

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อกล่าวถึงการทำงานคนส่วนใหญ่มองการทำงานว่าเป็นกิจกรรมสำคัญเสมือนเป็นกิจกรรมหนึ่งของชีวิตจนบางครั้งไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยเฉพาะยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่น ปัจจุบัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) มุ่งพัฒนาประเทศเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวรับมือกับการแข่งขันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ตามวิสัยทัศน์ของแผนฯ ทำให้เห็นว่าประเทศมีการดำเนินการสร้างความสุขเป็นแนวทางพัฒนาประเทศที่สำคัญและแผนฯ สามารถดำเนินการได้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรภาครัฐและเอกชนเนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากปัจจัยตามที่แผนฯระบุอย่างต่อเนื่องเมื่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงพนักงานสภาพแวดล้อม ชุมชนโดยรอบย่อมได้รับผลกระทบเปลี่ยนแปลงเช่นกัน

บุคลากรต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่าการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพัน จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำมาซึ่งความผูกพันความจงรักภักดี และเป็นแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะยาวบุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้นสามารถแสดงผลงานในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานขึ้นแสดงความคิดในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากบุคคลอื่นๆ อัตราการป่วยลดน้อยลงแสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่ และการนำสิ่งใหม่ๆ มาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้า และลูกค้ามีความสุขด้วยเช่นกัน (รวมสิริ เมนะโพธิ, 2550)

มหาวิทยาลัยเอกชนจะสามารถพัฒนาไปได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของคณาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญที่จะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์กร ทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมาย และตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่นอกจากนี้บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงาน และสามารถส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้นทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงซึ่งยินดีทำเพื่อ

องค์กรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เช่น ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความศรัทธา มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีความทุ่มเท มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีความภักดี ซึ่งเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนต่างตระหนักในการสร้างความสุขให้กับคณาจารย์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เนื่องจากความสำคัญของความสุขมีผลต่อการพัฒนาองค์กรในทิศทางที่ดีนำไปสู่การมีอิสรภาพในการใช้ชีวิต ตลอดจนการมองโลกในแง่ดีทำให้เกิดภูมิคุ้มกันในชีวิตและจิตใจที่สงบ ทำให้คณาจารย์มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สามารถเป็นแนวทางหลักของการพัฒนาประเทศได้ในอนาคต

จากเหตุผลที่กล่าวมานั้น เป็นแรงผลักดันให้นักวิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลในประเด็นที่มีประโยชน์ต่อวงการพัฒนาคณาจารย์ตลอดจนสังคมโดยรวมคือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างสรรค์องค์กรเพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดจนสอดคล้องกับความสุขในการทำงานดังนั้น นักวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความสุขในการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยสร้างคณาจารย์ให้มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งสามารถนำศักยภาพของคณาจารย์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะงาน ของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชน
5. เพื่อศึกษาถึงคุณลักษณะของงานและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชน

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

คุณลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์และส่งผลกับความสุขในการทำงานของคณาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานของคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเอกชน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย มกราคม ถึง สิงหาคม 2559

#### 1.4.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.3.1 ประชากร ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 401 คน จาก 5 สถาบัน

1.4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 318 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967: 887) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 312 คน เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

1.4.4 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนทั้ง 5 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และมหาวิทยาลัยศรีปทุม

#### 1.4.5. ตัวแปรที่ศึกษา

##### 1.4.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) คุณลักษณะงาน ประกอบด้วย
  - (1) ความหลากหลายของทักษะ
  - (2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน
  - (3) ความสำคัญของงาน
  - (4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
  - (5) ผลสะท้อนกลับจากงาน
- 2) ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ประกอบด้วย
  - (1) ความสามารถในการควบคุม

(2) สาเหตุและผลกระทบ

(3) ความอดทน

1.4.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) ความรื่นรมย์ในงาน
- 2) ความพึงพอใจในงาน
- 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

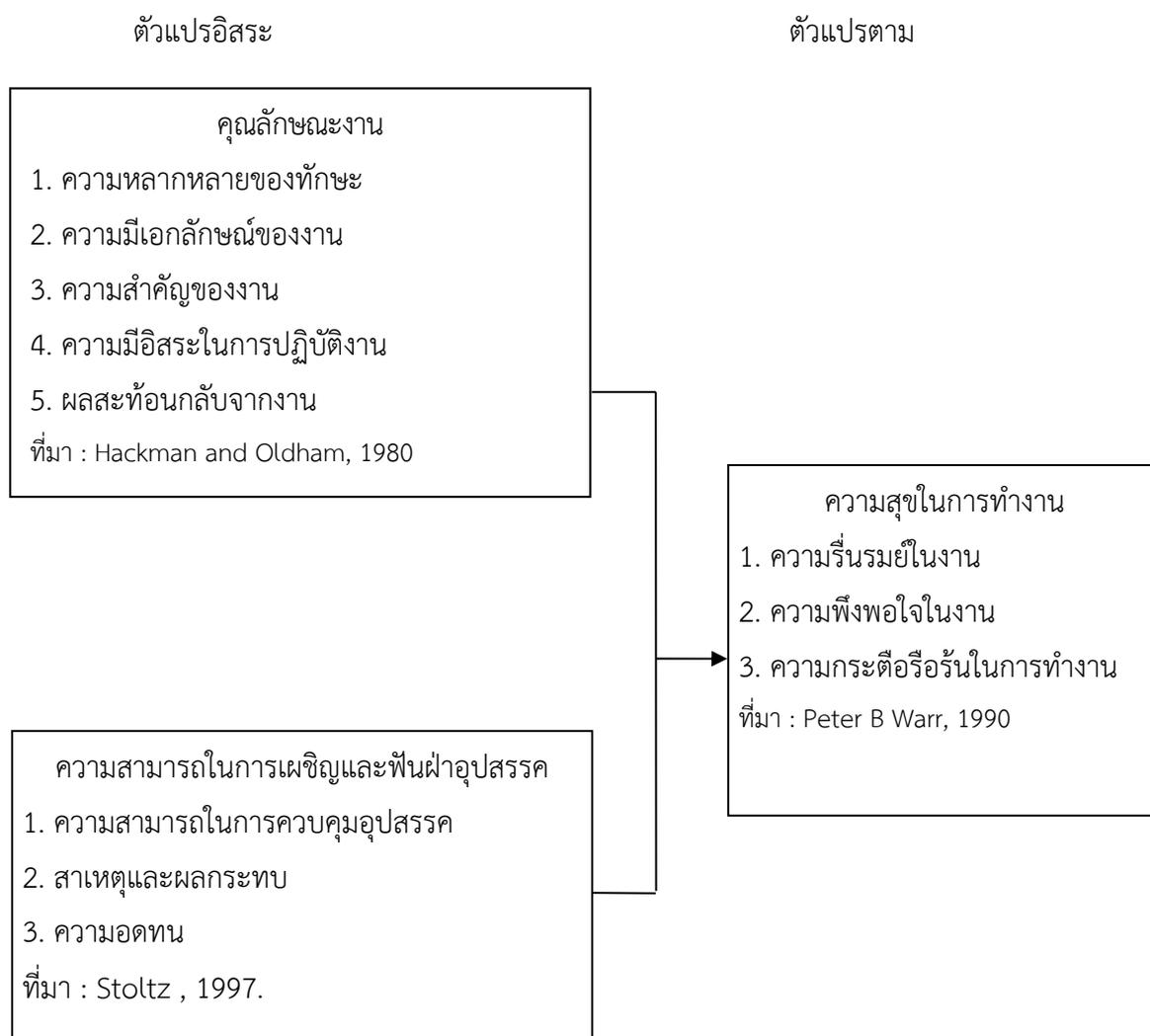
1.5.1 ทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

1.5.2 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารงาน เพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะงาน แก่คณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

1.5.3 สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยสร้างคณาจารย์ให้มีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และมีความสุขในการทำงาน

## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ กวิจัยได้มีแนวคิดเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความสุขในการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยนำแนวคิดของ (Hackman and Oldham, 1980) และแนวคิดของสตอลทซ์ (Stoltz, 1997) บูรณาการกับแนวคิดของ Peter B Warr (1990) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภาพ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 นิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 มหาวิทยาลัยเอกชน หมายถึง มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย และมหาวิทยาลัยศรีปทุม

1.7.2 คณาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเอกชน

1.7.3 คุณลักษณะของงาน คือ ลักษณะของงานที่มีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงาน เป็นการรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน งานมีความสำคัญมีคุณค่า มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงาน และ ได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.7.3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ คือในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน หรือไม่ต้องใช้ทักษะมากมายนัก หรือใช้ทักษะซ้ำๆ

1.7.3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติแต่ละคนได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ซึ่งระบุได้ว่างานชิ้นงานชิ้นใดที่ตนเป็นผู้ทำ คือผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานเป็นชิ้นเป็นอันแค่ไหน ได้ทำตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการหรือได้ทำเพียงบางส่วนบางจุดของงานเท่านั้น

1.7.3.3 ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานที่คุณค่าของงานความสำคัญของงานมีแค่ไหนซึ่งผลของงานนั้นมีคุณค่าและมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่บุคคลหรืองานของผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่นอกหรือในองค์กร

1.7.3.4 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองอย่างอิสระภาพเสรีในงานที่ตนรับผิดชอบแค่ไหนได้ใช้พิจารณาญาณการตัดสินใจด้วยตนเองในการดำเนินงาน และกำหนดวิธีการดำเนินงาน เวลาในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง หรือแค่ทำตามคู่มือหรือทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดเท่านั้น

1.7.3.5 ผลป้อนกลับจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่สะท้อนกลับที่ชัดเจนในด้านประสิทธิภาพของงานต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรงรวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นคือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเองหรือไม่

1.7.4 ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรืออุปสรรคที่มีต้นเหตุมาจากด้านสังคม การทำงานและตนเอง ความสามารถดังกล่าวรวมถึงความพากเพียร ความอดทนที่จะเอาชนะต่ออุปสรรค ความยากลำบากโดยไม่ล้มเลิก ซึ่งสามารถประเมินได้จากองค์ประกอบ 4 ด้านตามแนวคิดของสตอลทซ์ (Staltz, 1997)

1.7.4.1 ความสามารถในการควบคุม หมายถึง ระดับการรับรู้ถึงความสามารถในการควบคุมตนเองให้สามารถผ่านพ้นอุปสรรคหรือเหตุการณ์ที่ยากลำบากที่กำลังเผชิญ

1.7.4.2 สาเหตุและผลกระทบ หมายถึง การวิเคราะห์ค้นหาถึงสาเหตุของปัญหาโดยการเริ่มพิจารณาจากตนเองก่อนเพื่อจะได้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีต และนำมาปรับปรุงแก้ไข รวมถึงการวัดผลกระทบของปัญหา ความยุ่งยากที่มีต่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคนว่ามีมากน้อยเพียงใด พร้อมกับมีสติว่าระยะเวลาอีกนานเท่าใดปัญหาหรืออุปสรรคจะเข้ามากระทบต่อชีวิต

1.7.4.3 ความอดทน หมายถึง การรับรู้ถึงความคงทนของปัญหาหรืออุปสรรค และอดทนในการรับมือกับความยืดเยื้อของปัญหาพร้อมพยายามขจัดอุปสรรคนั้นให้หมดไป

1.7.5 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย

1.7.5.1 ความรื่นรมย์ในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน และทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข ไม่หม่นหมองหรือโศกเศร้า

1.7.5.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่ได้รับมอบหมาย ความรู้สึกชอบใจและพึงพอใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และความรู้สึกยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

1.7.5.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกอยากทำงาน (ปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน) ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและตื่นตัว และปฏิบัติงานด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีชีวิตชีวา