



ความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

College Professor's Happiness in Khon Kaen University

ปิยดา ปัจเจริญญสกุล^{1*} และ สุวรี ฤกษ์จารี²

Piyada Patjekvinyoosakul^{1*} and Suwaree Rerkjaree²

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Psychology and Counseling, Faculty of Education, Khon Kaen University

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Department of Educational Psychology and Counseling, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสายผู้สอนระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 203 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้คณะวิชา 16 คณะเป็นเกณฑ์ในการแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานมีความเชื่อมั่น 0.96 ค่าอำนาจจำแนก 0.25-0.79 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สถิติ t-test (Independent-Samples t-test) และ F-test (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ข้าราชการสายผู้สอน มีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านอิทธิพลของการทำงานต่อความสุขในชีวิต ตามลำดับ

2. เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ อายุราชการ และรายได้ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Corresponding author. Mobile Tel.: +66 (0)895714755

Email address: ppiyad@kku.ac.th

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the work happiness of university professor in Khon Kaen University, and 2) to compare the work happiness of university professors in Khon Kaen University as classified by gender, age, status, educational level, academic status, official duration, and salary. The samples were 203 university professors in Higher Education, Khon Kaen University, selected by Stratified Random Sampling using the faculty as criterion. The research instrument was Questionnaire of university professor's work happiness, with Reliability = 0.96, and Item discrimination between 0.25-0.79. Data were analyzed by Descriptive Statistic. For comparison of Mean, the Independent Sample t-test, and F-test (One-way ANOVA) were administered.

The research findings found that:

1. The overall work happiness of university professors in higher education, Khon Kaen University, was in "High level" ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.32). The highest level of Mean value, was the relationship. The second order was the work enthusiasm. The lowest level of Mean value, was the work Influence on one's life happiness.

2. The comparison of work happiness and personal factor, found that the different personal factors including the gender, status, academic position, official duration, and salary could significantly affect work happiness of university professors at 0.05 level. However, the personal factors in different gender and educational level didn't affect the university professors' work happiness.

Keywords : Happiness, Professor's College Khon Kaen University

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและแสวงหาที่จะได้มาเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎี Maslow [10] และการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่สุดขององค์กร [22] องค์กรจึงมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรัก ความผูกพันในงาน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อลดความขัดแย้ง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความสำเร็จเพื่อสร้างความกระตือรือร้นโดยสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าตนเองมีความภาคภูมิใจ พึงพอใจ รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด Manion [9]

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นสถาบันเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์และพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนเป็นศูนย์กลางการให้บริการทางวิชาการหลากหลายสาขาวิชา โดยเป็นที่พึ่งของสังคมและประเทศในภูมิภาค บนพื้นฐานของความรู้ทางวิชาการสู่การพัฒนาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง อันจะนำไปสู่การขึ้นนำสังคมทางปัญญา การพัฒนาสังคมฐานรากให้เข้มแข็งและยั่งยืน มีบุคลากรข้าราชการสายผู้สอน จำนวน 1,253 คน [4] บริบทการดำเนินงานมหาวิทยาลัยดำเนินการ

จัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีการควบคุมและพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรให้มีมาตรฐานความเป็นสากล [5] ตามข้อกำหนดของสำนักงานมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการในด้านการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กำหนด ให้แต่ละหน่วยงานและผู้สอน ดำเนินงานที่ต้องตอบสนองต่อตัวชี้วัดตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งกำหนดให้บุคลากรสายผู้สอนดำเนินงานให้บรรลุตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยเตรียมพร้อมในการออกนอกระบบราชการหรือเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 [13] ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารในมหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับการที่ประเทศไทยกำลังย่างก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ในปลายปี พ.ศ. 2558

จากการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาดูแลศึกษาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ผู้สอนมีภาระงานเพิ่มขึ้น ผู้สอนจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตร การผลิตผลงานทางวิชาการ รวมถึงการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ยิ่งกว่านั้นการดำเนินงานด้านต่างๆ ต้องสามารถตอบสนองตัวชี้วัดด้านการประกันคุณภาพในระดับ

หลักสูตรและระดับคณะวิชา ซึ่งความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลต่อความสุขในการทำงาน จากผลวิจัยสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ [14] ได้ศึกษาปัจจัยความผาสุกในการทำงาน พบว่า บทบาทของภาครัฐที่เปลี่ยนไป รวมถึงข้อจำกัดของระบบราชการในปัจจุบันที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ ทำให้ข้าราชการส่วนหนึ่งเกิดความเครียด มีผลกระทบตามมาคือ การขาดงาน ผลการปฏิบัติงานต่ำ เกิดความผิดพลาดในการทำงาน มีการลาออก และเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและเห็นความจำเป็นที่จะต้องศึกษาโดยการสำรวจความสุขในการทำงานจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานตามแนวคิด Manion [9], Warr [21] และประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทของข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามอัตลักษณ์ ปณิธานของมหาวิทยาลัยที่จะมุ่งสร้างความสุขให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

สมมติฐานของการวิจัย

ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่เป็นข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

ผู้วิจัยได้สำรวจประชากรที่เป็นข้าราชการสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 1,148 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ใช้คณะวิชาเป็นเกณฑ์ในการ

แบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างและใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง [17] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 15\%$ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน

2. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion [9], Warr [21] โดยประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทกลุ่มตัวอย่าง มีค่าความเชื่อมั่น 0.96 ค่าอำนาจจำแนก 0.25-0.79 ประกอบด้วยส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึกในการทำงาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรักในงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 5) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และ 6) ด้านอิทธิพลของการทำงานต่อความสุขในชีวิต

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2557-มกราคม 2558 จากคณะวิชา 16 คณะในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 203 ฉบับ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อ

5.1 ศึกษาความสุขในการทำงาน โดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ

5.2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน โดยการหาค่าเฉลี่ย และใช้สถิติการทดสอบ t-test (Independent-Samples t-test) และ F-test (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยสรุปดังตารางต่อไปนี้
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรักในงาน	3.78	0.40	มาก
ด้านความสัมพันธ์	3.97	0.47	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.81	0.42	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.80	0.46	มาก
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.94	0.39	มาก
ด้านอิทธิพลของการทำงานต่อความสุขในชีวิต	3.76	0.51	มาก
รวม	3.84	0.32	มาก

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามเพศโดยรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
เพศ	3.84	0.31	3.85	0.33	-0.12	0.45

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	1.20	4	0.30	3.04	0.02
	ภายในกลุ่ม	19.54	198	0.10		
	รวม	20.73	202			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.64	2	0.32	3.17	0.04
	ภายในกลุ่ม	20.10	200	0.10		
	รวม	20.73	202			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.44	3	0.15	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	20.29	199	0.10		
	รวม	20.73	202			
ตำแหน่งทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.38	3.82	0.01
	ภายในกลุ่ม	19.60	199	0.10		
	รวม	20.73	202			
อายุราชการ	ระหว่างกลุ่ม	1.13	4	0.28	2.84	0.02
	ภายในกลุ่ม	19.60	198	0.10		
	รวม	20.73	202			
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.40	4	0.60	6.46	0.00
	ภายในกลุ่ม	18.34	198	0.09		
	รวม	20.73	202			

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ 2) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ 5) ด้านความรักในงาน และ 6) ด้านอิทธิพลของการทำงานต่อความสุขในชีวิต

1.2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อทดสอบตามสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ อายุราชการ และรายได้ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสายผู้สอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

2. อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ดังนี้
 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับการศึกษา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมเปิดกว้างและยอมรับความสามารถและบทบาทของบุคคลแม้ว่าจะมีความแตกต่างทางเพศ [23] และลักษณะงานของข้าราชการสายผู้สอนเป็นการถ่ายทอดความรู้ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แม้จะแตกต่างกันในเรื่องเพศแต่ในเรื่องงานนั้นทุกคนมีความเสมอภาค ซึ่งเพศชายและเพศหญิงต่างก็สามารถปฏิบัติได้ไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ขัดแย้ง [12] กล่าวว่า การศึกษาสอนให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิดและความสามารถมากกว่า โดยผลการศึกษาค้นคว้านี้สอดคล้อง [11] และ [20] พบว่า เพศและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ อายุราชการ และรายได้ ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยจำแนกตามด้าน 1) อายุ เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการเป็นที่ยอมรับ เท่านั้นที่มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และจากการเปรียบเทียบ รายคู่พบว่า อายุมากกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่า อาจกล่าวได้ว่าการมีอายุมากกว่าทำให้มีประสบการณ์ทำงานมากส่งผลให้มีความสุขมากกว่าสอดคล้อง [19] กล่าวว่า เมื่อบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลกระทบต่อชีวิต

มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพของ Erikson กล่าวว่า อายุมีผลต่อด้านความคิดทางสติปัญญาจะมีความคิดเป็นเหตุเป็นผลรู้จักคิดแบบประสานข้อขัดแย้งและความแตกต่าง มีความอดทนและสามารถจัดการกับข้อขัดแย้งต่างๆ ได้ดี รู้จักจัดการกับเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีวุฒิภาวะ [18] สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าที่พบว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่ามีความสุขมากกว่า 2) สถานภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความรักในงานและด้านอิทธิพลของการทำงานต่อความสุขในชีวิต มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันจากการเปรียบเทียบรายค่าพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรส คอยให้คำปรึกษาคำแนะนำ ทั้งยังเป็นที่ยอมรับความรู้สึกคับข้องใจในเรื่องงาน เพราะมีความรักซึ่งกันและกันพร้อมช่วยเหลือแนะนำการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา เป็นผลทำให้ช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน [7] และผลการเปรียบเทียบรายค่ายังพบว่า ผู้ที่มีสถานภาพ หย่าร้าง หม้าย หรือแยกกันอยู่ มีความสุขมากกว่าผู้ที่เป็นโสดและสมรส อาจเป็นเพราะว่ามีเวลาส่วนตัวมากขึ้น มีอิสระ และสามารถตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นกว่าในช่วงสมรส 3) ตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านอิทธิพลของการทำงานต่อความสุขในชีวิต มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันและจากการเปรียบเทียบรายค่าสรุปได้ว่า ตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่า อาจเป็นเพราะตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่สังคมรับรู้ความสามารถด้านวิชาชีพที่เกิดจากการสร้างสรรค์ผลงานในวิชาชีพเฉพาะด้าน จนเป็นที่ยอมรับและทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน สอดคล้อง [10] กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เช่นเดียวกับ [3] กล่าวว่า สถานะของอาชีพเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สังคมให้การยอมรับในเกียรติและศักดิ์ศรี 4) อายุราชการ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรักในงาน และด้านความสำเร็จในงานที่มีอายุราชการต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันและจากการเปรียบเทียบรายค่าสรุปได้ว่า กลุ่มอายุราชการมากกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่า อาจเป็นเพราะได้มีการสะสมประสบการณ์ ทักษะในงาน ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในด้านการสอนการทำวิจัยมีผลงานทางวิชาการและมีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นทุกปี

ตามผลการดำเนินงาน [15] ได้กล่าวไว้ สอดคล้อง [16] กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน บุคคลที่ทำงานมานานจะมีความรู้ความชำนาญมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่ารู้สึกมีความสุขมากกว่า และ 5) รายได้ต่อเดือน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านอิทธิพลของการทำงานต่อความสุขในชีวิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันจากการเปรียบเทียบรายค่าสรุปได้ว่า กลุ่มรายได้มากกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้น้อย อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดทำหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการตามประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามฉบับที่ 9/2555 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2555 และฉบับที่ 1/2558 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2558 ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2554 และยังได้รับสวัสดิการต่างๆ จากทางมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย [3] กล่าวว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน [5] กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานส่วนหนึ่งก็คือมีผลตอบแทนคุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้รายได้ยังเป็นเครื่องแสดงถึงสถานทางเศรษฐกิจของครอบครัวและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต ดังนั้น รายได้จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้อง [11] พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ทำนองเดียวกัน [2] พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานดีจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน เช่นเดียว [6] พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมีความสุขในการทำงานองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความรื่นรมย์ในการทำงานตามลำดับและผลจากการเปรียบเทียบ

ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับรายได้ ต่อเดือน อายุการทำงาน และลักษณะการจ้างงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าผู้สอนมีความสุขอยู่ในระดับมาก แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยไม่สูงนัก ผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความสัมพันธ์ พบว่า ผู้สอนทำงานเฉพาะในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้น การบริหารงานระดับคณะวิชา ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานและส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งในระดับคณะวิชา หน่วยงาน และสาขาวิชา รวมถึงหน่วยงานภายนอก ภายใต้ตัวชี้วัดที่นำความสำเร็จสู่องค์กร เช่น การจัดกิจกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (KM) กิจกรรมการพัฒนาองค์กร (OD) เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร และความสำเร็จจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงานจะพัฒนาสู่ความไว้วางใจ ความเชื่อใจในการทำงานมีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า งานที่รับผิดชอบไม่มีความท้าทาย คณะวิชาควรมีการจัดกลไกกระตุ้นให้ผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยการส่งเสริมเส้นทางในการพัฒนานวัตกรรมบนฐานของงานวิจัยอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเพื่อเข้าสู่เส้นการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น อาจมีการจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาผลงาน การจัดคลินิกวิจัยหรือการเข้าค่ายนักวิจัยหน้าใหม่ เป็นต้นโดยมีการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างทั่วถึงเพียงพอต่อผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน

1.3 ด้านอิทธิพลของการทำงานต่อความสุขในชีวิต พบว่า ระบบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ในระดับต่ำสุด ข้อเสนอแนะองค์กรควรพิจารณาหรือจัดหาสวัสดิการเพิ่มมากกว่าปัจจุบัน เช่น 1) กิจกรรมโครงการส่งเสริมการดูแลสุขภาพ เช่น โครงการบริการการตรวจสุขภาพให้ครอบคลุมโรคต่างๆ มากขึ้นโดยการจัดสรรงบประมาณมารับส่วนต่างๆ ที่เพิ่ม 2) ระดับคณะวิชาควรมีห้องพยาบาลพร้อมบุคลากรด้านพยาบาลดูแลรักษาเบื้องต้น และ 3) ส่งเสริมการดูแลสุขภาพโดยการสร้างแรงจูงใจให้ผู้สอนออกกำลังกายให้สุขภาพแข็งแรง อาจมีการเพิ่มเครื่องออกกำลังกายให้มีความหลากหลายและปริมาณเพียงพอต่อผู้ใช้บริการ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำกรอบแนวคิดการวิจัยไปศึกษาในลักษณะกรณีศึกษาในมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อหาแนวทางในการดำเนินงานที่หลากหลาย ตลอดจนการบริหารจัดการองค์กรให้มีความสุข

2.2 ควรศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัด ด้านความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินองค์กรแห่งความสุขในการทำงานของบุคลากรสายผู้สอนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] Bureau of Higher Education Standard and Assessment, Office of Higher Education Commission, Ministry of Education. Standard of Higher Education and Related Criteria. 6th Printing. Bangkok: Phappim. 2010. (in thai).
- [2] Fapinyo, C. Happiness at Work of Employee at Quality Ceramic Company Limited, Lampang Province. Independent Study Report for Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University. 2009. (in thai).
- [3] Herzberg, F.B. (1959). The motivation to work. New York: John Wiley and Sons; 8-9. 1959.
- [4] Human Resource Information, Personnel Division, Khon Kaen University. Number of Teaching Staff Classified by Organizations and Types of Staff. Retrieved on 11 December 2014 from <http://www.hrnetwork.kku.ac.th>. 2014. (in thai).
- [5] Lertwiboonmongkol, J. Relationships between Personal Factors, Work Empowerment, Achievement Motivation, and Work Happiness of Staff Nurses, Governmental University Hospitals. Thesis for Master of Nursing Science in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University. 2003. (in thai).
- [6] Tamoonwong, K. Happiness at Work of Employees at Krungthai Bank Public Company Limited, Kamphang Phet Office. Independent Study Report for Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, Chiang Mai University. 2010. (in thai).

- [7] Kast, F.E. & Rosezweing, J.E. Organization & management : A system and contingency approach (4th ed.). New York: McGraw-Hill. 1985.
- [8] Khon Kaen University. The Operation Plan for Fiscal Year 2014. Retrieved on 5 August 2014 from <http://www.plan.kku.ac.th/pln2011>. 2014. (in thai).
- [9] Manion, J. "Joy at work: Creating a Positive Workplace". Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-655. 2003.
- [10] Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York: Harper & Row Publishers. 1970.
- [11] Rodthiang, N. Factors Influence on Happiness at Work among Personnel in North – Eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health. Thesis for Master of Sciences in Family Health, Graduate School, Mahidol University. 2007. (in thai).
- [12] Newstrom, J.W. & Davis, K. Organizational behavior: Human behavior at work. New York: McGraw-Hill. 2002.
- [13] Office of the National Economics and Social Development Board, Office of the Prime Minister. The Eighth National Economics and Social Development Plan (1997-2001). Retrieved on 10 April 2014 from <http://www.odd.go.th>. 2006. (in thai).
- [14] Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Social Development and Human Security. The Project for Studying Factors of Happiness at Work. Bangkok: (n.p.). 2009. (in thai).
- [15] Likhitpornawan, O. Triamchaisri, K.S. Chantatso, P. & Jirapongsuwan, A. Factors Related to Family Well-Being among Public Health Nurses in the Department of Health under Bangkok Metropolitan Administration. Journal of Public Health Nursing, 24(3), 1-20. 2010. (in thai).
- [16] Wonganutararot, P. Personnel Management Psychology. Bangkok: Pimdee. 2004. (in thai).
- [17] Kanjanawase, S. Pitayanon, T. Srisukho D. Selection of Appropriate Statistics for Research. 5th Printing. Bangkok: Chulalongkorn University. 2008. (in thai).
- [18] Kaewkangwan, S. Developmental Psychology throughout Life Span. 6th Printing. Bangkok: Thammasat University Printing House. 1995. (in thai).
- [19] Stamps, P.L. & Piedmonte, E.B. "Nurses and Work Satisfaction." Michigan Health. 164-170. 1986.
- [20] Praisawat, W. Relationship between Listening to the Song while Working and the Happiness at Work of Staff: a case study of staff at Ericson (Thailand) Co., Ltd. Independent Study Report for Master of Arts in Industrial and Organizational Psychology, Graduate School, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. 2009. (in thai).
- [21] Warr, P. The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. Journal of Psychology, 63, 193-21. 1990.
- [22] Rapeepisan, W. Human Resource Management. 2nd Printing. Bangkok: Vichithattakorn. 2007. (in thai).
- [23] Khaimeepet, Y. Relationship between Subordinates' Perception of Leader Power, Communication Styles of Leader and Their Stress: a case study of company of business information provider. Thesis for Master of Arts in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Arts, Thammasat University. 2008. (in thai).