

**บทความวิชาการ**  
**การศึกษาความพึงพอใจและความผาสุกของบุคลากร**  
**คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**

นายสมัย แซ่ซันท์ และคณะฯ

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจ ความผาสุกและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ของบุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน ประกอบด้วย 1) บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 71 คน 2) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 129 คน โดยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 200 ชุด ได้รับกลับคืนจำนวน 184 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.00 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ผลการวิจัยพบว่า** บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ ) และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจและความผาสุกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ) และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ บุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.68$ ) แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าบุคลากรทั้งหมดมีความพึงพอใจและความผาสุกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) ส่วนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ บุคลากรทั้งหมดมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ )

**ABSTRACT**

This descriptive research aimed to study the satisfaction, happiness, and opinion of life qualities of staffs in the faculty of Veterinary medicine. Seventy-one teaching and 129 supporting staffs in all sectors of the faculty were included in this study. 200 questionnaires were sent out and 184 (92%) were received and used for analysis by statistical program.

The results of this study found that the satisfaction and happiness of teaching staffs were in the medial level (mean = 3.48) and their opinion for life qualities were in high level (mean = 3.64). The supporting staffs had high level (mean = 3.52) for the satisfaction and happiness as well as high level (mean = 3.68) for the opinion of life qualities. However, the satisfaction and happiness (mean = 3.51) as well as the opinion of life qualities of all staffs in the faculty were high.

**ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยขอนแก่นครั้งที่ 1/2511 ลงวันที่ 13 มิถุนายน 2511 มีมติรับหลักการในการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์ และในปี พ.ศ.2523 ได้มีคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ 153/2523 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2523 แต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์ ผลการศึกษาเห็นว่าควรจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์ขึ้นในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนั้น มหาวิทยาลัยขอนแก่น จึงมีคำสั่งที่ 2027/2526

ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2526 แต่งตั้งคณะกรรมการ และอนุกรรมการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์ และคำสั่งมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ 2125/2526 ลงวันที่ 6 ธันวาคม 2526 แต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์เพิ่มเติมขึ้น และมีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 103 ตอนที่ 81 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2529 คณะสัตวแพทยศาสตร์ เริ่มเปิดรับนักศึกษารุ่นที่ 1 ในปีการศึกษา 2530 จำนวน 40 คน

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่น ในปัจจุบัน ทุกองค์การต่างพยายามพัฒนาและแสวงหาวิธีต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างลดขั้นตอนการทำงาน หรือการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ “คน” ยังนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำงานเพราะคนคือผู้ขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จหรือถอยหลังสู่ความล้มเหลว “การบริหารคน” เป็นงานที่ยากและมีปัญหามากที่สุด นักบริหารหลายคนต้องหนักใจกับปัญหาอันเกิดจากผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ให้ความร่วมมือ ทำงานได้ต่ำกว่ามาตรฐาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อเป็นการมุ่งเน้นให้เห็นถึงคนเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศและการศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาดน ดังนั้นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 กำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไทย ทั้งในด้านสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน ในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและการศึกษา ดังกล่าวจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายและทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อันเป็นหลักการพื้นฐานที่ได้รับการยอมรับทั่วโลก (กระทรวงศึกษาธิการ , 2547 : 4)

ปัจจัยที่จะช่วยให้บุคคลทำงานประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร คือความพึงพอใจในงาน ผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและได้ผลดีมากกว่าบุคคลอื่นที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน ไม่ว่าปัจจัยนั้นจะมาจากสาเหตุใด จึงควรที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรยิ่งขึ้นไป

สืบเนื่องจากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมทั้งข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ นำมาเปรียบเทียบกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และรายงานคณะกรรมการประเมินภายในคณะสัตวแพทยศาสตร์ รวมทั้งเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและนำไปสู่การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ในกระบวนการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2) เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## วิธีการดำเนินการวิจัย

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของคณะสัตวแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน ในรอบปีงบประมาณ 2554 จำนวน 200 คน ประกอบด้วย 1) บุคลากรสายผู้สอน (ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย) จำนวน 71 คน 2) บุคลากรสายสนับสนุน (ข้าราชการ) จำนวน 47 คน 3) บุคลากรสายสนับสนุน (พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 82 คน

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

### 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## การสร้างเครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3) นำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเสนอที่ปรึกษาโครงการวิจัย

4) เสนอร่างเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ (Format) ตรวจสอบด้านภาษา (Wording) และความเหมาะสมในเรื่องเวลา (Timing)

5) ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

6) ทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัย

## ลักษณะของเครื่องมือ

**เครื่องมือ** ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อความที่ให้เลือกเติมเครื่องหมาย (P) หน้ากลุ่มข้อความที่กำหนดและเติมข้อความ หรือตัวเลขให้ สมบูรณ์

ตามความเป็นจริง ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาตำแหน่ง และระยะเวลาที่รับราชการ

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรของคณะสัตวแพทยศาสตร์ เป็นข้อคำถามที่วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ โดยแยกเป็น ระดับที่คาดหวังและระดับที่เป็นอยู่ ในเช่น ด้านการปฏิบัติงาน ด้านสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีการวัด 5 ระดับ คือ น้อยมาก น้อย ปานกลาง มากและมากที่สุด

**ส่วนที่ 3** ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามที่วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ โดยแยกเป็น ระดับที่คาดหวังและระดับที่เป็นอยู่ ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) มีการวัด 5 ระดับ คือ น้อยมาก น้อย ปานกลาง มากและมากที่สุด

## คุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น เสนอต่อที่ปรึกษาโครงการเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางแก้ไขและปรับปรุง ตรวจสอบ ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบของแบบสำรวจ (Format) ตรวจสอบด้านภาษา (Wording) และความเหมาะสมในเรื่องเวลา (Timing) ในการตอบแบบสำรวจ จากนั้นดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือ ตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาโครงการ และได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่คล้ายกัน คือบุคลากรของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.87

### 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่บริหารงานที่ประจำในสาขาวิชา และประสานงานกับหัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย

ในสำนักงานคณบดี โดยใช้แบบสอบถาม ที่พัฒนาขึ้นตามกรอบการวิจัย

#### 4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### 5) การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายของข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์จุดกลางของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนของ Likert (อ้างใน ประยูร อาษานาม, 2543) มีรายละเอียดดังนี้

|             |   |
|-------------|---|
| 4.51 – 5.00 | หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 3.51 – 4.50 | หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก        |
| 2.51 – 3.50 | หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง    |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับน้อย       |
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

### สรุปผลการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายผู้สอน

1.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายผู้สอน บุคลากรสายผู้สอน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.03 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.30 มีระยะเวลาที่ทำงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.81 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 51.51 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสายผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 84.84 และมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 50.00

1.2 ความพึงพอใจและความผาสุก บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาราย

ด้าน พบว่า บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุก อยู่ในระดับมาก ดังนี้ 1) ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ 2) ด้านสวัสดิการและ 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยพิจารณาแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุกในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจและความผาสุก อยู่ในระดับ ปานกลาง เกือบทุกข้อ ยกเว้น สถานที่ทำงานที่มีความสะดวกสบาย ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก ด้านผู้นำ บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกข้อ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกข้อ โดยข้อที่มีเฉลี่ยมากที่สุดสามลำดับแรก คือ 1) การได้รับข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติ 2) การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทน มีความเหมาะสมและเป็นธรรมและ 3) การได้รับแจ้ง ผลการประเมินที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ด้านสวัสดิการ บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้นการได้รับการสนับสนุนในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นอย่างดี มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน บุคลากรสาย

ผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายผู้สอนมีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น การมีโอกาสได้รับรางวัลและสิ่งจูงใจในรูปแบบต่างๆ จากคณะหรือมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง

### 1.3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ

บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายเรื่องพบว่า บุคลากรสายผู้สอน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกเรื่อง จากสามลำดับแรก คือ 1) การมีความสุขในครอบครัว 2) การมีความภาคภูมิใจในตนเอง และ 3) ได้รับความรู้สึกชื่นชมกับผลงานของเพื่อนร่วมงาน ยกเว้น การมีความสุขในที่ทำงาน การไม่เคยมีเรื่องเดือดร้อนใจในชีวิตที่แก้ไขไม่ได้ การไม่ได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาเป็นประจำ และการไม่มีเรื่องที่ต้องวิตกกังวลเลย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

## 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน

### 2.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน

บุคลากรสายสนับสนุน คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.54 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.62 มีระยะเวลาที่ทำงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ ระหว่าง 16 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.83 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.15 เป็นลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 46.61

### 2.2 ความพึงพอใจและความผาสุก

บุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก ยกเว้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนา

บุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน พิจารณาแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ บุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจและความผาสุกในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกด้าน ยกเว้น การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาสมรรถนะหรือศักยภาพจากองค์กร มีเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนที่สมดุลกัน และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น บรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร (ร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา) มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านผู้นำ บุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้นผู้นำได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง เกือบทุกข้อ ยกเว้นการได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยปราศจากอคติ มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก ด้านสวัสดิการ บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นอย่างดี และการมีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ภายใต้โครงการของมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านการพัฒนาบุคลากร/

การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน บุคลากรสายผู้สอน มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง เกือบทุกข้อ ยกเว้น การพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริการจัดการองค์กร มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก

### 2.3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ

บุคลากรสายสนับสนุน คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ จากค่าเฉลี่ยสามลำดับแรก คือ 1) การมีความภาคภูมิใจในตนเอง 2) ได้รับความรู้สึกชื่นชมกับผลงานของเพื่อนร่วมงาน และ 3) การมีความสุขในครอบครัว ส่วนความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในระดับ ปานกลาง คือ 1) ไม่มีเรื่องที่ต้องวิตกกังวลเลย 2) ไม่เคยมีเรื่องเดือดร้อนใจในชีวิตที่แก้ไขไม่ได้ และ 3) การได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาเป็นประจำ

### 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากรในภาพรวม

3.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในภาพรวม บุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.72 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.82 ระยะเวลาในการทำงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ระหว่าง 15 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.69 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 32.60 และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 64.14

### 3.2 ความพึงพอใจและความผาสุกในภาพรวม

บุคลากร คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรของคณะสัตวแพทยศาสตร์ส่วนใหญ่มีความ

พึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง พิจารณาแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบบุคลากรทั้งหมด มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรของคณะสัตวแพทยศาสตร์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรทั้งหมดมีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรของคณะสัตวแพทยศาสตร์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น บรรยากาศในการทำงานภายในองค์กร (ร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา) และการจัดให้มีที่จอดรถอย่างสะดวกเพียงพอในสถานที่ทำงานและปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านผู้นำ บุคลากรทั้งหมด มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทั้งหมดส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น ผู้นำได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับความสำคัญในชีวิตราชการ มีความพึงพอใจและความผาสุกอยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทั้งหมด มีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรทั้งหมดส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผาสุกในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ทุกด้าน จากสามลำดับแรก คือ 1) การได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยปราศจากอคติ 2) การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและเป็นธรรม และ 3) มีระบบการประเมินที่โปร่งใส ด้านสวัสดิการ บุคลากรทั้งหมดมีความพึงพอใจและความผาสุก ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรของ

คณะสัตวแพทยศาสตร์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผูกพันอยู่ในระดับ มาก เกือบทุกข้อ ยกเว้น การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเป็นอย่างดี และการมีที่พักอาศัยเป็นของตนเองภายใต้โครงการของมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจและความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน บุคลากรทั้งหมด มีความพึงพอใจและความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทั้งหมดส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เกือบทุกด้าน ยกเว้น การพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน คุณภาพของคณาจารย์ และการบริหารจัดการองค์กร และการได้รับความก้าวหน้าในสายงานวิชาการและความมั่นคง มีความพึงพอใจและความผูกพันอยู่ในระดับ มาก

### 3.3 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ ในภาพรวม

บุคลากรทั้งหมดของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทั้งหมดส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและความผูกพันอยู่ในระดับ มาก จากสามอันดับแรกคือ 1) การมีความภาคภูมิใจในตนเอง 2) การมีความสุขในครอบครัว และ 3) มีความสุขกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ส่วนความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในระดับ ปานกลาง ได้แก่ 1) ไม่เคยมีเรื่องเดือดร้อนใจในชีวิตที่แก้ไขไม่ได้ 2) ไม่มีเรื่องที่ต้องวิตกกังวลเลยและ 3) ได้ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาเป็นประจำ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในคณะสัตวแพทยศาสตร์ ให้เป็นการเฉพาะเจาะจงและมุ่งเน้นในเรื่องความสุขในที่ทำงาน

2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์ รวมทั้งการบริหารจัดการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิต

3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะสัตวแพทยศาสตร์

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ส่วนสำคัญ ที่ช่วยให้งานวิจัยสำเร็จลงได้คือได้รับคำแนะนำจาก ผศ.เอกชัย ภัทรพันธ์วิเชียร รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้สละเวลามาเป็นที่ปรึกษางานวิจัย ช่วยให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบ และแก้ไขรายงานการวิจัย ขอขอบพระคุณบุคลากรของคณะสัตวแพทยศาสตร์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือคณะผู้ศึกษาในการตอบแบบสอบถาม

### บรรณานุกรม

1. ชนกเนตร วิไชโย. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 2551.
2. ชยตพงศ์ จุจิตรานนท์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2542.
3. ชุมพล พงษากลาง. ขวัญกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดหนองคาย. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
4. ประยูร อาษานาม. คู่มือการวิจัยทางการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2541.