

ระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาไทย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยนครพนม

จรินทร์ธร กฤตไพบุลย์วุฒิ* และ พาติศ คงโสมมา

กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม 48000

*อีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ: Jarinthorn_hr@npu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1,100 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยอ้างอิงตารางของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.67 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 290 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 1.14$) โดยบุคลากรมีการรับรู้เชิงบวกต่อการพัฒนาความรู้และศักยภาพ ตลอดจนความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อย่างไรก็ตาม สวัสดิการและค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาบางรายการอยู่ในระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.87$) สะท้อนถึงความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.89$) บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ยอมรับค่านิยมและวิสัยทัศน์ พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระยะยาว ข้อเสนอแนะ มหาวิทยาลัยนครพนม ควรพัฒนายุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงาน สวัสดิการที่เป็นธรรม ความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาทักษะที่จำเป็น พร้อมส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงและวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ความสุขในการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; บุคลากรมหาวิทยาลัย; สถาบันอุดมศึกษา; มหาวิทยาลัยนครพนม

Levels of Quality of Work Life, Happiness at Work, and Organizational Commitment among Employees in Thai Higher Education: A Case Study of Nakhon Phanom University, Thailand

Jarinthorn Kritphaiboonwut* and Patis Khongsoma

Division of Human Resource Management, Office of the President, Nakhon Phanom University, Mueang, Nakhon Phanom 48000, Thailand

*Corresponding author's e-mail: Jarinthorn_hr@npu.ac.th

Abstract

This study examined quality of work life, happiness at work, and organizational commitment among Nakhon Phanom University personnel using a quantitative survey design. The population comprised 1,100 employees during fiscal year 2025. Sample size was determined using Krejcie and Morgan's table at a 95% confidence level, followed by simple random sampling. A total of 290 personnel responded. Data was collected through a questionnaire reviewed for content validity by three experts. The Index of Item-Objective Congruence ranged from 0.67 to 1.00, and Cronbach's alpha was 0.67. Data were analyzed using frequencies, percentages, means, and standard deviations. Overall quality of work life was high ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 1.14$). Respondents reported positive perceptions of professional development and work-life balance, although certain welfare benefits and overtime compensation received moderate ratings. Happiness at work was at the highest level ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.87$), reflecting dedication, professional pride, positive workplace relationships, and participation in organizational development. Organizational commitment was at the highest level ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.89$). Personnel expressed positive attitudes toward the university, acceptance of its values and vision, readiness to adapt to change, and willingness to contribute to its long-term development. The findings suggest that Nakhon Phanom University should strengthen human resource management strategies emphasizing work-life balance, equitable welfare benefits, career advancement, and essential skills development. Mentoring arrangements and a culture of collaborative learning should also be promoted to support sustained improvements in employees' quality of work life, workplace happiness, and organizational commitment. These measures may help address comparatively weaker areas while maintaining existing organizational strengths across diverse university personnel groups.

Keywords: Quality of Work Life; Happiness at Work; Organizational Commitment; Human Resource Management; University Personnel; Higher Education Institutions; Nakhon Phanom University

บทนำ

การบริหารจัดการงานภายในองค์กรมีเป้าหมายสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จ เนื่องจากเป็นผู้ดำเนินการในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงาน องค์กรในยุคปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การผ่านระบบสวัสดิการ ผลตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสม (กุลธิดา ไทยสุริโย, 2563) บุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมักแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีความเสียสละ มุ่งมั่น ทุ่มเทต่อภารกิจของหน่วยงาน และมีแนวโน้มการคงอยู่กับองค์การในระยะยาว (ณัฐพล วงศ์สุวรรณ, 2561) โดยแนวคิดของ Mowday et al. (1982) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ (2) ความพยายามที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และ (3) ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การในระยะยาว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อเสถียรภาพของบุคลากรในระบบราชการและสถาบันอุดมศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานมีความเกี่ยวข้องในเชิงแนวคิด โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีช่วยสร้างแรงจูงใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ขณะที่ความสุขในการทำงานส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักในงาน มีพลังสร้างสรรค์ และลดความตั้งใจลาออกจากองค์การ (ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์, 2560) Abebe and Assemie (2023) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความมุ่งมั่นต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยการบริหารสมดุลชีวิตกับงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่วน Sussmita and Yadav (2019) ชี้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยลดการลาออก เพิ่มความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์การ Karthik and Udayasuriyan (2023) ยืนยันว่าความสุขในการทำงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน อย่างไรก็ตาม พรธณร พัฒนาการค้า (2563) พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่ามาตรฐาน ($\bar{X} = 3.86$) โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งรัชภูมิ ทรงสำราญ (2565) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ถูกกล่าวถึงในงานวิจัยก่อนหน้านี้ ได้แก่ การให้อิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ภาวะผู้นำและสวัสดิการที่เพียงพอ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความผูกพันของบุคลากรแตกต่างกันตามบริบทการทำงาน เจนจิรา แซ่เตียว (2564) ได้เสนอแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเน้นการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การจัดสวัสดิการและระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร และธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชัยญาธารค์ (2567) เน้นการสร้างความผูกพันผ่านการออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสม การสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างค่านิยมร่วมขององค์การ

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในเชิงนโยบายและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งสำรวจและอธิบายระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในภูมิภาคที่เผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณ สวัสดิการ และโครงสร้างการบริหารที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยในส่วนกลาง ผลการศึกษาจะช่วยสะท้อนสภาพจริงของบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบายและแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริบทสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในภูมิภาค

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม
- 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม
- 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายระดับและลักษณะของตัวแปรตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยไม่มีการทดสอบความสัมพันธ์หรืออิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

การวิจัยมีขอบเขตครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของมหาวิทยาลัยนครพนม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 1,100 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากรายชื่อบุคลากรในประชากรที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 290 ชุด ซึ่งเป็นไปตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่

- 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 3) ความสุขในการทำงาน
- 4) ความผูกพันต่อองค์กร
- 5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (คำถามปลายเปิด)

แบบสอบถามในตอนที่ 2 วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพัฒนาจากแนวคิดของ Walton (1975) และงานวิจัยในบริบทสถาบันอุดมศึกษา ตอนที่ 3 วัดความสุขในการทำงาน โดยพัฒนาจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานในองค์กร ตอนที่ 4 วัดความผูกพันต่อองค์กร โดยอ้างอิงกรอบแนวคิดของ Mowday et al. (1982) แบบสอบถามใช้มาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert's 5-point Scale)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อประเมินความสอดคล้องภายในของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยคำนวณจากข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่าของตัวแปรหลักทั้ง 3 ด้านรวมกัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.67 (Cronbach, 1951) ทั้งนี้ ค่าดังกล่าวเป็นผลการวิเคราะห์ข้อคำถามรวมทุกด้าน จึงยังไม่สามารถยืนยันความสอดคล้องภายในของเครื่องมือแต่ละด้านได้โดยตรง และถือเป็นข้อจำกัดในการประเมินคุณภาพเครื่องมือของการศึกษานี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและลดความคลาดเคลื่อนในการบันทึกข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการเข้าร่วมเป็นไปโดยสมัครใจ สามารถยกเลิกการตอบแบบสอบถามได้ทุกเมื่อโดยไม่ส่งผลกระทบใด ๆ

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สิทธิในการเข้าร่วมและถอนตัว การรักษาความลับ และการไม่เปิดเผยตัวตน ข้อมูลที่ได้จะถูกนำเสนอในภาพรวมเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยใช้เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (1) 4.21 - 5.00 ระดับมากที่สุด (2) 3.41 - 4.20 ระดับมาก (3) 2.61 - 3.40 ระดับปานกลาง (4) 1.81 - 2.60 ระดับน้อย และ (5) 1.00 - 1.80 ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 290 คน เพศหญิงมากที่สุด จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมา ได้แก่ เพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 และเพศทางเลือก จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.03 อายุ 31 ถึง 40 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา ได้แก่ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9 และอายุมากกว่า 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.69 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาโท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ปริญญาเอก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 รองลงมา ได้แก่ 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 อาศัยบ้านพักส่วนตัว จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 70.3 รองลงมา ได้แก่ หอพักมหาวิทยาลัย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 หอพักเอกชน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 บ้านเช่า จำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.6 และอื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.07

แนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใน 5 ปี พบว่า บุคลากรไม่มีแนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใน 5 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 79 รองลงมา ได้แก่ มีแนวโน้มการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใน 5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 1.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาความรู้ขององค์กร ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพได้ ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.98$) ความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.95$) ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 1.11$) การจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 1.04$) และนโยบายส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 1.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย
บุคลากรได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.65	1.13	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรได้รับค่าทำงานล่วงเวลารวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสม	2.70	1.30	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับมีความยุติธรรม	3.52	1.17	อยู่ในระดับมาก
มีระบบรักษาความปลอดภัยขององค์กรที่เพียงพอ	3.33	1.08	อยู่ในระดับปานกลาง
อาคาร สถานที่ มีความมั่นคง แข็งแรง ไม่ก่อให้เกิดอันตราย	3.66	1.10	อยู่ในระดับมาก
วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน	3.51	1.09	อยู่ในระดับมาก
องค์กรของบุคลากรมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ในทุกด้าน	3.76	1.13	อยู่ในระดับมาก
โอกาสในการเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในองค์กรของบุคลากรเป็นไปอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม	3.64	1.15	อยู่ในระดับมาก
การพัฒนาความรู้บุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพได้	4.09	0.98	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.43	1.26	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพอย่างเหมาะสม	3.65	1.24	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	3.66	1.15	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม	3.47	1.26	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.70	1.16	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรมีความรู้สึกไว้วางใจผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน	3.69	1.23	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาทำงาน	3.99	1.11	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรใช้เวลาในการปฏิบัติงานและใช้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.94	1.04	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรรู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.04	0.95	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรมีความทุกข์ใจ องค์กรมีการดูแลให้คำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าหน่วยงาน	3.31	1.23	อยู่ในระดับปานกลาง
ภาพรวม	3.62	1.14	อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.63$) ความสามารถในการทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.68$) การทำงานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.67$) และความรักในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.84$) ตามลำดับ ส่วนอันดับที่ 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ประเด็น ได้แก่ ความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.94$) และการยอมรับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.87$) สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่น ความรักในงาน และสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ด้านความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย
บุคลากรและเพื่อนร่วมงานพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร	4.38	0.83	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	3.84	0.87	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรของบุคลากร	4.39	0.94	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรและผู้บังคับบัญชาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในเวลาทำงาน	4.32	1.06	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	4.33	1.20	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา	4.07	1.19	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรเพลิดเพลินกับการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.76	1.07	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในงาน หรือ หน้าที่ในปัจจุบัน	4.18	0.86	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรมีความยินดีที่จะเสียสละเวลาให้กับงานที่ทำแม้จะต้องทำงานล่วงเวลา	4.06	0.91	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรคิดว่าบุคลากรรักในงานที่บุคลากรทำอยู่	4.44	0.84	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.60	0.63	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.58	0.67	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรสามารถทำงานที่ท้าทายได้สำเร็จ	4.59	0.68	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรมีส่วนช่วยทำงานให้องค์กรพัฒนา	4.38	0.71	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน	3.84	0.81	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรยอมรับคำแนะนำของบุคลากรด้วยกัน	4.39	0.87	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.82	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	4.33	0.96	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรมีความพร้อมและมีความสุขที่ได้บริการผู้อื่นจากงานของบุคลากร	4.07	0.73	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรช่วยจัดสิ่งแวดล้อมในบริเวณที่ทำงานของบุคลากรให้สวยงามพร้อมให้บริการ	3.76	0.81	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรใช้การสื่อสารทางบวกกับผู้อื่นในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.72	อยู่ในระดับมาก
ภาพรวม	4.23	0.87	อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากตารางที่ 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.89$) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร พร้อมทุ่มเทและตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว เมื่อจำแนกรายข้อ พบว่า 5 อันดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรเต็มใจสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.65$) บุคลากรยอมรับและปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ค่านิยม และวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.59$, $SD = 0.67$) บุคลากรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาขององค์กร ($\bar{X} = 4.58$, $SD = 0.66$) บุคลากรพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.76$) และบุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าตนทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.87$)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	SD	แปลความหมาย
บุคลากรมักจะพูดถึงองค์กรของบุคลากรในแง่เชิงบวกให้ผู้อื่นฟัง	4.38	0.79	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรมักจะรู้สึกเชิงลบเมื่อได้ยินผู้อื่นพูดถึงองค์กรของบุคลากรในด้านลบ	3.84	1.23	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้บอกผู้อื่นว่าบุคลากรทำงานที่องค์กร	4.39	0.87	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรมักจะช่วยกล่าวแก้ไขข้อบกพร่องเมื่อมีคนกล่าวถึงองค์กรในด้านลบ	4.32	0.82	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม	4.33	0.90	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรไม่เคยคิดที่จะหางานใหม่ที่ดีกว่าในขณะที่ทำงานในองค์กรนี้	4.07	1.15	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรจะปฏิเสธหากมีคนแนะนำหรือชักชวนบุคลากรไปสมัครงานที่อื่น	3.76	1.30	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	4.18	1.15	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรแนะนำให้บุคคลที่บุคลากรรู้จักเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว สมัครงานในองค์กรนี้	4.06	1.07	อยู่ในระดับมาก
บุคลากรพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเกิดประโยชน์	4.44	0.76	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรเต็มใจสอนงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	4.60	0.65	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงพัฒนาตัวเอง เพื่อการพัฒนาขององค์กร	4.58	0.66	อยู่ในระดับมากที่สุด
บุคลากรยอมรับและปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร	4.59	0.67	อยู่ในระดับมากที่สุด
ภาพรวม	4.27	0.89	อยู่ในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 40 คน พบว่า มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยสามารถจำแนกได้เป็น 5 ด้านสำคัญ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ประเด็น	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านการบริหารและภาวะผู้นำ	12	30.00	เสนอให้ผู้บริหารเปิดช่องทางการสื่อสารที่มีความโปร่งใส รวดเร็ว และเป็นแบบสองทาง (Two-way Communication) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถเสนอความคิดเห็นและสะท้อนปัญหาได้อย่างทั่วถึง พร้อมทั้งควรสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ปลอดจากความขัดแย้งหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวกภายในหน่วยงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมพบปะพูดคุยระหว่างผู้บริหารและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจในองค์กร
2. ด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก	10	25.00	เสนอให้เพิ่มงบประมาณด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันชีวิต หรือกองทุนช่วยเหลือยามฉุกเฉิน อีกทั้งควรจัดสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานจ้างเหมาบริการและพนักงานเงินรายได้ให้เท่าเทียมกับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างความมั่นคงทางอาชีพและลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำในองค์กร
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	8	20.00	เสนอแนะว่าควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านทักษะดิจิทัล (Digital Skills) ภาวะผู้นำ และนวัตกรรมการทำงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และจัดให้มีระบบ “พี่เลี้ยง” เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้องในหน่วยงาน
4. ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร	7	17.50	เสนอให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากร (Team Building) หรือวันบุคลากรดีเด่น เพื่อสร้างความผูกพันระหว่างหน่วยงานและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลัก “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา” อันจะช่วยเสริมสร้างเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
5. ด้านแรงจูงใจและค่าตอบแทน	3	7.50	เสนอให้มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม เพื่อลดความรู้สึกไม่เท่าเทียมในองค์กร รวมทั้งควรส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาองค์การมากขึ้น

จากตารางที่ 4 ข้อเสนอแนะจากบุคลากรสะท้อนถึงความต้องการให้องค์การมีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ สวัสดิการที่เป็นธรรม การพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน ซึ่งสะท้อนถึง

ประเด็นด้านการบริหาร สวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพ และบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรให้ความสำคัญ และสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเชิงนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในอนาคต

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 1.14$) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีการรับรู้เชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะประเด็นด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าประเด็นอื่น ผลการวิจัยในประเด็นดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา (กุลธิดา ไทยสุริโย, 2563; ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีการรับรู้ต่อประเด็นดังกล่าวแตกต่างจากคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ดังนั้น มหาวิทยาลัย จึงควรให้ความสำคัญกับการทบทวนความเหมาะสมของสวัสดิการและค่าตอบแทน ตลอดจนศึกษาความต้องการของบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการประกอบการพัฒนาแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

ความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.87$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับงานศึกษาของ Karthik and Udayasuriyan (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามักสะท้อนผ่านความรู้สึกมีคุณค่าในงาน ความท้าทายของงาน และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือกัน ทั้งนี้ การอภิปรายผลในงานวิจัยฉบับนี้มุ่งอธิบายระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากร โดยมีได้ขยายผลไปสู่การอธิบายความสัมพันธ์หรืออิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.89$) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ยอมรับค่านิยมและวิสัยทัศน์ขององค์กร และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ผลการวิจัยดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday et al. (1982) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางทัศนคติและความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชภูมิ ทรงสำราญ (2565) และธัญญชนธร ธัญญชัยญูธารักษ์ (2567) ที่พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อได้รับการยอมรับและมีโอกาสพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาของ พรธณอร พัฒนาการค้า (2563) ที่รายงานว่าบุคลากรสายวิชาการมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านลักษณะงานและบริบทของหน่วยงานที่ศึกษา

ผลการวิจัยโดยภาพรวม จะเห็นได้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมมีระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาโดยใช้สถิติเชิงบรรยายเท่านั้น การอภิปรายผลจึงควรอยู่ภายใต้ขอบเขตของการอธิบายระดับและลักษณะของตัวแปร โดยไม่สรุปเชิงเหตุผลหรือเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในเชิงนโยบาย ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อประกอบการพิจารณาการกำหนดแนวทางบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับ

ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น เช่น สวัสดิการและค่าตอบแทนบางประเภท รวมถึงการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในบริบทของมหาวิทยาลัยของรัฐในภูมิภาค

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 1.14$) สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีการรับรู้เชิงบวกต่อสภาพการทำงาน ระบบการบริหาร และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความรู้และความสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนบางรายการยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญกับการศึกษาความต้องการของบุคลากรและทบทวนแนวทางการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม ด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.87$) โดยบุคลากรมีการรับรู้ในเชิงบวกต่อคุณค่าและความหมายของงาน ความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และบรรยากาศการทำงานโดยรวม และด้านความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.89$) บุคลากรแสดงถึงทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ การยอมรับค่านิยมและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงความตั้งใจในการคงอยู่และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การในระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. มหาวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การจัดระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร รวมถึงการพัฒนานโยบายความก้าวหน้าในอาชีพและระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม ซึ่งจะช่วยเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์การได้อย่างยั่งยืน
2. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มี โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัล การคิดเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำ อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจและความภูมิใจในการทำงาน พร้อมสนับสนุนระบบพี่เลี้ยงระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้องในหน่วยงาน เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์และเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบสวัสดิการให้เท่าเทียมระหว่างกลุ่มพนักงานประเภทต่าง ๆ เช่น พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อสร้างความรู้สึกรับรู้ค่าและเป็นธรรม รวมทั้งจัดระบบผลตอบแทนและรางวัลเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาองค์การ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การในบริบทที่แตกต่างกัน อันจะช่วยให้ได้ข้อสรุปเชิงเปรียบเทียบและแนวทางเชิงนโยบายที่ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods Research) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ควบคู่กับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จะช่วยให้เข้าใจปัจจัยทางจิตวิทยาและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรได้ชัดเจนขึ้น

3. ควบคู่กับโมเดลเชิงสาเหตุระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อสร้างแบบจำลองเชิงทฤษฎีที่สามารถอธิบายและคาดการณ์พฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างแม่นยำ

4. ควบคู่กับปัจจัยแทรกซ้อน เช่น ภาวะผู้นำ การสื่อสารภายใน หรือความยุติธรรมในองค์กร เพื่อวิเคราะห์กลไกความสัมพันธ์เชิงกลระหว่างตัวแปร และเสนอแนะแนวทางพัฒนาเชิงนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มได้ตรงจุดมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จากศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ วชิรขจร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งลาวัลย์ เอี่ยมกุลสถิต และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณทรีย์ เจียวิริยบุญญา ที่ได้กรุณาสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้เสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการวิจัย ขอบพระคุณผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรของมหาวิทยาลัยนครพนม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI) ในต้นฉบับบทความ

ผู้เขียนได้ใช้ ChatGPT ซึ่งเป็นเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์เชิงกำเนิด (Generative Artificial Intelligence: Generative AI) พัฒนาโดย OpenAI เพื่อสนับสนุนการจัดทำต้นฉบับบทความ โดยใช้เพื่อช่วยในการปรับปรุงและเรียบเรียงข้อความให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับการเขียนเชิงวิชาการ ตรวจสอบภาษาและไวยากรณ์ สรุปและจัดระเบียบเนื้อหา ตลอดจนช่วยตรวจสอบความเชื่อมโยงและความสอดคล้องของการนำเสนอเนื้อหาในบางส่วนของต้นฉบับ ทั้งนี้ ผู้เขียนมิได้ใช้ Generative AI เป็นผู้สร้างข้อมูลการวิจัยหรือทดแทนการใช้วิจารณ์ทางวิชาการของผู้เขียน ทั้งนี้ ผู้เขียนได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสมของเนื้อหาด้วยตนเอง และเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดต่อเนื้อหาทั้งหมดของบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ รวมถึงความถูกต้องของรายการอ้างอิงที่ปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

คำชี้แจงบทบาทผู้พิมพ์ (CRediT Author Statement)

จิรินทร์ธร กฤตไพบูลย์วุฒิ: การเสนอแนวคิด; การกำหนดหรือพัฒนาวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของงานวิจัย; ออกแบบระเบียบวิธี; การใช้เทคนิคทางสถิติ คณิตศาสตร์ การคำนวณ หรือวิธีการเชิงระบบเพื่อวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ข้อมูลวิจัย; การดำเนินกระบวนการวิจัยและการสืบค้น เช่น การทำการทดลอง หรือการเก็บรวบรวมข้อมูล/หลักฐาน. **พาติศ คงโสมมา:** การเตรียม สร้าง และ/หรือการนำเสนอผลงาน โดยเฉพาะการเขียนต้นฉบับฉบับแรก (รวมถึงการแปลเชิงสาระสำคัญ); การทบทวนเชิงวิพากษ์ ให้ข้อคิดเห็น หรือการแก้ไขต้นฉบับ ทั้งก่อนและหลังการตีพิมพ์

เอกสารอ้างอิง

- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่: แนวทางการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรภาครัฐ. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เจนจิรา แซ่เตียว. (2564). แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์*, 8(2), 45-60.
- ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 24(1), 1-14.

- ณัฐพล วงศ์สุวรรณ. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชญ์ชญานธร ชญ์ชญ์ญานธร. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ร่วมสมัย*, 12(1), 77-94.
- พรรณอร พัฒนาการค้า. (2563). ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 9(3), 101-112.
- รัชภูมิ ทรงสำราญ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารบริหารการพัฒนา*, 21(4), 56-70.
- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), e15139.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Karthik, S., & Udayasuriyan, G. (2023). Workplace happiness in colleges. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(4), 876-881.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Sussmita, D. S., & Yadav, P. V. (2019). A study of relationship between the quality of work life (QWL) and organizational commitment: Literature review. *Journal for All Subjects*, 8(4), 1-10.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life* (pp. 91-104). In Davis, L. E., Cherns, A. B., & Associates (Eds.). *The quality of working life* (Vol. 1). The Free Press.