



ความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
ภาคเหนือ

The Enhancement of the Happiness Working Model of the Organizational  
Culture By The Instructors of The Northern Rajabhat Universities

ตรรกพร สุขเกษม\*

Takaporn Sukkasem

ปิยากร หวังมหาพร\*\*

Piyakorn Whangmahaporn

Received : February 25, 2019

Revised : October 7, 2019

Accepted : October 16, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัย การสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือ 2) ระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือ 3) เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือ และ 5) จัดทำแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือ การวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือ จำนวน 350 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้นตรง การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 คน เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ และเป็นวัฒนธรรมแบบราชการ 2) ความสุขในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มีความสุขมาก เมื่อพิจารณาในรายมิติ พบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มิติน้ำใจดี และมีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มิติคุณธรรมดี มิติครอบครัวดี มิติความรู้ดี มิติอ่อนคลายดี และมิติสังคมดี 3) การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือ พบว่า อาจารย์ที่มีเพศ การศึกษา รายได้

\*นักศึกษาลัทธิทงปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Philosophy Program Department of Public Administration College of Graduate Studies in Management Sriprathum University

\*\*อาจารย์ประจำลัทธิทงปรัชญาดุสิตบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Doctor of Philosophy Program College of Graduate Studies in Management Sriprathum University

และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรของตัวแปรตามจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยผู้ร่วมงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยค่าตอบแทน ปัจจัยวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ปัจจัยผู้นำองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสมดุลฯ และปัจจัยวัฒนธรรมแบบราชการ โดยมีสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z = .12Z_1 + .27Z_3 + .10Z_4 + .45Z_5 + .10Z_6 + .17Z_7 + .15Z_8 + .07Z_{10}$  และ 5) แนวทางการสร้างความสุขของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือ ได้แก่ 1) ทำให้อาจารย์เข้าใจในคุณค่าที่สถาบันได้รับการดำเนินงาน และส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันมีความพร้อม 2) ปรับรูปแบบการบริหารของผู้บริหารและวิธีการบริหารงานเน้นคุณภาพ 3) พัฒนาทีมงานให้ทำงานอย่างมืออาชีพ และ 4) ทำให้อาจารย์เห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง เกิดความรู้สึกรักทางบวก และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน

**คำสำคัญ :** ความสุข / การทำงาน / วัฒนธรรมองค์กร / อาจารย์ / มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ

#### ABSTRACT

This research, the enhancement of happiness working model of the organizational culture by instructors of Northern Rajabhat Universities, was a mixed method research which was a combination of quantitative and qualitative research. The study aimed 1) to study the organizational culture pattern of Northern Rajabhat University instructors, 2) to study the happiness working levels of Northern Rajabhat University instructors, 3) to compare the happiness working levels among Northern Rajabhat University instructors, 4) to study the factors influencing the happiness working among instructors of Northern Rajabhat University individually and 5) to approach the happiness working models of Northern Rajabhat University instructors. The research samples were 350 Northern Rajabhat University instructors. The samples were randomly selected. In collecting the data process, the researcher used a 5-rating scale questionnaire which had overall reliability value at 0.90. The data was analyzed by using statistical method which were frequency, mean, standard deviation, Pearson's coefficient correlation and multiple linear regression analysis. The qualitative research was consisted of 25 participants, collecting data through the in-depth interview method and was analyzed by using the content analysis. The result discovered that 1) the models of organizational culture by the instructors of Northern Rajabhat University were mostly Clan culture and Bureaucrat culture. 2) The overall happiness working level of Northern Rajabhat University professors was found at very happy. Considering in eight dimensions, the results were shown that a dimension with the highest. Moreover, there were five dimensions which were at high level; arranged in order as follow; Good morality, Good family, Good knowledge Relaxation. and Good socialization. There were two dimensions were found at a medium level which were Good financial and Being healthy as follow. 3) The happiness working comparison among Northern Rajabhat University instructors revealed that instructors with different gender, education, income and working period, had statistically differences in happiness working at .05.

In addition, 4) the factors influencing working happiness was at .05 statistically. Thus, there were eight variables, arranged in order by using the standardized coefficient towards the happiness working of Northern Rajabhat University instructors, were Colleagues, Working environment, Salary, Clan culture, Leader, Job description, Life quality and balancing, and Bureaucrat culture. The standardized regression equation was  $Z = .12Z_1 + .27Z_3 + .10Z_4 + .45Z_5 + .10Z_6 + .17Z_7 + .15Z_8 + .07Z_{10}$ . 5) The approaching in happiness working conception of Northern Rajabhat University instructors were consisted of 4 approaches. The first approach was to get instructors to understand the job value from the institution, with supporting and promoting the institution preparation. The second approach was to change executive and new quality management. The third approach was to develop a professional working team and last one was to enhance instructors to have self-development, positive attitude and working expertise.

**Keywords :** Happiness Working / Organizational Culture / Instructor / Northern Rajabhat Universities

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความปรารถนาและพยายามแสวงหา เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมที่มนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิต โดยความสุขในการทำงานส่งผลดีหลายประการทั้งต่อบุคลากรและองค์กรโดยเฉพาะความสุขในการทำงานเนื่องจากในเวลาหนึ่งวันของคนส่วนใหญ่ผู้นั้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรการทำงานอย่างมีความสุขก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ ปัญหา (Tangchareonkitsakul & Chansom, 2014, p.96) โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ใช้แนวคิดเรื่องการทำงานอย่างมีความสุขนี้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีสุขภาพที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย 1) สุขภาพดี (Happy Body) ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแรงทั้งกายและจิต 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) สังคมดี (Happy Society) สนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่บุคลากรทำงานและพักอาศัยให้มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 4) ผ่อนคลาย (Happy Relax) ให้ความรู้ความเข้าใจรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต การสร้างกิจกรรมบันเทิงพักผ่อนละความเครียดในการทำงาน 5) พัฒนาสมอง (Happy Brain) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักศึกษาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญ รอบรู้ เกิดความก้าวหน้าในการทำงานชีวิตเกิดความมั่นคง 6) ศาสนาและศีลธรรม (Happy Soul) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา กระตุ้นให้เกิดความศรัทธามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 7) ปลอดภัย (Happy Money) สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ บริหารการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัวอย่างถูกวิธี มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว และ 8) ครอบครัวดี (Happy Family) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในความสำคัญของครอบครัว การซื้อสัตย์ซึ่งกันและกัน การสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่นซึ่งแนวทางทั้ง 8 ประการที่กล่าวข้างต้น จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ (Thai Health Promotion Foundation, 2008)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นองค์การภาครัฐอีกหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้บริการการศึกษาวิชาการกับท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 8 กำหนดหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) แสวงหาความจริงสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล 2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่นอีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิต (Office of the Council of State, 2007b, p.3) หากแต่ปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏต้องเผชิญ คือ จำนวนนักศึกษาลดลงอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 10 ต่อปี เนื่องจากผลสภาวะเด็กเกิดใหม่น้อยลง ปัจจัยเหล่านี้กำลังส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัย ทำให้หลายมหาวิทยาลัยต้องเร่งปรับตัวให้อยู่รอดจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นถือเป็นภาระอันหนักหน่วงที่ต้องรับผิดชอบมากมาย จึงทำให้ประสบปัญหาความเครียดในการทำงาน บุคลากรอาจเกิดความท้อแท้และความสุขในการทำงานทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง นั้นหมายถึงความท้อแท้ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน (Lertwibunmongkol, 2014, p.21)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” เพื่อนำผลมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาวางแผน ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมความสุขในองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ
5. เพื่อจัดทำแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง “การสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่กล่าวถึงแนวคิด ผลงานวิจัย และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสามารถนำมากำหนดตัวแปรในการวิจัย ได้ดังนี้

### ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed research methodology) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ 2 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงาน และศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ โดยมีรายละเอียดของการวิจัย และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ตามกรอบที่กำหนดเบื้องต้น ได้แก่ แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงิน ให้เป็น การมีครอบครัวที่ดีและการมีสังคมดี ผู้วิจัยทำการกำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ซึ่งในการแปลผล ผู้วิจัยพิจารณาจากระดับค่าเฉลี่ยของระดับความสุขในการทำงานฯ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ซึ่งได้กำหนดจำนวนอันตรภาคชั้นไว้ 5 ระดับ และกำหนดความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้นไว้เท่ากับ .80 ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์การแปลผลของระดับความสุขในการทำงาน

ทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ได้จากเกณฑ์ของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงานตามกรอบที่กำหนดเบื้องต้น ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ผู้วิจัยทำการรวมค่าคะแนนดิบที่ได้รับจากแบบประเมินรูปแบบวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีคะแนนเต็มของเครื่องมือในแต่ละรายด้านไม่เกิน 100 คะแนน และมีคะแนนเต็มของเครื่องมือทั้งฉบับไม่เกิน 600 คะแนน ผู้วิจัยทำการแปลงค่าคะแนนดิบที่ได้รับจากประเมินรูปแบบวัฒนธรรมองค์การให้เป็นค่าคะแนนมาตรฐานจำนวน 100 คะแนน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นการค้นหาลอตจนปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ตามกรอบที่กำหนดเบื้องต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก ได้แก่ 1) ปัจจัยผู้นำองค์กร 2) ปัจจัยนโยบายและกฎระเบียบขององค์กร 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ปัจจัยลักษณะงาน 5) ปัจจัยผู้ร่วมงาน 6) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลในงานและชีวิต และ 7) ปัจจัยค่าตอบแทน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple linear regression analysis; MLRA) โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter method)

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นค้นหาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ทำการตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ซึ่งประกอบด้วย การตรวจสอบด้านข้อมูล การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทบทวนข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปขยายและข้อเสนอแนะต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ จำนวน 8 มหาวิทยาลัย จำนวน 2,784 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยรวมของการวิจัยเชิงปริมาณนี้ โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane, Taro (1973) เท่ากับจำนวน 350 คน ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยจะการคัดเลือกหน่วยตัวอย่างของการวิจัยจำนวน 3 มหาวิทยาลัย จากหน่วยการวิจัยซึ่งได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวนทั้ง 8 มหาวิทยาลัย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแบ่งหน่วยการวิจัยออกเป็นกลุ่มจำนวน 3 กลุ่ม โดยการใช้เกณฑ์ขนาดของหน่วยการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มหน่วยการวิจัยในแต่ละกลุ่ม ดังนี้ (Higher Education Information and Statistic Center, 2018, p.65) 1) หน่วยตัวอย่างการวิจัยของกลุ่มที่ 1 ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดใหญ่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ 2) หน่วยตัวอย่างการวิจัยของกลุ่มที่ 2 ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏขนาดกลาง ได้แก่ มหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงคราม และ 3) หน่วยตัวอย่างการวิจัยของกลุ่มที่ 3 ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัย

ราชภัฏขนาดเล็ก ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เมื่อได้ตัวแทนของหน่วยการวิจัยทั้ง 3 กลุ่มแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งชั้นภูมิกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำแนกตามหน่วยตัวอย่างของการวิจัยทั้ง 3 มหาวิทยาลัย โดยใช้การแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Proportional Random Sampling) ร่วมกับเทคนิคการถ่วงน้ำหนักซึ่งใช้การคำนวณค่าถ่วงน้ำหนักเริ่มต้น หรือ Base Weight Computation (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2558) ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละหน่วยตัวอย่างการวิจัยต่อประชากรทั้งหมดของหน่วยตัวอย่างการวิจัยรวมกัน สำหรับกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้บริหารระดับคณะ สาขาวิชา จำนวน 3 คน และกลุ่มที่ 2 ผู้ปฏิบัติงานอาจารย์ประจำจำนวน 25 คน โดยใช้อัตรา 50:1 ของจำนวนทั้งหมด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม “การสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตอน

การวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับการรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อระดับความสุขของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนาใช้เพื่อให้ทราบลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเทคนิคการวิจัย F-test (One-way ANOVA) ซึ่งกำหนดนัยสำคัญของการวิเคราะห์เปรียบเทียบที่ระดับ .05 โดยหากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบในรายมิติใดที่พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือน้อยกว่า ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างในมิติดังกล่าวเป็นรายคู่ (Post Hoc Multiple Comparison Procedure) ด้วยวิธีการของ Scheffe (Scheffe Pairwise Comparison Method) เพื่ออธิบายถึงความแตกต่างในรายคู่ของตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลต่อไป
3. ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปขยายและข้อเสนอแนะต่อไป

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 ตัวอย่าง พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่ตอบแบบสอบถามโดยรวม จำนวน 350 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 212 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 28-37 ปี โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 182 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 217 คน คิดเป็นร้อยละ 62.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาเอก โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 239 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท ค่าความถี่เท่ากับ 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.25 และระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ไม่เกิน 10 ปี โดยมีค่าความถี่เท่ากับ 260 คน คิดเป็นร้อยละ 74.25 โดยมีรายละเอียดผลการวิจัยสามารถแบ่งผลการนำเสนอ ดังนี้

1. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่าส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีค่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 41.56 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 19.65 ส่วนการสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่คาดหวัง ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีค่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 44.88 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีค่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 19.75 เมื่อ

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันกับการสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง พบว่า การสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อย คือ แบบเครือข่ายและแบบปรับตัว มีการเปลี่ยนแปลงคะแนนเพิ่มขึ้น 3.32 และ 0.5 ตามลำดับ

2. ระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์องค์กรมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานรวมเท่ากับ 3.86 ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณาในรายมิติทั้ง 8 มิติ พบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 มิติ ได้แก่ มิติน้ำใจดี ( $\bar{x} = 4.35$ , S.D. = 1.00) และมีระดับความสุขอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 มิติ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มิติคุณธรรมดี ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.78) มิติครอบครัวดี ( $\bar{x} = 4.18$ , S.D. = 0.86) มิติความรู้ดี ( $\bar{x} = 4.14$ , S.D. = 0.83) มิติผ่อนคลายดี ( $\bar{x} = 3.86$ , S.D. = 0.89) และมิติสังคมดี ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D. = 0.86) อีกทั้งยังพบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 มิติ เรียงตามลำดับ ได้แก่ มิติรู้จักใช้เงินดี ( $\bar{x} = 3.34$ , S.D. = 1.11) และมิติสุขภาพดี ( $\bar{x} = 3.14$ , S.D. = 1.20)

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ

1) จำแนกตามเพศ พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.04 (Sig. = 0.40) น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ซึ่งแปลผลได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีเพศต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า F = 2.53 และมีค่า Sig. = 0.06 ซึ่งแปลผลได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบแบบ t-test (Independent Samples) พบว่า มีค่า t เท่ากับ 4.83 ที่องศาความเป็นอิสระ (df) เท่ากับ 240.88 และมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.00 (Sig. = 0.00) น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ ซึ่งแปลผล ได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4) จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่า F = 0.47 และมีค่า Sig. = 0.63 ซึ่งแปลผลได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) จำแนกตามรายได้ พบว่า มีค่า F = 5.46 และมีค่า Sig. = 0.00 ซึ่งแปลผลได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า F = 0.95 และมีค่า Sig. = 0.41 ซึ่งแปลผลได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า  $F = 0.65$  และมีค่า  $Sig. = 0.58$  ซึ่งแปลผลได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานในรายด้านการมีสังคมดีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 6 ตัวแปร และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 ตัวแปร รวม 8 ตัวแปร สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้ง โดยสามารถเรียงลำดับตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรของตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด และตัวแปรปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือโดยรวมมากที่สุด 3 ลำดับแรกได้แก่ ปัจจัยผู้ร่วมงาน ( $X_5$ ) คือ เมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือโดยรวม เปลี่ยนแปลงไป 0.45 หน่วย รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_3$ ) โดยเมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือโดยรวม เปลี่ยนแปลงไป 0.27 หน่วย และสุดท้ายคือ ปัจจัยค่าตอบแทน ( $X_7$ ) โดยเมื่อมีการเปลี่ยนไป 1 หน่วย จะทำให้ความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือโดยรวม เปลี่ยนแปลงไป 0.17 หน่วยในทิศทางเดียวกันทุกปัจจัย

5. แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ พบว่าสรุปผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อยืนยันถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ทั้ง 25 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ 1) การศึกษา และรายได้ช่วยสร้างความมั่นใจ และเป็นหลักประกันความมั่นคง และก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้น 2) ระยะเวลาการทำงาน มีอิทธิพลสูงในองค์กร และมีความได้เปรียบในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ 3) ผู้นำปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ และการมีส่วนร่วมจะทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tangchitwattanukul. & Chaemchoy. (2017) พบว่า ผู้มีผลต่อการแสดงถึงการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำแบบการบริการ 4) นโยบายและกฎระเบียบนโยบายและกฎที่เปิดโอกาสให้อิสระในการใช้การตัดสินใจ จะทำให้สภาพการทำงานมีความสุข 5) สภาพแวดล้อมช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 6) ลักษณะงานกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ และความพอใจในงาน 7) ผู้ร่วมงานเพื่อนร่วมงานที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนจะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน 8) คุณภาพชีวิตและความสมดุลช่วยให้การดำเนินชีวิตมีความสุขและตอบสนองความต้องการในเป้าหมายของตนเองและองค์กร 9) ค่าตอบแทนต้องมีความเป็นธรรม/มีความพอเพียง และเหมาะสมกับภาระงาน 10) วัฒนธรรมหรือญาติสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นสุข และ 11) วัฒนธรรมราชการไม่เร่งรีบ/ไม่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน

สำหรับสภาพปัญหา และอุปสรรคในการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ พบว่า 1) ลักษณะงานภาระเยอะ บางงานที่มีเชิงงานสอนไม่ตรงกับความสามารถ/ทักษะตนเอง 2) ไม่ได้รับการสนับสนุน หัวหน้างานไม่สนับสนุนความก้าวหน้ากฎระเบียบไม่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้า 3) ความเหน็ดเหนื่อยล้าขาดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 4) ค่าตอบแทน/สวัสดิการค่าตอบแทนต่ำกว่าภาระความรับผิดชอบสวัสดิการไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพขาดการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสม 5) เพื่อนร่วมงานขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานวิตกกังวลในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความหวาดระแวงกันในองค์กร 6) สภาพแวดล้อมที่ทำงานขาดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานสื่อ/อุปกรณ์สำหรับพัฒนาการทำงานขาดแคลน ขาดการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ในการทำงานต่างๆ 7) ผู้นำ/ผู้บังคับบัญชา

ขาดภาวะผู้นำ/ไม่สามารถให้คำปรึกษา การมอบหมายงานไม่คำนึงความสามารถ/ลักษณะเผด็จการเอาแต่ใจ/ไม่ฟังความเห็นผู้ปฏิบัติ/ไม่ให้มีส่วนร่วมจ้ำจี้จ้ำไช แต่ไม่ช่วยแก้ปัญหา 8) กฎระเบียบการประเมินที่เข้มงวดเกินไป ไม่มีการปรับปรุงระเบียบวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติประจำและ 9) ขาดความมั่นใจ/แรงจูงใจ

ทั้งนี้ จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าว ได้นำไปสู่การสร้างตัวแบบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ



ภาพที่ 2 ตัวแบบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ” มีประเด็นซึ่งสามารถนำมาสู่การอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1) รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีค่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 41.56 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 19.65 ส่วนการสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวังส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมแบบเครือญาติ มีค่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 44.88 รองลงมาเป็นวัฒนธรรมแบบปรับตัว มีค่าคะแนนมาตรฐานเฉลี่ยเท่ากับ 19.75 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในปัจจุบันกับการสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่คาดหวัง พบว่า การสร้างความสุขในการทำงานตามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเล็กน้อย คือ แบบเครือญาติและแบบปรับตัว มีการเปลี่ยนแปลงคะแนนเพิ่มขึ้น 3.32 และ 0.5 ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมแบบราชการและแบบมุ่งผลสำเร็จ มีการเปลี่ยนแปลงคะแนนลดลง 1.89 และ 1.93 ตามลำดับ

2) ระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ พบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มีความสุขมาก เมื่อทำการพิจารณาแต่ละมิติ พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในระดับมากในทุกด้าน ทั้งนี้ เป็นเพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ในระดับสูง หากงานที่รับผิดชอบอยู่เกิดความผิดพลาด ทุกคนจะพยายามหาวิธีการในการแก้ไขความผิดพลาดนั้นๆ ร่วมกัน โดยไม่มีปัญหา หรือความผิดพลาดนั้นให้พ้นจากตนเอง นอกจากนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือยังมีความเห็นว่า การแสดงความคิดเห็นที่เป็นเหตุเป็นผลต่อเพื่อนร่วมงานการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเนื่องจากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น เป็นงานที่มีความจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มงาน มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายต่างๆ

ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไม่ได้ทำงานแต่เพียงผู้เดียวต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงาน มีส่วนร่วมกับทีมฝ่ายอื่นๆ นั่นคือ เมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือได้รับการความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือได้รับข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นเหตุเป็นผลต่อเพื่อนร่วมงาน จะนำไปสู่ความสุขในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ต่อเนื่องกันเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังที่ Diener & Myers. (2003) ได้ศึกษาพบว่า ผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีสัมพันธภาพในการทำงาน โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kasiwanichayakul. (2014) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผลการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต พระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านสังคม ด้านครอบครัวและการผ่อนคลาย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือโดยรวม พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรผู้นำองค์กร ตัวแปรเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรลักษณะงาน ตัวแปรค่าตอบแทน ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลในงานและชีวิต และตัวแปรวัฒนธรรมแบบเครือญาติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยจำแนกตามตัวแปรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ ดังตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรวัฒนธรรมแบบเครือญาติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือโดยรวม เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สามารถช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานได้ และการทำงานที่มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ ช่วยในการปฏิบัติงานจะทำให้ดำเนินไปได้ด้วยดีโดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ramtong. (2015) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ : การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีเพศต่างกัน มีระดับความสุขในการทำงานในรายด้านการผ่อนคลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิง มีระดับความสุขในการทำงานในรายด้านการมีคุณธรรมสูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามอายุ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและในรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามอายุ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพื้นที่ภาคเหนือที่มีอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและในรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำแนกตามรายได้ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความสุขในการทำงาน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับ

ความสุขในการทำงาน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยๆ ก็ยังคงต้องเก็บเกี่ยวประสบการณ์ไป และไม่ทราบอนาคตในการทำงานของตนเองว่าที่ทำงานที่ใดที่จะเหมาะกับตนเองมากที่สุด ดังนั้น การทำงานและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน ไปเรื่อยๆ ก็ย่อมส่งผลให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ด้วยเช่นกัน ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Somboonlertsiri & Rahothan. (2013) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร บริษัท ไออาร์ พีซี จำกัด (มหาชน) โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่ประสบความสำเร็จและอาจารย์มีความสุขในการทำงานนั้น องค์กรควรเตรียมความพร้อมใน 5 เรื่องที่เป็นสาเหตุของการทำประกันคุณภาพอย่างมีความสุข โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมาก ที่สุดไปหาน้อยที่สุด ประกอบด้วย (1) เตรียมผู้บริหารและวิธีการบริหารงานคุณภาพ (2) เตรียม ทีมงานประกันคุณภาพ (3) เตรียมอาจารย์ และ (4) เตรียมสถาบัน โดยสำหรับแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่คาดว่าจะประสบความสำเร็จและอาจารย์มีความสุขในการทำงานนั้น มี 4 แนวทาง ประกอบด้วย แนวทางที่ 1 ทำให้อาจารย์เข้าใจในคุณค่าที่สถาบันได้รับจากการทำงาน และส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันมีความพร้อม แนวทางที่ 2 ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารโดยเน้นวิธีการบริหารงานคุณภาพแนวทางที่ 3 พัฒนาทีมงานให้ทำงานอย่างมืออาชีพ และ แนวทางที่ 4 ทำให้อาจารย์เห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง เกิดความรู้สึก ทางบวก และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ควรให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์กันระหว่างผู้ร่วมงานระหว่างกันในมหาวิทยาลัย โดยหัวหน้างานของสาขาวิชาหรือคณะต่างๆ ควรมีการนำวัฒนธรรมแบบเครือญาติมาใช้เพื่อนำไปสู่การเกิดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน นอกจากนี้แล้ว มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับลักษณะและภาระของงานที่บุคลากรได้มีความรับผิดชอบ อีกทั้งควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานกับชีวิตส่วนตัว เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการระหว่างบุคลากรทั้งภายใน และระหว่างสาขา/คณะต่างๆ อันจะเป็นการสร้างสัมพันธ์กันและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ต่อไป

2. จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า สภาพปัญหา และอุปสรรคในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ที่เกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในรายประเด็นปัญหา เช่น ลักษณะงานแก้ไขจัดโดยให้มีการหมุนเวียนงานที่ไม่ใช่งานสอนให้ตรงกับความสามารถ/ทักษะส่วนบุคคล เป็นต้น

3. ในการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนาความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการนำการส่งเสริมให้อาจารย์ เกิดความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยสถาบันอุดมศึกษาควรนำแนวทางการส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขทุกข้อไปสู่การปฏิบัติจริงในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจเริ่มจากองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดก่อน โดยเรียงตามลำดับ คือ ได้แก่ 1) การพัฒนาผู้บริหารและปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานเน้นคุณภาพ

2) การสร้างความเป็นมืออาชีพให้กับทีมงานประกันคุณภาพ 3) การเตรียมอาจารย์ให้มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้สึก ความรู้ และทักษะในการทำประกันคุณภาพ 4) การเตรียมสถาบันให้มีความพร้อมทั้งในเรื่องของระบบและกลไก และเครื่องมือต่างๆ ที่นำมาใช้เพื่อช่วยให้อาจารย์ทำประกันคุณภาพได้ง่ายขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ

2. ควรมีการศึกษาถึงความสำเร็จของการแนวทางเสริมสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้

### References

- Diener, E. & Meyer, J. (2003). Relationship Between Happiness at Work and Intention to Stay among Professional Nurses. *New direction in subjection well-being : The Science of happiness*, 10(2).
- Higher Education Information and Statistic Center. (2018). *High Educational Statistic : Higher Education staff in 2017 classified by all higher educational institutions/ institutional group/gender/educational level/faculty/personal type in all higher education institutions*. Bangkok : Office of the Higher Education Commission.
- Kasiwanichayakul, C. (2014). *Enhancement of Happiness at Work for the University Staff : A Case Study of Silpakorn University at Sanamchandra Campus*. Master of Art's thesis (Human and Community Resource Development) Department of Human and Community Resource Development, Silpakorn University.
- Lertwibunmongkol, J. (2014). *Relationships between Personal Factors, Work Employment, Achievement Motivation, and Work Happiness of Staff nurses, Governmental university hospitals*. Master of Nursing Science's thesis Chulalongkorn University.
- National Statistic Office. (2015). *Numbers of students in public and private institutions which are classified by grades and levels during academic year between 2007-2015*. [Online]. Available : <http://service.nso.go.th/nso/web/statseries/statseries06.html> [2016, January 20].
- Office of the Council of State. (2007). *Local Administration Act of 2007*. Bangkok : Office of the Council of State.
- Ramtong, J. (2015). *The Happiness at Work for Supporting Staff in Prince of Songkla University, Hat Yai Campus: An Analysis of Casual Factors of Working Experience*. Master of Public Administration Programs' thesis, Prince of Songkla University.
- Somboonlertsiri, P. & Rahothan, J. (2013). Happy Workplace Model and Quality of Work Life Effect to Organization Effectiveness of IRPC Public Company Limited. *Journal of Behavioral Science for Development*, 5(1), 16-31.

- Tangchareonkitsakul, T. & Chansom, N. (2014, April-June). Factors Affecting Work Happiness of Employees in Service Department at Metropolitan Waterworks Authority (Thailand). **Journal of Financial Investment Marketing and Business Management**, 4(2).
- Tangchitwattanakul, P. & Chaemchoy, S. (2017, January-April). The Guideline for Developing Servant Leadership of Secondary School Administrators. **The Golden Teak : Humanity and Social Science Journal (GTHJ.)**, 23(1), 38-54.
- Thai Health Promotion Foundation. 2008. **Thai Health Strategy :2009-2011**. [Online]. Available : <http://www.thaihealth.or.th/node/6347> [2016, January 20].
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3 th ed.). Newyork : Harper and Row Publication, 272.