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 1

2.10 รักในงานที่ทำ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 59.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 28.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 7.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.7

2.11 มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 73.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 22.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 3.4 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.3

2.12 ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 65.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 28.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 5.9 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7

2.13 สามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 56.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 37.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 5.5 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.3

2.14 งานช่วยให้องค์กรพัฒนา เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 62.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 30.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 6.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7

2.15 เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ เห็นด้วยมาก ร้อยละ 43.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 41 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 13.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.4 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7

2.16 เพื่อนร่วมงานยอมรับคำแนะนำ เห็นด้วยมาก ร้อยละ 39.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 39.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 16.6 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.8 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7

2.17 ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน เห็นด้วยมาก ร้อยละ 42.8 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 39.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 15.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.7 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1

2.18 ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 38.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 37.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.8 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.4

2.19 หัวหน้ายอมรับความสามารถ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 41.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 36.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.4 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.1

2.20 ผู้บังคับบัญชายอมรับคำแนะนำ เห็นด้วยมาก ร้อยละ 35.9 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 30.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.1 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.8 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.8

2.21 มีความสุขในการให้บริการผู้อื่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 51.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 40 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 6.6 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.4 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7

2.22 ช่วยจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 48.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 36.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 12.1 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.1 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7

2.23 ใช้การสื่อสารเชิงบวกในการทำงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 51 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 39 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 9 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.3

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

3.1 บุคลากรมักจะพูดถึงองค์กรของท่านในเชิงบวกให้ผู้อื่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 53.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 11.7 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7

3.2 บุคลากรมักจะรู้สึกเชิงลบเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในด้านลบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 39.3 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 26.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 20.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 8.3 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.8

3.3 บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่องค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 56.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 31.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 7.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 2.1 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.7

3.4 เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในด้านลบ ท่านมักจะช่วยกล่าวแก้ไขให้องค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 50.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 33.4 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 13.1 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.3

3.5 บุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะใดก็ตาม เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 54.8 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 28.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 12.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 1.7

3.6 บุคลากรไม่เคยคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าในขณะที่ทำงานในองค์กรนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 49 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 23.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 18.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 5.9 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.8

3.7 หากมีคนแนะนำหรือชักชวนบุคลากรไปสมัครงานที่อื่น จะปฏิเสธ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 39.3 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 22.1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 10.7 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.8

3.8 บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 55.5 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 22.1 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 13.1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 5.9 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.4

3.9 บุคลากรแนะนำให้บุคคลที่ท่านรู้จักสมัครงานในองค์กรนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 44.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 29 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 4.1 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.4

3.10 บุคลากรพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 57.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 7.9 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.7

3.11 บุคลากรเต็มใจสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 67.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 26.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 5.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.3

3.12 บุคลากรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพื่อองค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 65.9 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 27.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 5.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.3

3.13 บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 67.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 25.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 6.9 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 0.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 0.3

#### ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.1 บุคลากรได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เห็นด้วยมาก ร้อยละ 34.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 25.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 25.2 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 5.9

4.2 บุคลากรได้รับค่าล่วงเวลาและสวัสดิการที่เหมาะสม เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 31.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 25.5 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 16.6 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 15.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 11

4.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม เห็นด้วยมาก ร้อยละ 36.9 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 25.5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 20.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 7.6

4.4 องค์กรมีระบบรักษาความปลอดภัยเพียงพอ เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 32.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 31.4 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 16.2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 14.5 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 5.5

4.5 อาคารสถานที่มีความมั่นคงปลอดภัย เห็นด้วยมาก ร้อยละ 33.1 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 26.9 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 25.9 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 9.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 4.5

4.6 อุปกรณ์ในการทำงานพร้อมใช้งาน เห็นด้วยมาก ร้อยละ 35.5 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 27.6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 12.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 5.2

4.7 องค์กรมีนโยบายพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากร เห็นด้วยมาก ร้อยละ 34.5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 30 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 22.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 6.9 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 5.9

4.8 โอกาสพัฒนาความรู้มีความเท่าเทียม เห็นด้วยมาก ร้อยละ 33.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 26.6 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 6.2

4.9 การพัฒนาความรู้ช่วยเพิ่มศักยภาพบุคลากร เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 42.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 33.1 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 19 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 2.4

4.10 การพิจารณาปรับเงินเดือนมีความยุติธรรม เห็นด้วยมาก ร้อยละ 30 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 28.6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 22.4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 12.8 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 6.2

4.11 ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 30.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 29 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 24.5 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 9.3 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 6.6

4.12 ได้รับคำชมเชยเมื่อทำงานดี เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 27.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 27.2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 7.2 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 6.2

4.13 ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเท่าเทียม เห็นด้วยมาก ร้อยละ 29.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 24.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.8 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 11.4 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 10.3

4.14 การประเมินผลการทำงานมีความยุติธรรม เห็นด้วยมาก ร้อยละ 32.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 29 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 26.2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 7.2 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 5.5

4.15 ไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 32.1 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 29 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 23.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 9 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 6.2

4.16 การเดินทางมาทำงานไม่ยากลำบาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 41 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 31.7 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 17.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 5.2 และไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.5

4.17 มีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 36.2 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 33.8 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 20 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 7.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 2.4

4.18 มีความสุขกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน เห็นด้วยมาก ร้อยละ 37.9 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.2 เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 3.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 2.4

4.19 องค์กรดูแลสวัสดิการและสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 31.7 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 24.1 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 20.3 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 14.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 9.7

4.20 องค์กรให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรมีปัญหา เห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 34.1 เห็นด้วย  
อย่างยิ่ง ร้อยละ 21.4 เห็นด้วยมาก ร้อยละ 21 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 13.8 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 9.7

ภาคผนวก



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยนครพนม สำนักงานอธิการบดี กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ โทรศัพท์ ๐ ๔๒๕๓ ๒๔๗๗-๘

ที่ อว ๐๖๐๙/ว ๐๕๙๙

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการ/หัวหน้าหน่วยงาน

ด้วยกองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี ได้ทำแบบสำรวจ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร” เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณถัดไป นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยนครพนม จึงขอความอนุเคราะห์ให้คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน แจ้งบุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัด ได้ที่ลิ้งค์ <https://bit.ly/๓EgN๖KU> หรือสแกน QR CODE แนบท้ายเอกสารนี้ ทั้งนี้ สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ศุภดิษฐ์)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม



แบบประเมินความสุขฯ

## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม และนำมาวิเคราะห์ถึงความเชื่อมโยงของความสัมพันธ์ รวมถึงปัจจัยที่ขับเคลื่อนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อให้สามารถหาแนวทางการพัฒนา เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป ทั้งนี้ ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษา และการทำวิจัย ผู้วิจัยจะจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ และขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในพื้นที่ที่กำหนดให้ เติมคำในช่องว่าง ..... ตามความเป็นจริง

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 1.1 เพศ

1. ชาย  2. หญิง

#### 1.2 อายุ .....ปี

#### 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  
 3. ปริญญาโท  4. ปริญญาเอก

#### 1.4 ประเภทบุคลากร

1. ข้าราชการ  2. ลูกจ้างประจำ  3. พนักงานมหาวิทยาลัย  
 4. พนักงานราชการ  5. พนักงานตามสัญญา

#### 1.5 สถานภาพสมรส

1. โสด  2. สมรส  3. หม้าย/หย่า

#### 1.6 ที่อยู่อาศัย

1. บ้านส่วนตัว  2. หอพักเอกชน  
 3. หอพักมหาวิทยาลัย  4. บ้านเช่า

#### 1.7 ปัญหาสุขภาพ

1. มี  2. ไม่มี

#### 1.8 แนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานเป็นที่อื่นในอีก 5 ปีข้างหน้า

1. เปลี่ยน  2. ไม่เปลี่ยน

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องด้านขวามือ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร					
2	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เสมอ เมื่อท่านเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการ ทำงาน					
3	ท่านรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ใน องค์การของท่าน					
4	ท่านและหัวหน้างานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรใน เวลาทำงาน					
5	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเมื่อท่าน เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน					
6	ท่านรู้สึกพึงพอใจกับสัมพันธภาพระหว่างท่าน กับ หัวหน้างาน					
7	ท่านเพลิดเพลินกับการทำงานจนรู้สึกว่าเวลา ทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว					
8	ท่านมีความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในงาน หรือ หน้าที่ในปัจจุบัน					
9	ท่านมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำ แม้จะต้องทำงานล่วงเวลา					
10	ท่านคิดว่าท่านรักในงานที่ท่านทำอยู่					
11	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
12	ท่านทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
13	ท่านสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ					
14	งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยทำให้องค์กรพัฒนา					
15	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน					
16	เพื่อนร่วมงานยอมรับคำแนะนำของท่าน					
17	ท่านได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน					
18	ท่านได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้างาน					
19	หัวหน้ายอมรับในความสามารถของท่าน					
20	หัวหน้างานยอมรับคำแนะนำของท่าน					

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องด้านขวามือ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านมักจะพูดถึงองค์การของท่านในแง่ดีให้ผู้อื่น					
2	ท่านมักจะรู้สึกไม่ดีเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์การ ของท่านในด้านลบ					
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าท่านทำงานที่ องค์การ					
4	เมื่อมีคนกล่าวถึงองค์การในด้านลบ ท่านมักจะ ช่วยกล่าวแก้ไขให้องค์การ					
5	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การนี้จน เกษียณอายุ					
6	ท่านมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์การนี้ไม่ว่า องค์การจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม					
7	ท่านไม่เคยคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าการทำงาน ในองค์การนี้					
8	หากมีคนแนะนำหรือชักชวนท่านไปสมัครงานที่ อื่น ท่านจะปฏิเสธ					
9	ท่านพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์					
10	ท่านเต็มใจสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็ม ความรู้ความสามารถ					
11	ท่านพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตัวเอง เพื่อ การพัฒนาขององค์การ					
12	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์การ					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องด้านขวามือ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต					
2	ท่านได้รับค่าทำงานล่วงเวลา รวมถึงสวัสดิการ อื่น ๆ ที่เหมาะสม					
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม					
4	องค์การของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ					
5	อาคาร สถานที่ มีความมั่นคง แข็งแรง ไม่ก่อให้เกิดอันตราย					
6	วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพ สมบูรณ์ พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน					
7	องค์กรของท่านมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
8	โอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในองค์กรท่านเป็นไปอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม					
9	การพัฒนาความรู้บุคลากรขององค์กรช่วยให้ ท่านสามารถพัฒนาศักยภาพได้					
10	ท่านได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม					
11	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพอย่างเหมาะสม อย่างยิ่ง					
12	ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากหัวหน้าหรือ ผู้บริหาร เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี					
13	ผู้บังคับบัญชามีความเสมอภาคเท่าเทียมในการ มอบหมายงาน					
14	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15	ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน					
16	ท่านไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน					
17	ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานและเวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม					
18	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและ ชีวิตการทำงาน					

## ผู้จัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

1. นายพาทิศ คงโสมมา

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ

สังกัด กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี

2. นางสาวจรินทร์ธร กฤตไพบุลย์วุฒิ

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

สังกัด กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี