

**การให้ความหมาย ที่มาของความหมายและองค์ประกอบ
ความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยใน
เจนเนอเรชันวาย: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก**
**The Social Construction Meaning, Source of Meaning
and Work Happiness Components of University Lecturers
in Generation Y: Research to Create Grounded Theory**

อิตรัตน์ พิมพาภรณ์¹ และพิทักษ์ ศิริวงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อค้นหาความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวายและ 2) เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 12 ราย โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การจดบันทึก และศึกษาจากเอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 ผลการวิจัยพบว่า ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) การได้ทำงานที่ตนเองรัก 2) การมีทีมงานที่ดี 3) บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน 5) ได้พัฒนานตนเอง และ 6) มีความมั่นคงในชีวิต ส่วนองค์ประกอบความสุขในการทำงาน แบ่งได้ 2 ปัจจัย

¹ อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

² รองศาสตราจารย์ ดร.ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ตนเอง และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร/หัวหน้างาน 2) องค์กร 3) เพื่อนร่วมงาน และ 4) ลูกศิษย์ ตามลำดับ ในตอนท้ายของบทความได้นำเสนอข้อเสนอเชิงทฤษฎีและข้อเสนอในการปฏิบัติที่ได้จากผลการวิจัย

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, อาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย, ทฤษฎีฐานราก

Abstract

This is a qualitative research in order to create the grounded theory. The research was aimed 1) to find the social construction meaning and source of meaning of work happiness of university lecturers in generation Y, and 2) to theorize a grounded theory of work happiness component of the university lecturer in generation Y. The researchers used purposive sampling at 12 university lecturers in generation Y. The data was collected by in-depth interview, observation, note taking, and documentary study in February 2016. The result showed that the social construction meaning and the source of meaning of work happiness were following; 1) work that they love, 2) good environment, 3) goal achievement, 4) work life balance, 5) self-development and 6) security life. In the work happiness component was divided 2 factors namely; the internal factor was the self, and the external factors were 1) management team and supervisor, 2) organization, 3) colleague, and 4) student, respectively. At the end of article, the researcher also proposed both theoretical and practical suggestions from the study.

Keywords: Work Happiness, University Lecturers in Generation Y, Grounded Theory

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงานของพนักงาน นับเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน เนื่องจากความสุขเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจของมนุษย์ เมื่อเกิดความสุขพลังงานในร่างกายจะเพิ่มขึ้นกว่าเดิม สมอง จึงสั่งการไปยั้งระบบประสาทได้ดี ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจึงดีเยี่ยมตามมา (ชนิกา ตูจันดา, 2552) จากการทดลองของ Oswald, Proto, and Sgroi (2014) พบว่า คนมีความสุขจะมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้นประมาณร้อยละ 12 และคนที่มีความสุขที่ต่ำกว่าจะสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานที่ต่ำกว่า ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงถือเป็นเรื่อง que ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

องค์กรในปัจจุบันนี้ประกอบด้วยพนักงานที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 3 รุ่นด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) หรือบางองค์กรอาจมีเจนเนอเรชั่นที่อาวุโสกว่านั้นรวมอยู่ด้วย (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ, 2557) ด้วยความหลากหลายในลักษณะทางประชากรศาสตร์นี้นับเป็นความท้าทายต่อนายจ้างและองค์กรในการสร้างบรรยากาศแห่งความกลมกลืนในการทำงานกับพนักงานในแต่ละรุ่น โดยรุ่นล่าสุดที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน คือ เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดในปี พ.ศ. 2520-2537 (Kaylene and Rober, 2011) คือ มีอายุอยู่ในช่วง 21-38 ปี นับเป็นกลุ่มที่ที่น่าสนใจในการทำการการศึกษา เพราะประชากรในรุ่นนี้เป็นกลุ่มแรงงานใหญ่ที่สำคัญของโลก ปัจจุบันนี้กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายทั่วโลกมีจำนวนมากกว่า 2 พันล้านคน คิดเป็นสัดส่วนที่ใหญ่ที่สุดประมาณร้อยละ 30 ของประชากรโลก และเนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรทั่วโลกเริ่มมีการชะลอตัวลง ทำให้ประชากรกลุ่มคนนี้มีแนวโน้มที่จะเป็นกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดต่อไป และสำหรับประเทศไทยก็มีแนวโน้มที่คล้ายคลึงกับทั่วโลกคือ มีประชากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายประมาณ

ร้อยละ 28 ของประชากรในประเทศ และด้วยอัตราการเกิดที่อยู่ในระดับต่ำมาเป็นเวลานาน จึงเป็นที่แน่นอนแล้วว่าประชากรกลุ่มนี้มีขนาดใหญ่ที่สุดในไทยเมื่อเทียบกับ เจนเนอเรชันอื่น ๆ เช่นกัน (สุทธาภา อมรวีวัฒน์ และคณะ, 2557) จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าเจนเนอเรชันวัยนี้เป็นกลุ่มประชากรที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศและของโลกทั้งในฐานะแรงงานและผู้บริโภคที่สังคมควรให้ความสำคัญเพราะเป็นกลุ่มประชากรที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลก และเนื่องด้วยกลุ่มคนในเจนเนอเรชันวัยนี้มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากกลุ่มคนเจนเนอเรชันอื่น ๆ อันเนื่องมาจากประสบการณ์ทั้งในสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมที่ต่างกัน ย่อมส่งผลให้มีความคิด ทักษะคิด พฤติกรรม รวมทั้งรูปแบบชีวิตแตกต่างจากคนรุ่นอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน (Kaylene and Rober, 2011)

งานวิจัยในครั้งนี้นี้ มุ่งศึกษากับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในกลุ่มเจนเนอเรชันวัย เพราะเป็นประชากรกลุ่มสำคัญที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศและของโลก ตามที่กล่าวมา และมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันหลักในการสร้างกำลังคนในสาขาอาชีพต่าง ๆ ของประเทศ หรือที่เรียกว่า “การผลิตบัณฑิต” โดยการผลิตบัณฑิตทำโดยการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรม สร้างประสบการณ์ตามมาตรฐาน ทั้งของสถาบัน ประเทศ และสาขาอาชีพ โดยผู้ขับเคลื่อนกระบวนการสร้างบัณฑิตหลักที่สำคัญ คือ อาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นกลุ่มวิชาชีพสำคัญที่มีบทบาทและหน้าที่ในการสร้างบัณฑิต และเป็นผู้ขับเคลื่อนในกระบวนการสร้างบัณฑิตให้มีลักษณะพึงประสงค์ เป็นไปตามที่หลักสูตร คณะ และมหาวิทยาลัยกำหนด (วัลลพ สันติประชา, มปป.) จากบทบทความสำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าหากบุคลากรกลุ่มนี้มีความสุขในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น รวมทั้งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตและคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจต่อการให้ความหมาย ที่มาของ ความหมาย และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยใน

เจนเนอเรชันวาย ด้วยใช้วิธีการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ซึ่งเป็นการวิจัยที่เน้นการตีความเพื่อหาคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา และได้เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมและมีฐานมาจากข้อมูลโดยตรง (Stem, 1994) โดยการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้เห็นมุมมองความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์รุ่นใหม่ของมหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย ตลอดจนได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎี ข้อเสนอในการนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการจัดการและสร้างกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรกลุ่มนี้ ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ต้องการสร้างทฤษฎีฐานรากจากทัศนะของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อค้นหาความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย
2. เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

อาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย (University Lecturer in Generation Y) หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชนของประเทศไทย ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2520-2537 โดยมีอายุระหว่าง 21-38 ปี (ณ ปี 2558)

4. การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชัน

วาย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับเงินเนอเรนวาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน

ปัจจุบันทั่วโลกต่างให้ความสนใจในการวัดความอยู่ดีมีสุข (Well-being) และความสุข (Happiness) ของประชากรมากขึ้น รวมทั้งประเทศไทยเอง ความสุขถือเป็นนโยบายระดับชาติที่ภาครัฐให้ความสำคัญกับความสุขของประชาชนด้วยกัน โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นความสำเร็จที่มีอิสรภาพในการที่จะมีทางเลือกในการดำรงชีวิตตามความสามารถ จึงพยายามสร้างดัชนีที่ใช้วัดความสุขอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีดัชนีที่ใช้วัดองค์ประกอบความสุขจากภายนอก เช่น สุขภาพ ระดับการศึกษา การทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ, 2548 อ้างถึงในบำรุง สาริบุตร, 2555)

ความสุขเป็นเรื่องการรับรู้ของแต่ละบุคคล (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2551) โดยความสุขเป็นการวัดเชิงอัตวิสัย (Subjective) เป็นเรื่องของอารมณ์ความรู้สึก คำตอบจึงขึ้นอยู่กับความรู้สึกของแต่ละบุคคลในขณะนั้น ซึ่งแตกต่างจากการวัดเชิงภาวะวิสัย (Objective) ที่เป็นการวัดความเป็นอยู่ของปัจเจกบุคคลซึ่งมีค่าคงที่ (รศรินทร์ เกรย์, วรชัย ทองไทย และเรวดี สุวรรณพเก้า, 2553)

สำหรับแนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน Warr (2007) อธิบายไว้หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย 1) ความรื่นรมย์ในงาน 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น และ 3) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจและเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกันของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และ Manion (2003) อธิบายความสุขขององค์ประกอบความสุขในการทำงาน ว่ามี 4 ประการ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ และจากการศึกษาของ ถิธรัตน์

พิมพารณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) พบว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา มีปัจจัย 5 ประการที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานในระดับมาก ได้แก่ 1) ความสำคัญของงาน 2) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 3) ความคิดเชิงบวก 4) ผู้นำและนโยบาย และ 5) ความมีอิสระในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปถึงแนวคิดความสุขในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นจากผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งองค์กร โดยความสุขในการทำงานของคนในองค์กรนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะหากบุคลากรในองค์กรมีความสุขและได้อยู่ในองค์กรแห่งความสุขแล้วย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวัย

ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้แบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นหรือกลุ่มอายุ (THE U.S. Generations) โดยแบ่งตามประสบการณ์ชีวิตที่เหมือนหรือคล้ายกันไว้กลุ่มเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นทางสังคม การเมือง ประวัติศาสตร์ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ โดย THE U.S. Generations ได้แบ่งกลุ่มคนเป็นรุ่นต่าง ๆ ได้ถึง 6 รุ่น (Kaylene and Rober, 2011) ดังตารางที่ 1

ยุค (Generation)	ช่วงปี ค.ศ. ที่เกิด (Date of Birth: A.D.)	ช่วงปี พ.ศ. ที่เกิด (Date of Birth: B.E.)
Pre-Depression	ก่อน 1930	ก่อน 2473
Depression	1931-1945	2474-2488
Baby Boomers	1946-1964	2489-2507
Generation X	1965-1976	2508-2519
Generation Y	1977-1994	2520-2537
Generation Z	หลังปี 1994	หลังปี 2538

ตารางที่ 1 ยุคตามกลุ่มอายุ (THE U.S. Generations)

ที่มา: ปรับจาก Kaylene and Rober (2011)

ลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย

ตามที่กล่าวไปแล้วว่าด้วยประสบการณ์ชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันของคนในแต่ละรุ่น จึงเป็นสาเหตุให้ความคาดหวัง วิถีชีวิต ค่านิยม และพฤติกรรมของคนในแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันไปด้วย ลักษณะเฉพาะของเจนเนอเรชั่นวายที่แตกต่างจากคนรุ่นอื่น ๆ มีดังนี้

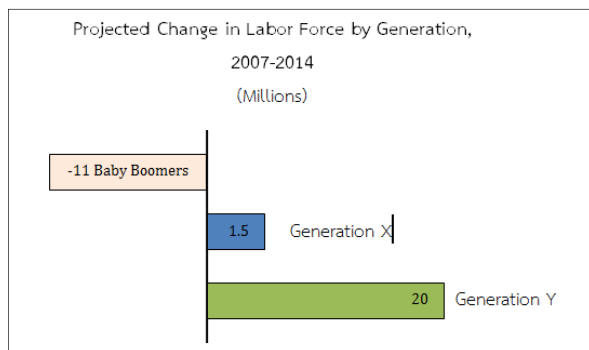
เจนเนอเรชั่นวาย รู้จักกันในนาม Why Generation หรือ Millennial Generation คือ ประชากรกลุ่มที่เกิดหลังเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) โดยเกิดในช่วงปี ค.ศ.1977-1994 หรือ พ.ศ.2520-2537 มีอายุระหว่าง 21-38 ปี (ณ ปี 2558) คนกลุ่มนี้ถือเป็นลูกของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เจนเนอเรชั่นวาย เกิดในยุคที่อัตราการเจริญเติบโตของประชากรโดยรวมของโลกลดลง ครอบครัวเริ่มมีขนาดเล็ก ผู้คนเริ่มให้ความสำคัญกับการมีลูกจำนวนน้อยในครอบครัวแต่เน้นการเลี้ยงดูให้ดี ลักษณะเช่นนี้ทำให้ตัวตนของคนเริ่มมีความสำคัญกว่าเดิม (ศรีภิญญา มงคลศิริ, 2548)

คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายนี้ เป็นรุ่นที่เกิดในช่วงเวลาที่บ้านเมืองสงบสุขเติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมากภายใต้สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่ไม่หยุดนิ่ง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด (National Master, 2553 อ้างจากกังวาน ยอดวิเศษศักดิ์, 2557) การเติบโตที่มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว เช่น การทำงานเต็มเวลาของผู้หญิง ครอบครัวมีรายได้สองทาง การเคารพในความหลากหลายทางชาติพันธุ์และวัฒนธรรม มีการใช้คอมพิวเตอร์ทั้งที่บ้านและโรงเรียน คนกลุ่มนี้นับเป็นคนที่มีฉลาดและมีเหตุผล เกิดในยุคเทคโนโลยี อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ มีสังคมที่ไร้ขอบเขต และคุ้นเคยกับความหลากหลายทางสังคม ทักษะคิดและลักษณะวิถีชีวิตจะเน้นการพึ่งพาตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ต้องการการยอมรับจากผู้พบเห็นและกลุ่มสังคมที่ตนอาศัยอยู่ ใจกว้าง มองโลกในแง่ดี มีการตั้งเป้าหมายและแรงจูงใจต่อความสำเร็จในระดับสูง คำสำคัญสำหรับคนกลุ่มเจน

เนอเรชั่นวายนี้คือ ทางเลือก (choice) การปรับเปลี่ยน (customization) การตรวจสอบ (scrutiny) ความสมบูรณ์ (integrity) ความร่วมมือ (collaboration) ความรวดเร็ว (speed) ความบันเทิง (entertainment) และนวัตกรรม (innovation) (Kaylene and Rober, 2011)

เจนเนอเรชั่นวายกับตลาดแรงงาน

เนื่องด้วยมีการเปลี่ยนแปลงทางลักษณะประชากรศาสตร์ ทำให้ตลาดแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกามีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยพบว่าเจนเนอเรชั่นวายจะเป็นแรงงานหลักของประเทศ ส่วนกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส จะมีปริมาณที่ลดลง จากข้อมูลของสำนักงานสถิติด้านแรงงานของสหรัฐอเมริกาแสดงให้เห็นว่า ในปี ค.ศ.2014 จะมีแรงงานกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สที่ออกจากตลาดแรงงานมากกว่า 11 ล้านคน ส่วนปริมาณของชนกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะทรงตัว และสำหรับเจนเนอเรชั่นวายปริมาณในตลาดแรงงานจะเพิ่มขึ้นเกือบ 20 ล้านคน ดังแสดงในภาพที่ 1 ดังนั้น จะเห็นได้ว่าประชากรเจนเนอเรชั่นยานี้ นับเป็นกลุ่มสำคัญในตลาดแรงงานปัจจุบันที่องค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและยั่งยืนต่อไป



ภาพที่ 1 การเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานตามยุค ช่วงปี ค.ศ. 2007-2014
ที่มา: NAS report (2014)

ลักษณะสำคัญของเจนเนอร์ชั้นนายในองค์กร

เจนเนอร์ชั้นนาย นับเป็นบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญขององค์กรทั้งในยุคปัจจุบันและอนาคตอันใกล้เนื่องจากเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของโลก ผู้บริหารองค์กรควรทำการศึกษาถึงลักษณะการทำงานของคนกลุ่มนี้ เพื่อเห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนรุ่นนี้กับรุ่นอื่น ๆ และเป็นการเข้าใจถึงสาเหตุที่อาจก่อให้เกิดช่องว่างหรือความขัดแย้งในการทำงานระหว่างกันได้

คนเจนเนอร์ชั้นนาย ให้ความสำคัญอย่างมากกับเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงาน สถานที่ทำงานที่มีบรรยากาศผ่อนคลายภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความสุข ต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ต้องการให้มีที่เลี้ยงรวมทั้งมีการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าในงาน คนรุ่นนี้มีจิตวิญญาณในการเป็นผู้ประกอบการ ชอบหาวิธีการหรือขั้นตอนใหม่ ๆ ที่ดีกว่าและเร็วกว่าในการทำงาน มีความเป็นผู้นำ ชอบความตื่นเต้นและท้าทาย ฉลาด มีความคิดแตกต่าง มีความสามารถสูงและหลากหลาย มีความทะเยอทะยาน นับถือตนเองสูง ส่งผลให้พนักงานกลุ่มนี้รักอิสระ มีแรงจูงใจสูงในการทำงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จสูงสุด (Princeton One, 2008)

นอกจากนี้ NAS report (2014) ยังอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของเจนเนอร์ชั้นนายในที่ทำงานไว้ว่า คนกลุ่มนี้มีความคาดหวังในการติดต่อกับผู้บังคับบัญชาแบบใกล้ชิด ต้องการมีข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน ต้องการเห็นการทำงานที่แตกต่าง ชอบการทำงานเป็นทีม ให้คำตอบแทนตามผลงานไม่ใช่ตามเวลางานที่ทำ ชอบความท้าทาย และชอบเป็นคนสำคัญในงาน

ดังนั้น จึงเป็นความท้าทายขององค์กรที่จะเข้าใจถึงแนวคิด ทศนคติ รวมทั้งพฤติกรรมของบุคลากรกลุ่มนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงาน บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานและจะสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่ประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กรต่อไป

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

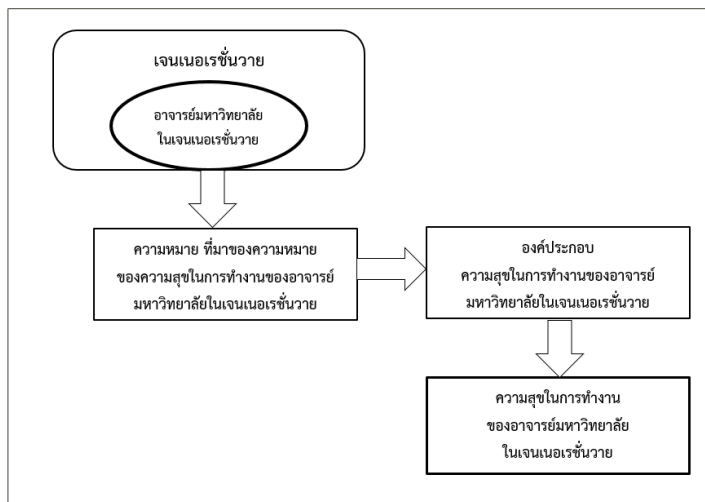
มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของเจนเนอเรชันวายในการทำงาน ได้แก่ Parul and Rajiv (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการแรงบันดาลใจต่ออาชีพของเจนเนอเรชันวายในที่ทำงาน (Managing Career Aspirations of Generation Y at Work Place) โดยผลการศึกษาพบว่า เจนเนอเรชันวายไม่ได้มีชีวิตอยู่เพื่อการทำงาน แต่เขาทำงานเพื่อมีชีวิต คนรุ่นนี้มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว มีใจแห่งการบริการ มีแรงจูงใจในการทำงาน ชอบความสมดุลในชีวิต และการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ไม่ชอบกระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนมากมายโดยที่ไม่จำเป็น การย้ายงานเพื่อโอกาสที่ดีกว่าของคนรุ่นนี้เกิดขึ้นได้ง่ายกว่าเมื่อเทียบกับคนรุ่นอื่น ๆ นอกจากนี้ กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ (2557) ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย พบว่า พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีพฤติกรรมที่ไม่อยู่นิ่ง แสวงหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา มีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อน และพร้อมจะเปลี่ยนงานเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า และบุคลากรกลุ่มนี้จะกลายเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในองค์การ รวมทั้งเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ

และจากผลการสำรวจและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกของ Economic Intelligence Center (EIC) พบว่า เจนเนอเรชันวายในประเทศไทยมีคุณลักษณะที่โดดเด่น 5 ประการ ดังนี้ 1) มีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยี 2) ชอบมีสังคม 3) ตัดสินใจบนข้อมูล 4) ช่างเลือก และ 5) มีความรู้ทางการเงิน (สุทธาภา อมรวิวัฒน์ และคณะ, 2557)

5. กรอบความคิดพื้นฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ของการให้ความหมายและที่มาของความหมายของความสุข และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย

ในเจนเนอเรชันวาย โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอที่จะนำไปสู่การสร้างทฤษฎีฐานราก เมื่อได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบความคิดพื้นฐานเพื่อการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดพื้นฐานในการวิจัย: การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 การออกแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิทยาแบบทฤษฎีฐานราก ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคม โดยทฤษฎีจะถูกสร้างและได้รับการตรวจสอบ โดยการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยใช้กระบวนทัศน์แบบการตีความนิยม (Interpretivism) และการสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) ตามแนวทาง

ของ Charmaz (2006) เพื่อค้นหาความหมาย ที่มาของความหมายของความทุกข์ในการทำงานจากทัศนะของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย รวมทั้งศึกษาองค์ประกอบความสุขในการทำงานของอาจารย์กลุ่มนี้เพื่อเข้าใจในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การสร้างทฤษฎีฐานรากจากข้อมูลเหล่านี้ต่อไป

6.2 ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการทำความเข้าใจถึง 1) ความหมายและที่มาของความหมายของความทุกข์ในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย และ 2) องค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย เพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ อันจะนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัยต่อไป

2) ขอบเขตด้านประชากร เป็นการศึกษากับอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 12 ราย แบ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 6 ราย และอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 6 ราย ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงลึกตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3) ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.2559

6.3 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย ผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) ภายได้หลักการสำคัญคือ ผู้ให้ข้อมูลมีความสอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ตามคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐและเอกชนของ

ประเทศไทยที่เกิดในยุคนเจนเนอเรชันวาย คือ เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2520-2537 2) ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 3) มีความยินดีในการเข้าร่วมการวิจัยและให้ข้อมูลโดยการให้สัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อใช้ในการสร้างทฤษฎีที่ต้องการศึกษา (Patton, 1990) เมื่อข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้คำตอบที่ซ้ำ ๆ กัน โดยไม่มีประเด็นใหม่แล้ว หรือเรียกว่าทฤษฎีถึงจุดอิ่มตัว (Theoretical Saturation) ผู้วิจัยจึงหยุดเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวนทั้งสิ้น 12 ราย

6.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ผู้วิจัย ทำหน้าที่เป็นผู้สัมภาษณ์ โดยได้เตรียมในเรื่องของความรู้ด้านการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานและกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย

2) แนวคำถามในการสัมภาษณ์ (Interview Guide) โดยใช้คำถามปลายเปิดที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่องการให้ความหมายที่มาจากความหมาย และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย

3) เครื่องบันทึกเสียง และเครื่องบันทึกภาพ

4) อุปกรณ์ภาคสนาม เช่น ปากกา ดินสอ สมุดจดบันทึก เป็นต้น

6.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัยและเก็บข้อมูล 3 วิธีการ คือ 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 12 ราย เพื่อนำข้อมูลไปสร้างทฤษฎีฐานราก (Creswell, 1998) โดยผู้วิจัยเป็นผู้มีบทบาทหลักในการเก็บข้อมูล ด้วยแนวคำถามการสัมภาษณ์ 2) การสังเกตและจดบันทึก (Observation and field Note) ผู้วิจัยได้สังเกตร่วมด้วยขณะทำการสัมภาษณ์

และมีการจัดบันทึกในประเด็นสำคัญระหว่างการสัมภาษณ์ที่จำเป็นต่อการสร้างทฤษฎีโดยพยายามจัดการข้อมูลในรูปแนวคิดและโครงสร้างต่าง ๆ และ 3) การศึกษาเอกสาร (Document Analysis) เป็นการเตรียมตัวทั้งก่อนและระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงภายหลังที่เก็บข้อมูลแล้ว

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังให้ความสำคัญกับการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (สุรางค์ จันทวานิช, 2540) ด้วยการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล และตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกควบคู่กับการสังเกต เพื่อความแน่ชัดของข้อมูลที่ได้รับ จนกระทั่งข้อมูลไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม เรียกได้ว่าถึงจุดอิ่มตัว และได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

6.6 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์เชิงลึกแต่ละครั้ง เริ่มต้นด้วยการนำเครื่องบันทึกเสียงมาถอดความเป็นบทสนทนาที่เป็นตัวอักษร และนำข้อมูลมาถอดความแบบคำต่อคำ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาตามวิธีของ Van (1990) โดยสามารถทำได้มาซึ่งความหมายและตีความสะท้อนออกมาตามความเข้าใจของบุคคลนั้นๆ ทำให้เข้าใจความหมายต่างๆ ของความสุขในการทำงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในประเด็นหลักต่าง ๆ โดยการนำข้อมูลมาแยกเป็นหมวดหมู่ กำหนดปรากฏการณ์หลักจากหมวดใดหมวดหนึ่งพร้อมกับการพิจารณาความสัมพันธ์ นำหมวดหมู่ที่ได้มาสร้างการอธิบายปรากฏการณ์ และสร้างทฤษฎี (Theory Generation)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้แนวทางของ Strauss and Corbin (1990) ร่วมกับการแสดงข้อค้นพบในรูปตาราง (Miles and Huberman, 1994) และมีข้อความบรรยายประกอบเพื่อความชัดเจนมากขึ้น

7. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงการให้ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการทำงาน และองค์ประกอบความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย เป็นการตีความของความสุขในการทำงาน โดยข้อสรุปเชิงทฤษฎีแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

ความหมายและที่มาของ ความหมาย ของความสุขในการทำงาน	องค์ประกอบ ความสุขในการทำงาน
1) การได้ทำงานที่ตนเองรัก 2) การมีทีมงานที่ดี 3) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) การมีความสุขสมดุลในชีวิตและการทำงาน 5) การได้พัฒนาตนเอง 6) การมีความมั่นคงในชีวิต	ตนเอง 1) มีทัศนคติในการทำงาน 2) รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ 3) พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 4) มีความสมดุลในการชีวิตและการทำงาน 5) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
	ผู้บริหาร/หัวหน้างาน 1) มีความยุติธรรมและสร้างความเสมอภาคในองค์กร 2) มีการบริหารจัดการที่ดี
	องค์กร 1) มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม 2) สร้างความมั่นคงในอาชีพ 3) กำหนดภาระงานที่เหมาะสม 4) สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร
	เพื่อนร่วมงาน 1) ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน 2) รู้จักการทำงานเป็นทีม
	ลูกศิษย์ 1) ได้เห็นความสำเร็จของลูกศิษย์ 2) ได้เห็นถึงความตั้งใจและใส่ใจในการเรียนของลูกศิษย์

7.1 ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการทำงาน

จากตารางที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

1) **การได้ทำงานที่ตนเองรัก** ด้วยการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น โดยมีได้มองเพียงแค่ค่าตอบแทนเท่านั้น กล่าวคือ ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคนคิดเห็นตรงกันว่ามีความภาคภูมิใจและรักในวิชาชีพนี้ และนับว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นอาชีพแห่งการให้ความรู้แก่ผู้อื่น และมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้เกิดความสุขในการดำรงอยู่ในอาชีพนี้

“มีความสุขกับการทำงาน โดยเฉพาะงานสอนและการได้มีโอกาสนผลิตผลงานทางวิชาการในสาขาวิชาที่ตนเองถนัด” (ซี นามสมมติ, 2559)

“มีความสุขในงานสอน การเขียนตำรา แต่ไม่มีความสุขในเรื่องรายละเอียดปลีกย่อยงานที่ไม่ได้มีการวางแผน” (บี นามสมมติ, 2559)

“ความสุขในการทำงาน คือ ได้ทำงานที่ตนรัก ไม่ใช่งานที่ทำเพราะต้องทำเพื่อหารายได้เท่านั้น เพราะหากเราไม่มีความสุขเวลาที่ได้ทำมัน ก็อาจส่งผลไม่ดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดความท้อแท้ในการทำงานได้ง่าย อีกทั้งเราจะต้องอยู่กับงานนั้น ๆ เกือบทุกวัน มันจะทรมานร่างกายและจิตใจอย่างมาก หากงานนั้นไม่ใช่งานที่ตนเองรัก” (เอฟ นามสมมติ, 2559)

2) **การมีทีมงานที่ดี** ได้แก่ การมีผู้บริหาร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่ดีในที่ทำงาน โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างาน มีภาวะผู้นำ พาก้องการไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นที่นำเคารพและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง มีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเสมือนคนในครอบครัว ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีความขัดแย้งระหว่างกันให้น้อยที่สุด เพราะความขัดแย้งระหว่างคนในที่ทำงานคืออุปสรรคสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน

“ความสุขในการทำงานที่สำคัญเลย เรามองว่าเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุนการทำงานด้วยกัน การต่อสู้ ฝ่าฟัน และเป็นที่ปรึกษาการทำงานที่ดี การทำกิจกรรมร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งหมายถึงแนวคิดที่เป็นไปในทิศทาง

เดียวกันที่ต้องการจะพัฒนาองค์กร พัฒนาผู้เรียนร่วมกัน” (เอฟ นามสมมติ, 2559)

“ความสุขในการทำงาน คือ การที่ได้พบกับเพื่อนร่วมงานที่สามารถเข้ากันได้ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดีคอยสนับสนุนและช่วยเหลือ เรียกว่า ง่าย ๆ ว่า ต้องเก่งงานและเก่งคน สามารถชักนำให้ลูกน้องมีผลงานที่ดี และเป็นบุคคลที่เป็นที่เคารพ มีอิทธิพลทางด้านจิตใจ ใช้พระคุณมากกว่าพระเดช เป็นที่นับถือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เหมือนที่อยากให้ลูกน้องปฏิบัติ” (เอ นามสมมติ, 2559)

“เพื่อนร่วมงานนี้สำคัญเลยนะ เปรียบเสมือนครอบครัวอบอุ่น ช่วยเหลือและเกื้อกูลกัน ทุกคนรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบ ช่วยเหลือในการทำงานอย่างเต็มที่ มองประโยชน์ส่วนรวม มั่นเป็นสิ่งสำคัญของความสุขในการทำงาน” (เจ นามสมมติ, 2559)

“การได้ทำงานร่วมกับคนดี ๆ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสุขในการทำงานของเรา” (ไอ นามสมมติ, 2559)

3) **การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้** กล่าวคือ ความสุขในการทำงานเกิดจากความสำเร็จในงานตามเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จจากตำราที่เขียน งานวิจัยที่ได้ทำ หรือแม้กระทั่งเห็นความสำเร็จของลูกศิษย์ที่ตนเองได้มีโอกาสดำเนินการให้ความรู้ให้

“สุขที่ตนประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง ทั้งในงานวิชาการของตัวเอง และมองเห็นความสุขและความสำเร็จของเด็ก ๆ ที่เรามีส่วนในการสอนเขา” (เค นามสมมติ, 2559)

“ความสุข คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งไม่ต้องเร็ว แต่ไม่หยุดก้าวหน้า รวมทั้งความก้าวหน้าก็สร้างได้ด้วยตัวเอง” (จี นามสมมติ, 2559)

4) **การมีความสุขในชีวิตและการทำงาน** กล่าวคือ การมีปริมาณงานที่เหมาะสม เพื่อได้ใช้เวลากับครอบครัวและเวลาส่วนตัวมากขึ้น โดยความสุขคือความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับชีวิตการทำงาน สำหรับประเด็นความสุขในชีวิตนี้อาจมองเป็นเรื่องของการบริหารจัดการส่วนบุคคล แต่ในความเป็นจริงแล้ว องค์กรก็มีส่วนสำคัญในการสร้างความสมดุลในชีวิตให้กับอาจารย์ได้ โดยมีการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสม มียืดหยุ่นเรื่องชั่วโมงและเวลาในการทำงาน โดยผลที่ตามมาคือหากมีเวลาที่เหมาะสมทั้งในเรื่องการทำงานและชีวิตส่วนอื่นที่นอกเหนือจากงาน ย่อมส่งผลถึงความสุขในชีวิตต่ออาจารย์กลุ่มนี้อย่างแน่นอน

“ความสุข คงต้องหมายถึง การที่เราสามารถสร้างสมดุลให้ได้ระหว่างชีวิตครอบครัว กับชีวิตการทำงานคะ นั่นหมายความว่า เวลาทำงานต้องไม่หนักและแน่นอนจนไม่มีเวลาได้พักผ่อน หรือมีงานด่วนมากจนเกินไป ในขณะที่ชีวิตครอบครัว เมื่อกลับไปหลังจากการทำงานควรมีแรงเหลือพอที่จะดูแลคนในบ้านต่อได้โดยไม่เหนื่อยล้าจนเกินไปคะ ถ้าสองสิ่งนี้สมดุล ความสุขก็จะเกิดขึ้นคะ” (อี นามสมมติ, 2559)

“ความสุขคือการได้ทำงานที่ตนรัก ได้พบกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ” (แอล นามสมมติ, 2559)

“มองว่าความสุขในการทำงานจะเกิดได้ ก็ต้องมีชีวิตครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว และชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมด้วย” (จี นามสมมติ, 2559)

“การทำงานให้มีความสุขในความคิดเรามาจากการบริหารงานกับบริหารชีวิตได้ดี” (เอ นามสมมติ, 2559)

5) **การได้พัฒนาตนเอง** มีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ตนเองสนใจ โดยอาชีพอาจารย์นั้นนับเป็นอาชีพแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวเป็นการเปิดโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนให้เติบโตขึ้นได้

“ความสุข คือ การได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยหรือคณะควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าของอาจารย์ โดยไม่ต้องแย่งชิงกัน เช่น ทุนการศึกษาต่อ ทุนวิจัย ทุนตำรา” (เอช นามสมมติ, 2559)

“ความสุขในการทำงาน นอกจากจะได้สอนนักศึกษาให้ได้ประโยชน์แล้ว ความสุขอีกอย่างคือได้มีเวลาศึกษางานวิจัย มีโอกาสได้ไปศึกษางานข้างนอก ไปหากรณีศึกษาบ้าง เพื่อพัฒนาตัวเอง มีประสบการณ์ในงานวิจัยมากขึ้น” (ดี นามสมมติ, 2559)

“ได้มีโอกาสเรียนรู้ พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ โดยไม่แน่ใจว่า จะต้องพัฒนาตนเองตามงานหรือวิชาชีพที่ตนถนัดเท่านั้น ควรเปิดโอกาสให้ตามความสนใจอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง” (ไอ นามสมมติ, 2559)

6) **การมีความมั่นคงในชีวิต** ด้วยการมีรายได้ที่เหมาะสมในการเลี้ยงชีพ สามารถให้รางวัลแก่ตนเองได้ เช่น การได้เดินทางท่องเที่ยว การเลือกซื้อสิ่งของตามความชอบของตนเอง นอกจากนี้ ด้านสวัสดิการโดยเฉพาะการรักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว นับเป็นประเด็นที่อาจารย์กลุ่มนี้มองว่ามีส่วนสำคัญต่อความสุขในการประกอบอาชีพนี้เช่นกัน

“ความสุข คือ การได้ทำงานที่ตนรัก มีรายได้ที่สามารถใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างไม่ลำบาก และยังสามารถแบ่งรายได้จำนวนหนึ่งเพื่อเป็นเงินออมและซื้อสินค้าหรือบริการ เช่น เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย เดินทางท่องเที่ยว เพื่อให้รางวัลแก่ชีวิตบ้างในบางโอกาส” (ซี นามสมมติ, 2559)

7.2 องค์ประกอบความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวายที่ผู้วิจัยค้นพบมี 5 ปัจจัย คือ ตนเอง หัวหน้างาน องค์กร เพื่อนร่วมงาน และลูกศิษย์ ตามลำดับ โดยรายละเอียดมีดังนี้

1) ตนเอง

ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมดมีความเห็นว่า ตนเองคือผู้มีส่วนสำคัญที่สุดในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยมีทัศนคติที่ดีและสร้างพลังทางบวกจะสร้างความรู้สึกเป็นสุขในชีวิตและการทำงานได้อย่างมาก เพราะทุกอย่างเริ่มต้นจากทัศนยะและมุมมองของตนเอง การสร้างความสุขให้กับตนเองเป็นทักษะที่เรียนรู้และฝึกฝนได้ รู้จักเข้าใจเหตุและผลที่เกิดขึ้น มองปัญหาเป็นเรื่องที่แก้ไขได้ และรับผิดชอบในงานของตนเองอย่างเต็มที่ โดยองค์ประกอบความสุขในการทำงานที่เกิดจากตนเองสามารถสรุปได้ดังนี้

(1) **มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน** กล่าวคือ ยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นในการทำงาน ฝึกมองโลกในแง่บวก ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการทำงาน มองเป้าหมายและผลสำเร็จในการทำงานเพื่อสร้างแรงผลักดันและความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงาน

“ลองคิดบวก เมื่อเจอคนเอาเปรียบ เห็นแก่ตัว ก็คิดว่า ถ้าเราทำมาก เราก็จะรู้มากขึ้น เมื่อได้งานที่ยากมาก ไม่เคยทำ เราก็คิดว่า ทำทลายความสามารถและได้ความรู้เพิ่ม” (เอช นามสมมติ, 2559)

“คนทำงานจะต้องมีวิธีในการสร้างความสุข โดยการสร้างความสุขควรเริ่มจากการพยายามมองทุกอย่างในมุมมองที่บวก โดยใช้หลัก 2 ข้อคือ หลักที่ 1 เรื่องทุกเรื่องมี 2 ด้าน คือ บวกกับลบ เหมือนเหรียญมี 2 ด้าน และหลักข้อ 2 คือ เรา เป็นคนกำหนดเองได้ว่าจะเอาใจเราไปผูกกับด้านไหน และในที่สุดต้องบอกกับตัวเองให้ได้ว่า ความสุขหรือความทุกข์ในที่สุดแล้ว เรา คือ คนกำหนดเอง” (จี นามสมมติ, 2559)

(2) **รับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่** เช่น เตรียมความพร้อมในการทำงานและการสอน เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดตามความสามารถ กำลัง และเวลาที่มี เพื่อป้องกันและลดความผิดพลาดในการทำงาน ไม่ถูกตำหนิจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี

“เตรียมความพร้อมสำหรับการสอนให้ดี เพื่อจะได้ไม่ต้องเครียดเวลาไปสอน และจะได้ให้ความรู้กับนิสิตได้อย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดความสุขทั้งสองฝ่าย” (เอฟ นามสมมติ, 2559)

“พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดตามเวลา และความสามารถที่ตัวเองมี เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น เมื่อไม่มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นกับงานที่เรารับผิดชอบก็จะทำให้ไม่มีข้อตำหนิจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ชีวิตก็มีความสุข” (ดี นามสมมติ, 2559)

(3) **พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ** เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง รู้จักใฝ่รู้อยู่เสมอทั้งในศาสตร์ของตนเองจากการทำวิจัย ฝึกอบรม และความรู้ด้านอื่น ๆ ที่ตนเองให้ความสนใจเพื่อให้ตนเองมีความรู้ที่กว้างมากยิ่งขึ้น

“ได้มีเวลาศึกษางานวิจัย มีโอกาสได้ไปศึกษางานข้างนอก เพื่อพัฒนาตัวเองให้มีประสบการณ์ในงาน และได้อบรมเรื่องอื่นที่เราชอบ เราสนใจบ้าง จะได้รู้ความเป็นไปของโลกภายนอกที่มันเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ” (ดี นามสมมติ, 2559)

(4) **มีความสุขในชีวิตและการทำงาน** ซึ่งนับเป็นประเด็นที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความสุขให้กับชีวิตโดยการใช้เวลาที่เหมาะสมในการทำงาน มีเวลาในการพักผ่อน ออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมที่ตนเองสนใจได้อย่างสมดุล นอกจากนี้ อาชีพอาจารย์ยังสามารถเลือกทำงานในช่วงเวลาที่ตนคิดว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุดได้เองอีกด้วย ซึ่งนับเป็นข้อดีอย่างมากของอาชีพนี้

“ควรจะได้พักผ่อนอย่างเหมาะสม ไม่หักโหม เกินกำลัง และได้ทำงานในช่วงเวลาที่ตัวเองคิดว่าทำงานแล้วมีประสิทธิภาพมากที่สุด” (เอ นามสมมติ, 2559)

“วิธีหนึ่งของการสร้างความสุขในการทำงานก็คือ การหาเวลาว่างเพื่อผ่อนคลาย เช่น ออกกำลังกาย ออกไปรับประทานอาหารเย็นกับ

เพื่อนหรือครอบครัว พุดคุยกับเพื่อนสนิท” (ปี นามสมมติ, 2559) “หมั่นดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจอยู่เสมอให้พร้อมในการทำงาน มีเป้าหมายในชีวิตการทำงานที่ชัดเจน ควบคุมไปกับเป้าหมายในชีวิตส่วนตัว ครอบครัวยังดำเนินไปอย่างสมดุล” (ไอ นามสมมติ, 2559)

(5) **สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน** ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศในที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน เป็นต้น เพราะสภาพแวดล้อม อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่พร้อมต่อการใช้งาน รวมทั้งบรรยากาศที่ดีจะช่วยให้การทำงานสำเร็จด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น

“เราต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เครื่องมือ อุปกรณ์พร้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี จะหยิบจับอะไรมันก็จะสะดวกปริน” (เอ นามสมมติ, 2559)

“นอกเหนือจากนี้การสร้างความสุขก็คงมาจากได้นั่งทำงานในบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน ซึ่งทำงานปัจจุบันตอบโจทย์ข้อดีได้เป็นอย่างดีค่ะ” (อี นามสมมติ, 2559)

2) ผู้บริหาร/หัวหน้างาน

ผู้บริหารหรือหัวหน้างานนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และยิ่งไปกว่านั้นยังมีส่วนสำคัญต่อการสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร โดยผู้บริหารและหัวหน้างานที่ดีควรมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการทั้งงานและคนให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานเพื่อสามารถชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา ใส่ใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา คอยสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเหมาะสมและเท่าเทียมด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานให้กับอาจารย์กลุ่มนี้ได้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) **มีความยุติธรรมและสร้างความเสมอภาคในองค์กร** ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการมอบหมายงาน หรือการประเมินผลการทำงาน โดยผู้บริหารควรพิจารณาอย่างรอบคอบและยุติธรรม เพราะปัจจัยนี้เป็นสิ่งสำคัญที่อาจารย์กลุ่มนี้คาดหวังว่าจะได้รับจากผู้บริหารในองค์กร

“หัวหน้างานควรจะต้องแบ่งงานให้มันมีความพอดี ไม่ใช่คนที่ทำได้ก็ทำไป” (ดี นามสมมติ, 2559)

(2) **มีการบริหารจัดการที่ดี** กล่าวคือ มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ไม่ยึดตัวบุคคลเป็นหลัก แต่ให้การบริหารงานเป็นไปตามกฎเกณฑ์และระเบียบที่องค์กรกำหนด

“ความสุขในการทำงานมันคงจะต้องมาจากการมีระบบ บังคับบัญชาที่ชัดเจน มีระบบและกลไกที่สามารถช่วยในการทำงานของเราให้ประสบความสำเร็จได้ในเวลาที่รวดเร็ว หน่วยงานใดก็แล้วแต่มองที่การใช้ระบบในการทำงานมากกว่าตัวบุคคล แน่แน่นอนว่าจะเกิดความขัดแย้งน้อย และทำให้บรรยากาศในการทำงานน่าอยู่ สร้างความสุขให้พนักงานในองค์กรได้อย่างแน่นอน” (อี นามสมมติ, 2559)

“ให้หน่วยงานและผู้บริหารให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กร โดยพยายามสร้างวิธีการบริหารหรือกลยุทธ์ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจน ว่าความก้าวหน้าขององค์กรนั้นส่วนสำคัญเกิดขึ้นจากความก้าวหน้าของคนในองค์กร หรือพนักงานในองค์กร” (จี นามสมมติ, 2559)

(3) **กระตุ้น สร้างขวัญกำลังใจ และเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา** โดยหัวหน้างานควรเป็นผู้มีส่วนผลักดันที่สำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความก้าวหน้าในงาน ชื่นชมการทำงานด้วยความเอาใจใส่มากกว่าการสร้างแรงกดดันในการทำงาน

“ผู้นำที่ดีต้องเป็นต้นแบบที่ดีให้กับลูกน้อง ใส่ใจดูแลลูกน้อง คอยสนับสนุนและช่วยเหลือ ลูกน้องให้มีความก้าวหน้า” (เอ นามสมมติ, 2559)

“หัวหน้าต้องสนับสนุนลูกน้องให้ก้าวหน้า บอกแนวทางให้ลูกน้องโตขึ้นในวิชาชีพด้วยใจเป็นมิตร ควรให้กำลังใจในการทำงานดีกว่าที่จะไปกดดัน” (แอล นามสมมติ, 2559)

3) องค์กร

ปัจจัยด้านองค์กรและนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในอาชีพอาจารย์ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานให้กับอาจารย์กลุ่มนี้ด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) **มีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม**
ให้กับอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการในการรักษาพยาบาล รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

“อยากให้มหาวิทยาลัยเพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาลเหมือนราชการ ไม่ขอระบบประกันสังคมเลย” (เอช นามสมมติ, 2559)

“สำหรับประเด็นที่สำคัญก็คือ การสนับสนุนเรื่องสวัสดิการให้กับพนักงาน โดยเฉพาะสิทธิการเข้ารับการรักษาพยาบาล หากพิจารณาเพิ่มวงเงินมากขึ้นก็จะเป็นการดีต่อบุคลากรทุกท่าน” (จี นามสมมติ, 2559)

“สำหรับความสุขที่หน่วยงานสามารถสร้างให้กับคนทำงานได้ก็คือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ความเสมอภาค และความมั่นคงในอาชีพ” (เค นามสมมติ, 2559)

“หน่วยงานควรจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้มากขึ้น เช่น บ้านพักฟรี สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และการตรวจสุขภาพให้บุคลากร” (ไอ นามสมมติ, 2559)

(2) **สร้างความมั่นคงในอาชีพ** เช่น เรื่องการต่อสัญญาจ้างของอาจารย์แบบระยะยาว เพื่อลดความกังวลด้านความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

“อยากให้สร้างความเป็นธรรมและเท่าเทียมให้กับพนักงาน เช่น เรื่องสัญญาจ้าง ควรเปลี่ยนเป็นระยะยาว” (เอช นามสมมติ, 2559)

“อยากได้ความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน โดยเฉพาะกับมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบแล้วนั้น ต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงในอาชีพ ได้รับแรงกดดันเป็นอย่างมากในการที่จะต้องขอตำแหน่งทางวิชาการให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งหากทำไม่สำเร็จก็จะมีผลทำให้มหาวิทยาลัยไม่ต่อสัญญาจ้างให้กับอาจารย์ท่านนั้น จึงทำให้ชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความไม่มั่นคงเกิดขึ้น โดยอาจารย์มหาวิทยาลัยจะไม่สามารถทำธุรกรรมทางการเงินได้ เช่น ซื้อบ้าน เนื่องจากทางสถาบันการเงินจะถือว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่มีความไม่มั่นคงในอาชีพ” (แอล นามสมมติ, 2559)

(3) **กำหนดภาระงานที่เหมาะสมให้กับอาจารย์**
กล่าวคือ องค์กรควรมอบหมายงานให้กับอาจารย์อย่างชัดเจน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นให้กับอาจารย์ โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร ทั้งนี้ หากอาจารย์มีภาระงานที่เหมาะสมก็จะสามารถบริหารจัดการเวลาเพื่อไปพัฒนาผลงานวิชาการอื่น ๆ ได้มากขึ้น รวมทั้งมีเวลาเพื่อจัดความสมดุลให้กับชีวิตได้มากขึ้นเช่นกัน

“อาจต้องลดภาระงานที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งอาจารย์เท่าไรนัก เช่น การตรวจนับครุภัณฑ์ และงานบริหารหรือแอดมินอื่น ๆ หรือถ้าหากหน่วยงานมีกำลังพลไม่เพียงพอในการทำงานใด ๆ ควร สรรหาและคัดเลือกพนักงานเพิ่มในตำแหน่งงานนั้น ๆ จะเป็นการแบ่งเบาภาระงานของ

บุคลากรปัจจุบันและก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น” (เอฟ นามสมมติ, 2559)

“ถ้าจะให้มีความสุข อยากให้มีการแบ่งงานที่ชัดเจน งาน on hand ตอนนี้นั้นเยอะเกินไป” (ดี นามสมมติ, 2559)

“ถ้าหากจะให้การทำงานมีความสุข ปริมาณงานที่ได้รับ ควรเหมาะสมกับเวลาที่มีอยู่จริง แน่แน่นอนว่าความสุขก็จะเกิดขึ้นทั้งในชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว” (อี นามสมมติ, 2559)

(4) **สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร** เช่น ความสามัคคีในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

“สิ่งสำคัญที่ต้องการให้หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาเป็นลำดับแรกก็คือ การสร้างความสามัคคีภายใน การสร้างจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคลากรที่ควรเป็นไปในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน ปรับทัศนคติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกคนให้มีทัศนคติในเชิงบวกต่อเพื่อนร่วมงาน เพียงเท่านี้ชีวิตการทำงานก็จะมีความสุขอย่างที่สุด” (เจ นามสมมติ, 2559)

4) เพื่อนร่วมงาน

ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ๆ สิ่งหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือ การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยอาจารย์กลุ่มนี้มองว่า หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี นับเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จในงาน ในทางตรงกันข้าม หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน อาจก่อให้เกิดความไม่ราบรื่นในการทำงาน รวมทั้งเกิดความทุกข์จนไม่ต้องการจะมาทำงาน หรือบางคนถึงขั้นลาออกจากงาน ดังนั้น เพื่อนร่วมงานที่ดีจึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสุขในการทำงาน เพราะการทำงานในปัจจุบันของอาจารย์ต้องทำงานร่วมกันทีมทั้งในระดับหลักสูตรจนถึงระดับมหาวิทยาลัย สำหรับปัจจัยเพื่อนร่วมงานมีรายละเอียดดังนี้

(1) **ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน** โดยเพื่อนร่วมงานนับว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความสุขในที่ทำงาน และเป็นสาเหตุลำดับต้น ๆ ที่ทำให้รู้สึกอยากมาทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

(2) **รู้จักการทำงานเป็นทีม** มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน รับฟังผู้อื่นเพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

“ความสุขในการทำงานที่ผ่านไ้ควรเป็นงานที่มีแต่เพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่อิจฉาริษยา ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เบียดเบียน ไม่เอาเปรียบ มีแต่ความจริงใจให้กัน เพราะการทำงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นสำคัญ ทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้ดี ย่อมเป็นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลตามมา” (เอช นามสมมติ, 2559)

5) ลูกศิษย์

อาชีพอาจารย์นับเป็นอาชีพที่มีความพิเศษอาชีพหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความรู้และความสำเร็จให้กับลูกศิษย์ โดยความพิเศษนี้นับเป็นสาเหตุหลักที่สามารถสร้างความสุขให้กับคนในอาชีพนี้ได้ โดยความสุขของอาจารย์ที่เกิดจากลูกศิษย์มีดังนี้

(1) **ได้เห็นความสำเร็จของลูกศิษย์** เป็นภาพที่สร้างความสุขในกับคนที่เป็นอาจารย์อย่างยิ่ง เพราะเปรียบเสมือนตนเองเป็นเรือจ้างที่ส่งลูกศิษย์เข้าถึงฝั่ง

(2) **ได้เห็นถึงความตั้งใจและใส่ใจในการเรียนของลูกศิษย์** ขณะที่ทำการสอนหรือบรรยายในห้องเรียน เมื่อเห็นลูกศิษย์มีความตั้งใจในการเรียน สิ่งนี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้คนเป็นอาจารย์เกิดความรู้สึกสุขใจในการทำงาน

“ต้องบอกก่อนเลยคะ ความสุขในการทำงานอาจารย์หาได้ไม่ยากเลยคะ ได้เห็นลูกศิษย์ยิ้ม ประสบความสำเร็จ มันก็ทำให้เรามีความสุขขึ้นมาได้อีกเยอะเลยคะ แลดูสร้างภาพนะคะ แต่จริง ๆ เป็นอย่างนั้นคะ” (อี นามสมมติ, 2559)

7.3 ข้อเสนอเชิงทฤษฎี

ข้อเสนอเชิงทฤษฎีของการวิจัย มีดังนี้

1) ความหมายและที่มาของความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย คือ การได้ทำงานที่ตนเองรัก การมีทีมงานที่ดี การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีความสุขในชีวิตและการทำงาน การได้พัฒนาตนเอง และการมีความมั่นคงในชีวิต

2) เมื่อใดก็ตามที่กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวายมีองค์ประกอบความสุขในการทำงานจากทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ ตนเอง องค์กร ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกศิษย์ เมื่อนั้นจะทำให้กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวายเกิดความสุขในการทำงาน

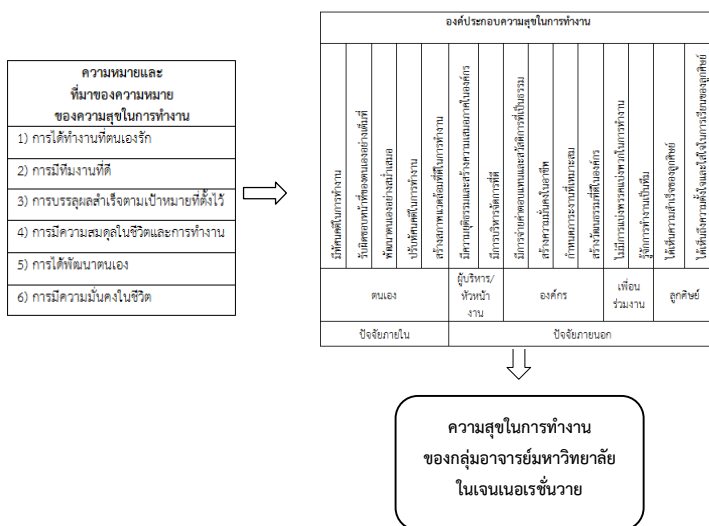
3) ปัจจัยในการสร้างความสุขจากตนเอง ถือเป็นปัจจัยภายใน (Internal factor) ที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย โดยเกี่ยวข้องกับการมีทัศนคติในการทำงาน การรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ การพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ การมีความสุขในชีวิตและการทำงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

4) ปัจจัยภายนอก (External Factor) ที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวายมี 4 ปัจจัย ตามลำดับดังนี้ 1) ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ประกอบไปด้วยการมีความยุติธรรมและสร้างความเสมอภาคในองค์กร และมีการบริหารจัดการที่ดี 2) องค์กร เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม การสร้างความมั่นคงในอาชีพ การกำหนดภาระงานที่เหมาะสมให้กับอาจารย์ และสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร 3) เพื่อนร่วมงาน เกี่ยวข้องกับการไม่แบ่งพรรคแบ่งพวกในการทำงาน และรู้จักการทำงาน

เป็นทีม และ 4) ลูกศิษย์ เกี่ยวข้องกับการได้เห็นความสำเร็จของลูกศิษย์ และได้เห็นถึงความตั้งใจและใส่ใจในการเรียนของลูกศิษย์

5) ความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย คือการผสมผสานกันระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เมื่อใดก็ตามที่อาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวายมีองค์ประกอบจากทั้ง 2 ปัจจัย เมื่อนั้นอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวายจะมีความสุขในการทำงาน

ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ สามารถให้ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวายได้ 6 ประการ ได้แก่ 1) การได้ทำงานที่ตนเองรัก 2) การมีทีมงานที่ดี 3) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 4) การมีความสุขในชีวิิตและการทำงาน 5) การได้พัฒนาตนเอง 6) การมีความมั่นคงในชีวิิต โดยองค์ประกอบความสุขในการทำงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังภาพที่ 3 กล่าวคือ ความหมายและที่มาของความหมายของความสุขเป็นเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความเข้าใจถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน โดยองค์ประกอบของความสุขทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังกล่าว นั้น จะผสมผสานจนก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ของความหมาย ที่มาของความหมาย และองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเงินเดือนเพิ่มขึ้น

7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอเชิงทฤษฎี

การสร้างความสุขในการทำงานให้กับกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเงินเดือนเพิ่มขึ้น ควรให้ความสำคัญกับความหมายและที่มาของความหมาย รวมทั้งองค์ประกอบความสุขตามที่ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ไว้ เพราะความสุขของแต่ละกลุ่มอาชีพก็มีองค์ประกอบที่ต่างกัน เช่น ความสุขของอาจารย์มหาวิทยาลัยก็จะมีปัจจัยด้านลูกศิษย์เข้ามาเกี่ยวข้องต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนั้นความสุขของคนในแต่ละช่วงอายุย่อมมีความแตกต่างกัน เนื่องจากแนวคิด ทักษะ และรูปแบบในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น กลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเงินเดือนเพิ่มขึ้นให้ความสำคัญในเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงานว่ามีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างจากกลุ่มคนในเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีกซ์ที่เติบโตขึ้นท่ามกลางสภาพทางเศรษฐกิจที่เริ่มมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทำให้

คนกลุ่มนี้พยายามหางานทำ ขยันหมั่นเพียร ทำงานอย่างหนักเพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานของตน (ชานนท์ ศิริธร และวิภูราธร จิระประวัติ, 2555) ดังนั้น ผลการศึกษานี้จะเป็นแนวทางสำคัญโดยใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและนโยบายสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีปริมาณอาจารย์ในเงินเดือนเรอชั่นวัยที่เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติ

องค์กรควรสร้างแนวทางในเชิงปฏิบัติจากความหมายและที่มาของความหมาย รวมทั้งองค์ประกอบความสุขในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเงินเดือนเรอชั่นวัยดังกล่าวมาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับคนในองค์กร

ข้อเสนอในการวิจัยในอนาคต

ตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นของทฤษฎีที่สร้างขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อยืนยันทฤษฎีฐานรากดังกล่าว

เอกสารอ้างอิง

- กั๊ววัน ยอดวิเศษศักดิ์. (2557). การสร้างความผูกพันของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคนGen-Y. **วารสารการจัดการมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์**, 3(2), 1-10.
- ชานนท์ ศิริธร และวิภูรธร จิระประวัติ, ม.ล. (2555). การเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรมของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวาย. **วารสารการประชาสัมพันธ์และการโฆษณา**, 5(2), 111-130
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ (2557). การศึกษาเจนเอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเอเรชั่นอื่น. **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**, 36(141), 1-17.
- กิตติรัตน์ พิมพาภรณ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559). องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในธุรกิจโรงแรมเมืองพัทยา. **Veridian E-Journal**, 9(1), 121-139.
- บำรุง สารินุตร. (2555). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การสุขภาวะของพนักงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รศรินทร์ เกรย์, วรชัย ทองไทย และเรวดี สุวรรณพเก้า. (2553). **ความสุขเป็นสากล**. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). **PowerGens Branding**. กรุงเทพฯ : พิมพ์สดพันธ์์ตั้ง เซ็นเตอร์.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2551). **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2540). **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Charmaz, K. (2006). **Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis**. London: Sage.
- Creswell, JW. (1998). **Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Traditions**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Manion, J. (2003). "Joy at work: Creating a positive workplace." **Journal of Nursing Administration** 33 (12): 652-659.
- Miles, M. B. and Huberman, A. M. (1994). **Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook** (2nd edition).Thousand Oaks: Sage.
- Oswald, A.J., Proto, E., and Sgroi, D. (2014). **Happiness and Productivity**. Discussion Paper JOLE 3rd Revision. Bonn: Germany.
- Parul Saxena and Rajiv Jain (2012). Managing Career Aspirations of Generation Y at Work Place.**International Journal of Advanced Research in Computer Science and Software Engineering**, 2(7), 114-118.
- Patton, M.Q. (1990). **Qualitative evaluation and research methods** (2nd edition). Newbury Park, CA : Sage.
- Stem, P.N. (1994). Eroding Grounded Theory. In J.M. Morse (Ed.), **Critical Issues in Qualitative Research**. CA : Sage.
- Strauss, A. L., and Corbin, J. M. (1990). **Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques**. Newbury Park, Calif : Sage Publications.
- Van Manen, M. (1990). **Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy**. London : Althouse Press.

Warr, P. B. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness**. New York :
Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

เว็บไซต์

ชนิกา ตูจินดา. (2552). **Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่
ทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2559, จาก
<http://www.thaihealth.or.th/node/12827>.

วัลลพ สันติประชา. (ม.ป.ป.). การพัฒนาคน-บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์
มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2559, จาก
<http://share.psu.ac.th/blog/fnr-develop/22981>

สุทธาภา อมรวิวัฒน์ และคณะ. (2557). **Insight กลยุทธ์มัดใจผู้บริโภค Gen Y**.
สืบค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2559, จาก <https://www.scbeic.com>.

Kaylene C. Williams and Robert A. Page (2011). Marketing to the
Generations. **Journal of Behavioral Studies in Business**, 3
(April), 1-17 Retrieved from [www.aabri.com/manuscripts/
10575.pdf](http://www.aabri.com/manuscripts/10575.pdf).

NAS report (2014). **Recruiting & Managing the Generations**.
Retrieved from [http://www.nasrecruitment.com/uploads/
files/recruiting-managing-the-generations-04-2014-90.pdf](http://www.nasrecruitment.com/uploads/files/recruiting-managing-the-generations-04-2014-90.pdf).

Princeton One (2008). **Understanding Generation Y: What you
need to know about the Millennials**. Retrieved from
<http://www.princetonone.com/whitepapers.php>.