



ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The Work Happiness of University Professors, Khon Kaen University

อิสริย์ อิศรเสนีย์^{1*} และ สุวรี ฤกษ์จารี²

Isaree Isarasanee^{1*} and Suwaree Rerkjaree²

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการให้คำปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in 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

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 179 คน ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึกทางบวก ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= 0.41) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{x} = 3.67$, S.D.= 0.40) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ($\bar{x} = 2.85$, S.D.= 0.53)

2. ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น แตกต่างไปตามสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, พนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน

*Corresponding author. Tel.: +66 (0)8737-43388

Email address: Sudjit@kku.ac.th

Abstract

The objectives of this study were to study the level of work happiness and to compare the work happiness of university professors as classified by their gender, age, marital status, Educational Level, academic status, work experience, and revenue. The samples of this study were 179 University Professors, Khon Kaen University. They were selected by Stratified Random Sampling. The research instrument was the Questionnaire constructed by the researcher with Reliability = 0.91. The statistic using for data analysis included the Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test, and F-test. For pair comparison, the Least Significant Difference (LSD) technique was administered.

The research findings found that :

1. The level of work happiness of University Professors, Khon Kaen University, in overall, their work happiness was in "High" level ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.24). Considering each aspect, found that the highest level of Mean Value, was the Positive Effect ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.41). The second order, was the Life Satisfaction. ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.40). The lowest level of Mean Value, was the Negative Effect.

2. There were significant differences work happiness of University Professors based on their marital status at 0.05 level. For gender, age, Educational Level, academic status, work experience, and salary, there were no significant differences in work happiness.

Keywords: Work Happiness, University Professors

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และเป็นเป้าหมายของบุคคลในสังคม [3] การศึกษาความสุขได้มีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการมากขึ้นในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา [10] นักวิชาการมองเห็นภาพความเชื่อมโยงระหว่างความสุขของปัจเจกบุคคลกับการเพิ่มผลิตภาพ รวมถึงการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่สะท้อนถึงมุมมองต่อความสุขของบุคคล เช่น องค์การแห่งความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์การจะประสบความสำเร็จและยั่งยืน สามารถแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร หากองค์กรมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดีจะนำสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ

ดังนั้น หากคนทำงานมีความสุข จะช่วยเสริมสร้างความสามารถทางด้านสติปัญญา การควบคุมอารมณ์ การเผชิญปัญหา ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ [11] สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพอย่างไม่หยุดยั้ง ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเพราะเชื่อว่าทรัพยากรบุคคลจะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวัง จึงเป็นเหตุผลที่หลายองค์กรนำแนวคิดความสุขในการทำงานมาใช้มากขึ้น [1] การสร้างความสุขในการทำงานจะส่งผลให้เกิดความสุขทั้งในด้านปริมาณงานและคุณภาพ เกิดความ

สมดุลในชีวิต และที่สำคัญความสุขในการทำงานคือการได้ทำงานที่ตนชอบและพึงพอใจ ความสุขและความสำเร็จในงานก็จะตามมา [21]

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นสถาบัน การศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีความเป็นเลิศทางด้านทางด้านการบริหารจัดการองค์กรมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการและ ยังมีภาระงานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายอีกมากเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศ ก.บ.ม. (ฉบับที่ 6/2554) [5] ซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

จากการศึกษาของ [23] เรื่องผลกระทบการนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับพนักงานสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่นกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่นสายผู้สอน ไม่พึงพอใจในการทำงานในด้านการกำหนดระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด การต่อสัญญาจ้าง รวมถึงสวัสดิการ และการไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกนโยบาย ตลอดจนการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ควรมีอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ซึ่งการ

กำหนดภาระงานที่ต้องทำจำนวนมาก อาจทำให้พนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน หดขวัญและกำลังใจในการทำงานได้

การไม่มีความสุขในการทำงาน อาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล สภาพแวดล้อมหรือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน [20] ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นด้านจิตใจ พบมากถึงร้อยละ 12-15 ของประชากรทั่วไปสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต ผู้ที่มีความวิตกกังวลอาจมีการแสดงออกทางกายหรือทางอารมณ์ ขาดสมาธิ หงุดหงิดบ่อย อาการเหล่านี้จะส่งผลเสียต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน [19] อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีความทุกข์ไม่มีความสุขในการทำงาน ทำงานผิดพลาด ทำให้การทำงานไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลกระทบต่อตนเองและองค์กร [17]

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงาน และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัย ขอนแก่น เพื่อนำข้อค้นพบเป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้สำรวจประชากรที่เป็นพนักงานสายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 863 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้กลุ่มคณะวิชาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง [6] ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ $\pm 15\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 179 คน

2. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเป็นเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามวัดความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอนเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 55 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่าของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจำนวน 2 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะวิชาที่เป็นเป้าหมาย จำนวน 200 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 179 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.50

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ระดับความสุขในการทำงานของ พนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน ใช้สถิติคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ความรู้สึกด้านบวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ตามลำดับ ส่วนด้านอารมณ์ความรู้สึกทางลบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่า มีเพียงด้านเดียว

ที่ต่างกันคือ สถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 จากการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความสุขในการทำงานระดับมาก เป็นไปตามแนวคิดของ Diener [3] ได้อธิบายองค์ประกอบความสุขว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นรากฐานการดำเนินชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยเช่นอายุ สถานภาพรายได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้นำมาสู่ความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [11] ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล ศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ความสุขในการทำงานภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ส่วนอารมณ์ด้านลบอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ [24] ที่ศึกษาการคิดเชิงบวกที่พยากรณ์ความสุขในการทำงาน พบว่า ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน จากงานวิจัยดังกล่าว อธิบายได้ว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากนั้นอาจเนื่องจากมีเจตคติที่ดีในการทำงาน พึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ รับรู้ว่าคุณค่าของตัวเองมีคุณค่า อีกทั้งงานที่รับผิดชอบยังส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านอารมณ์ความรู้สึกด้านบวก มีค่าคะแนนสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน รับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เห็นคุณค่าในตนเองเมื่อได้ทำงาน มีความภาคภูมิใจในงาน อีกทั้งงานด้านการสอนเป็นงานที่มีเกียรติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener [3] ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขเมื่อตนได้รับรู้ถึงประสบการณ์ที่ได้รับส่งผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข เช่นเดียวกับการศึกษาของ [4] ที่พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านอารมณ์ความรู้สึกทางบวกอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2) ด้านความพึงพอใจในชีวิต ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มีความรู้สึกพอใจกับสิ่งที่ตนได้กระทำในปัจจุบัน พอใจกับการดำเนินชีวิต มีสุขภาพและสัมพันธภาพที่ดี จากการศึกษาของ [11] พบว่า พยาบาล ศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช มีความพึงพอใจในชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener [3] ที่กล่าวว่า กิจกรรมที่ทำให้บุคคลมีความสุขเกิดขึ้นจากการที่บุคคลได้ทำความดีที่อยู่บนศีลธรรม ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มีความพึงพอใจในชีวิตกับประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ มีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจกับชีวิตในปัจจุบัน และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับคือ ความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วยตนเอง การความสัมพันธ์กับครอบครัว ความเชื่อมั่นในศักยภาพที่จะเอาชนะอุปสรรคและปัญหาชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน รับรู้ได้ถึงความสำเร็จ และความพึงพอใจกับการประเมินคุณภาพชีวิตของตน Diener [2] ทำให้พนักงานมีความสุขและพึงพอใจในชีวิต และประสบการณ์ที่ตนกระทำ

3) ด้านความพึงพอใจในงาน ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มีเจตคติที่ดีในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ และเห็นคุณค่าในตนเอง อีกทั้งงานที่รับผิดชอบส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพในด้านวิชาการทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในวิชาชีพตน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ Maslow [7] อธิบายว่าความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย ตามลำดับขั้นความต้องการ และเมื่อพิจารณารายข้อ แล้วพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับคือ ความสุขใจเมื่องานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การมีโอกาสได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน รับรู้ได้ว่างานที่ทำมีต้องใช้ความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อสอดคล้องกับตัวชี้วัด พันธกิจของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ Diener [3] ยังกล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงานคือบุคคลที่ทำในสิ่งที่ตนรัก ศรัทธาในงานที่ตนได้กระทำ และงานที่ทำมีคุณค่าประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เช่นเดียวกับ Manion [12] ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความรักในการทำงาน ได้ทำงานที่ตนรัก สามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย และทำงานได้อย่างมีความสุข ผลการวิจัยพบว่า ความพอใจกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในองค์กร ในส่วนของโบนัส มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มีภาระงานที่รับผิดชอบในภารกิจหลัก และงานด้านอื่นที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ส่งผลกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยต่ำ

4) ด้านอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ พบว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อ และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงตามลำดับคือ ความรู้สึกคับข้องใจ เมื่อเห็นการทำงานไม่สุจริต ความรู้สึกหงุดหงิด เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่รับผิดชอบงาน ความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานเป็นบางครั้ง จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า มีเหตุการณ์ที่ทำให้ไม่สบายใจหรือคับข้องใจไม่มากนัก ค่าเฉลี่ยจึงอยู่ในระดับปานกลาง และยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มีความสุขในการทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบต่ำกว่าด้านอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener [3] ที่กล่าวว่า อารมณ์ความรู้สึกที่ดีใช้ประเมินความเป็นอยู่ บุคคลจะมีความสุขเมื่ออารมณ์ความรู้สึกด้านลบอยู่ในระดับต่ำ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน ส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน มีเพียงด้านสถานภาพด้านเดียวที่พบว่า พนักงานสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรส เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน กล่าวคือ บุคคลที่มีสถานภาพสมรสจะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส คอยช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษา ช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ [17] ที่พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.004$) เช่นเดียวกับการศึกษาของ [16] ที่พบว่า ความแตกต่างของความสุขในการทำงานขึ้นกับสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ [18] กล่าวว่า ความสุขที่มาจากความรัก ความอบอุ่น ความเอื้ออาทรและความห่วงใยของคู่สมรสนั้น เป็นพื้นฐานสำคัญของครอบครัว ทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง มีกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกัน ที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ [25] ซึ่งความรักของครอบครัวนี้จะช่วยปกป้องบุคคลจากโรคทางกายและใจ เพิ่มอายุให้ยืนยาว [22] นอกจากนี้ การมีครอบครัวที่ดีจะทำให้มีความสุขระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ด้วย [15]

2) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะหรือบริบทการทำงานไม่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของเพศ และในปัจจุบันเพศหญิงมีความสามารถเท่าเทียมกับเพศชาย มีภาระหน้าที่รับผิดชอบภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [24] ที่พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี อยู่ในช่วงวัยของการทำงาน และเป็นช่วงวัยที่บุคคลมีความสามารถในการปรับตัวได้เหมาะสม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สังคม และสามารถเผชิญกับปัญหาได้เป็นอย่างดี มีความสุขุมรอบคอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ รู้จักชีวิต ยอมรับความเป็นจริง แก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคคลนั้นทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ [4] ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีช่วงอายุระหว่าง 20-40 ปี บุคคลที่อยู่ในวัยนี้จะเป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็ง สามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม รับรู้ความเป็นจริงของชีวิต สามารถตัดสินใจเลือกอาชีพตามความถนัด ดังนั้น ระดับการศึกษาจึงไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [17] พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

5) พนักงานที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จึงรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่พอใจในงานที่เป็นภารกิจหลัก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ [16] และ [14] ที่พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงานไม่มีผลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ

6) พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วงเวลา 5-10 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญชำนาญงานในภารกิจหลักเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ [4] พบว่าผู้มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

7) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยสายผู้สอน ได้ทำงานตามที่ตนถนัดหรือตรงกับความต้องการ ดังนั้น รายได้สูงหรือต่ำก็ทำให้รู้สึกเหนื่อยในการทำงาน จึงมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น รายได้ต่างกันจึงมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ [17] [13] และ [24] ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ท่านพอใจกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานควรพิจารณาปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือน โบนัส สวัสดิการรักษายาบาล เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานสูงขึ้น

1.2 ความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสออกกำลังกาย และทำกิจกรรมสันทนาการ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด และพัฒนาระดับความสุขในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

1.3 ควรมีนโยบายส่งเสริม/สนับสนุน การทำผลงานวิชาการ เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัย สายผู้สอน มีภาระงานหลักและภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามพันธกิจมาก อาจทำให้ขาดแรงจูงใจ ไม่มีความสุขในการทำงาน และความมั่นคงในชีวิต

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเฉพาะพนักงาน มหาวิทยาลัย สายผู้สอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มย่อย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดที่ลุ่มลึก นอกเหนือที่ได้จากแบบสอบถาม เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษา รูปแบบตัวแปรหรือปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น การเตรียม ความพร้อมของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่มหาวิทยาลัยในกำกับวัฒนธรรมการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] Boonlert A. Factor Analysis of Happiness At work of Ramkhamhaeng University Support Personnel. [MSc thesis]. Bangkok: Ramkhamhaeng University. 2009. (in Thai)
- [2] Diener E. Subjective Well-Being. Psychological Bulletin. 1984; 95(3): 542-575.
- [3] Diener E. Subjective well-being: The science of happiness and proposal for a national index. American Psychologist. 2000; 55(1): 34-43.
- [4] Jintanawalee N. Happiness At Work Among the Professional Nurses in Hospitals Changwat Samutsakorn. [M. Arts thesis]. Bangkok: Silpakorn University. 2010. (in Thai)
- [5] Human Resources Division of Khon Kaen University. Manual of Khon Kaen University staff 2013. Khon Kaen: Printing of Khon Kean University. 2013. (in Thai).
- [6] Kanjanawasee S. Statistics for Sesearch. Bankok: Publisher of Chulalongkorn University. 2007. (in Thai).

- [7] Keawkungwan S. Psychology of life at all ages. Bangkok: Thammasat University. 1997. (in Thai).
- [8] Ketkaew P. The Relationship between Perceptions of Job Characteristics, Adversity Qultient, And Joy at Work of Nurses at Operative Nursing Division: Case Study in Governmental Hospital. [M.Arts thesis]. Bangkok: Thammasat University. 2008. (in Thai).
- [9] Khon Kean University. Annual Report 2014. Khon Kean: Printing of Khon Kean University. 2014. (in Thai).
- [10] Kittiprapat S. The New Step in Development: Society of Happiness. KPI Res J. 2012; 10(1): 99-111. (in Thai).
- [11] Leeratermpong P. Work Happiness of Nurses in Surgical Nursing Division, Siriraj Hospital. [MSc thesis]. Bangkok: Silpakorn University. 2009. (in Thai)
- [12] Manion J. Joy at work: Creating a Positive Workplace. Journal of Nursing Administration. 2003; 33(12): 652-655.
- [13] Ouyprasert N. Happiness at Work of Employee at First Drug Company Limited, Chiang Mai Province. [MBA thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University. 2009. (in Thai).
- [14] Pouraksa P. Factors Related to Happiness At Work of Professional Nurses At Mahasarakham Hospital. [MSc thesis]. Chonburi: Burapha University. 2011. (in Thai)
- [15] Poopanich A. Happiness at Work Index of Personnel of the Office of the Rector Thammasat University. [M.Soc thesis]. Bangkok: Thammasat University. 2008. (in Thai).
- [16] Puathui C. A Study of Happiness Levels in the Work of Nurses: A Case Study of Siriraj Hospital. [M.Arts thesis]. Bangkok: Silpakorn University. 2010. (in Thai)
- [17] Rodtiang N. Factors influence on Happiness at Work Among Personnal in North-Eastern Regional Health Promotion Center, Department of Health, Ministry of Public Health. [MSc thesis]. Bangkok: Mahidol University. 2007. (in Thai).
- [18] Sujira S. The Top Secret II. 2nded. Bangkok: Amarintum. 2012. (in Thai)
- [19] Tantipiwatanasakul P. Happy Society of Thailand. [Internet]. 2015 [cited 2015 May 19]. Available from: <http://www.manager.co.th/Family/View-News.aspx>.
- [20] Tasanavites K. Happiness in the Workplace: A Comparative Study of Public and Private Organizations. [Ph.D thesis]. Bangkok: Ramkhamhaeng Universy. 2012. (in Thai).
- [21] TermjitArree J. Mental Health. [Internet]. 2014 [cited 2015 May 20]. Available from: <http://www.thailabonline.com/moral.htm>. (in Thai)
- [22] Unyamanecharoen T. The Relationship between Physical Fatigue and Safety Behavior in Working: A Case Study of Carpet Manufacturer Employees. [PhD thesis]. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North. 2013. (in Thai).
- [23] Usanawarong S, et al. The impact of the adoption of a formal case study: compares the teaching staff, Khon Kaen University and King Mongkut's University of Technology Thonburi. KKU Res J. 2013; 1(1): 1-8. (in Thai).
- [24] Viriyasoontraporn P. Positive Thinking Predicting Happiness at Work of Employees. [M.Artsthesis]. Bangkok: King Mongkut's University of Technology North. 2013. (in Thai).
- [25] Wasantanarat C. Happy Work Place. Mor Chowban J. 2008; 30(349): 18-25. (in Thai).