

ความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ*

Career Sustainability of Academic Staff in Public Autonomous Universities

พระมหาสุทนต์ จิตตปญโญ (ภุณอก) และวนิดา พรหมหล้า
PhramahaSuttidon Jittapanyo (Poonok) and Wanida Phromlah
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ประเทศไทย
Mahasarakham University, Thailand
Corresponding Author, E-mail: Suttidon.poo@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 373 คน จากผู้ทำงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดที่มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (checklist format) และแบบประเมิน 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านสุขภาวะในการทำงาน มิติด้านความสุขในการทำงาน และมิติด้านประสิทธิภาพในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติ อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านมิติประสิทธิภาพในการทำงานและด้านมิติความสุขในการทำงาน มีผลการให้ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามมิติด้านสุขภาวะในการทำงานมีผลการให้ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลในสามมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่ามีความยั่งยืนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นในรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของมิติด้านสุขภาวะในการทำงานนั้น มีระดับความยั่งยืนน้อยที่สุด และมิติด้านความสุขในการทำงานนั้น ประเด็น

*ได้รับบทความ: 6 มิถุนายน 2568; แก้ไขบทความ: 13 มีนาคม 2569; ตอรับตีพิมพ์: 25 มีนาคม 2569
Received: June 6, 2025; Revised: March 13, 2026; Accepted: March 25, 2026



ด้านอารมณ์ทางลบ มีระดับความยั่งยืนน้อยสุด ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของมิติด้านประสิทธิผลในการทำงาน มีระดับความยั่งยืนน้อยที่สุด ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการให้ความสนใจกับมิติสุขภาวะในการทำงานนี้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งรายด้านที่มีระดับความยั่งยืนน้อยที่สุด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

คำสำคัญ: ความยั่งยืนทางอาชีพ; พนักงานสายวิชาการ; มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

Abstract

This research aimed to analyze the level of career sustainability among academic staff in autonomous universities in Thailand. It was a quantitative study with a sample size of 373 individuals working in autonomous universities in Thailand. The research instrument was a closed-ended questionnaire utilizing a checklist format and a five-point Likert's scale, based on a conceptual framework with three dimensions: workplace well-being, job satisfaction, and work effectiveness. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and descriptive analysis.

The research findings indicate that: the overall level of career sustainability among academic staff in autonomous universities, across all three dimensions, was indicated as high. The dimensions of work effectiveness and job satisfaction were both indicated at a high level by respondents. However, the workplace well-being dimension was indicated at a moderate level. This suggests an imbalance across the three dimensions, especially in the area of workplace well-being, where respondents perceived only a moderate level of sustainability. In addition, an aspect of those three dimensions showed the lowest levels of sustainability, including: aspect of adequate and fair compensation within the workplace well-being; the issue of negative emotions of the job satisfaction dimension, and aspect of cultural and artistic preservation within the work effectiveness dimension. This highlights the urgent needs to place greater emphasis on improving this particular dimension in order to enhance and support the career sustainability of academic staff in autonomous universities.

Keywords: Career Sustainability; Academic Staff; Public Autonomous Universities



1. บทนำ

การพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development ได้รับการกล่าวถึงอย่างต่อเนื่องขึ้นในทุกระดับทุกแวดวง ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ประเทศ สังคม อุตสาหกรรม หรือแม้แต่ภาคการศึกษา ทำไมคำว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน จึงกลายเป็นคำสำคัญแห่งศตวรรษ จากรายงานบรันด์แลนด์ ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs” การพัฒนาที่ยั่งยืน คือ แนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ลดทอนความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นหลัง (Brundtland, 1987) โดยการบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความครอบคลุมทางสังคม และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ที่อธิบายไว้ว่า การพัฒนาที่ยั่งยืนมีลักษณะที่เป็นบูรณาการ ทำให้เกิดเป็นองค์รวม หมายความว่า องค์ประกอบทั้งหลายที่เกี่ยวข้องจะต้องมาประสานกันครบองค์และมีลักษณะอีกอย่างหนึ่ง คือ มีดุลยภาพหรือพอดีกันยหนึ่ง คือ การทำให้กิจกรรมของมนุษย์สอดคล้องกับเกณฑ์ของธรรมชาติ ถ้าจะแปลความให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อให้เข้าใจถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนของไทยก็คือ การพัฒนาที่ยั่งยืนจะต้องเป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความสมดุลหรือมีปฏิสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันในระหว่างมิติอันเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ชีวิตมนุษย์อยู่ดีมีสุข คือ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม จิตใจ รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งต่อคนในรุ่นปัจจุบันและคนรุ่นอนาคต ดังนั้น หลักการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้คนในปัจจุบันและอนาคตมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข โดยสหประชาชาติได้กำหนดการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้ง 17 เป้าหมายภายในปี ค.ศ. 2030 หรือ พ.ศ. 2573 ด้วยเหตุนี้ ภาคการศึกษา โดยเฉพาะการอุดมศึกษาของประเทศไทย มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน SDGs เพราะมหาวิทยาลัยถือเป็นแหล่งความรู้ของศาสตร์ต่างๆ ทั้งการให้การศึกษาและการทำวิจัย และยิ่งไปกว่านั้น มหาวิทยาลัยจะเป็นจุดคานงที่สำคัญในการขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความยั่งยืน เพราะ 1) ภาควิชาการอยู่ในตำแหน่งที่สามารถสื่อสารความรู้และข้อเสนอแนะไปสู่ผู้กำหนดนโยบายได้ 2) มีความสามารถที่จะพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างก้าวกระโดด และ 3) มหาวิทยาลัยและภาควิชาการในภาพรวมยังอยู่ในจุดที่เชื่อมประสานและสร้างความไว้วางใจและยึดโยงภาคส่วนที่อาจจะมีความขัดแย้งกันให้มาร่วมขับเคลื่อน SDGs ร่วมกัน (SDG Move, 2022)

ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพออกสู่สังคมและประเทศชาติ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นภารกิจหลักในการดำเนินงาน ตลอดจนการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำ



หน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และตอบสนองต่อการพัฒนาความต้องการของประเทศ จำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลเกี่ยวข้องทั้งในด้านความรู้ ความสามารถของผู้เรียน ตลอดจนความสนใจและความมุ่งมั่นในด้านการศึกษา แต่สิ่งที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องอย่างยิ่งอีกประการก็คือ การมีพนักงานสายวิชาการที่มีคุณภาพ ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจมีความสามารถในวิชาชีพขั้นสูงพร้อมที่จะออกไปช่วยพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า อาจารย์ผู้สอนหรือพนักงานสายวิชาการจึงเป็นผู้จัดประสบการณ์ที่มีคุณค่าให้แก่ผู้เรียนได้พัฒนาไปตามเป้าหมายของการผลิตกำลังคนในสาขาวิชาต่างๆ ให้สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมและประเทศชาติ (นฤมล ชันสัมฤทธิ์, 2542) สถาบันอุดมศึกษาโดยการดำเนินการผ่านอาจารย์ผู้สอนหรือพนักงานสายวิชาการจึงได้รับการคาดหวังจากสังคมเป็นอย่างมาก

สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐในประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในการบริหารจัดการและการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงโดยนัยยะสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล กล่าวคือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีการระงับการกำหนดอัตราข้าราชการใหม่ทุกประเภท เริ่มต้นจากการไม่มีอัตราข้าราชการเกษียณกลับคืนให้กับสถาบันอุดมศึกษา นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2542 เป็นต้นมา และได้จัดสรรอัตราในระบบใหม่เรียกว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551) โดยมีการกำหนดกรอบของค่าตอบแทนในการเข้าสู่ระบบด้วยอัตราที่สูงกว่าข้าราชการ 1.7 เท่า ของพนักงานสายวิชาการหรืออาจารย์ และ 1.3 เท่าในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อยู่ภายใต้สัญญาจ้างตามข้อกำหนดและนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละมหาวิทยาลัย ซึ่งแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะต้องเป็นระบบที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งสามารถรักษาคนดีมีคุณภาพไว้ได้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการรวมกันแล้วจะไม่น้อยกว่าระบบราชการหรือไม่ต่ำกว่าที่ควรได้รับแต่อาจมีวิธีการจัดการที่แตกต่างกันไป เช่น ไม่มีระบบบำเหน็จบำนาญแต่มีระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแทน (สมิตร สุวรรณ และคณะ, 2552) ทั้งนี้จากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการกำลังเผชิญกับความไม่มั่นคงในการทำงาน ซึ่งจากงานวิจัยต่างประเทศของ University and College Union (UCU) สหราชอาณาจักร ในปี 2559 พบว่า การจ้างบุคลากรทางวิชาการด้วยสัญญาจ้างที่ไม่มั่นคง รวมถึงค่าตอบแทนที่ต่ำและภาระงานที่เพิ่มขึ้น (Arnett, 2022) และจากรายงานของสถาบันนโยบายการศึกษาขั้นสูง (HEPI) ของสหราชอาณาจักร ในปี 2566 ได้ระบุถึงพนักงานสายวิชาการที่มีสัญญาจ้างชั่วคราวกำลังเผชิญกับความไม่มั่นคงในการทำ ซึ่งจากรายงานได้ชี้ให้



เห็นว่า พนักงานสายวิชาการประจำจะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ตามเงื่อนไขที่กำหนดโดยสถาบัน บุคลากรและการพัฒนา (CIPD) อย่างไรก็ตาม มีเพียง 67% ของพนักงานสายวิชาการเท่านั้นที่เป็นพนักงาน ประจำ แต่เมื่อเทียบกับ 94% ในสัดส่วนตลาดแรงงานโดยรวม ส่วนที่เหลืออีก 1 ใน 3 ไม่สามารถเข้าถึง เงื่อนไขเดียวกันได้ และนอกจากนี้ พนักงานสายวิชาการจำนวนมากกำลังประสบปัญหาด้านสุขภาพจิต อันเนื่องมาจากภาระงานที่หนักหน่วงและจากแรงกดดันในการเรียนรู้และการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ ในสาขาวิชาชีพของตนเอง

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น จึงจำเป็นต้องทำการศึกษาความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงาน สายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะประเด็นเรื่องระดับความยั่งยืนทางอาชีพของ พนักงานดังกล่าว อันเป็นข้อมูลเริ่มต้นเชิงประจักษ์ ที่ทำให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับความยั่งยืนทางอาชีพ ของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในรายประเด็นที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การ วิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างสอดคล้องตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อวิเคราะห์ระดับ ความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงาน สายวิชาการ (อาจารย์) ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ เนื่องจากพนักงานกลุ่มนี้เป็นผู้ที่ มีบทบาทโดยตรงต่อภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลป วัฒนธรรม อีกทั้งยังเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายการบริหารงานบุคคล ระบบการประเมินผล และโครงสร้างการจ้างงานภายใต้สถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยตรง ประชากรในการศึกษา ครั้งนี้เป็นพนักงานสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ จำนวน 5 แห่ง ตามประกาศกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่องการกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษา สังกัดกลุ่มสถาบัน อุดมศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มพัฒนาการวิจัย ระดับแนวหน้าของโลก กลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม กลุ่มที่ 3 กลุ่ม พัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น กลุ่มที่ 4 กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา และ กลุ่มที่ 5 กลุ่มผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพและสาขาจำเพาะ (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและ นวัตกรรม, 2565) ดังนั้น ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัย โดยเลือกกลุ่มละ 1



มหาวิทยาลัยที่มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 5,550 คน จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 373 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นแบบปลายปิดที่มีตัวเลือกให้เลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2-4 เป็นข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) มิติด้านสุขภาวะในการทำงาน (2) มิติด้านความสุขในการทำงาน และ (3) มิติด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

3. วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ความเหมาะสมทั่วไป รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้ เนื้อหาปรับปรุงแก้ไข นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแตง 0.5 ขึ้นไป (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 17) ตรวจสอบกับผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทำการทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Item Total Correlation) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .020 ขึ้นไป และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.962

4. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สถิติบรรยาย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ รวมถึงการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าจำแนกตามเพศ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 373 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ เพศชาย เป็น



ร้อยละ 54.95 และจำแนกตามอายุ ซึ่งมีทั้งหมดเจ็ดกลุ่มอายุ โดยกลุ่มอายุ 51-60 ปี เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.89 จำแนกตามสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีสถานภาพสมรส ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.62 จำแนกตามรายได้ โดยรายได้ 20,001-40,000 บาท เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.26 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิปริญญาเอก เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ถึงร้อยละ 77.21 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ อาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 58.99 และ ถ้าจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน กลุ่มผู้ทำงานมากกว่า 16 ปี เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ร้อยละ 37.00

2. ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ทั้ง 3 มิติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58, S.D. = .56$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มิติด้านประสิทธิผลในการทำงาน มีระดับความความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.79, S.D. = .71$) รองลงมาคือ มิติด้านความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.60, S.D. = .64$) และน้อยที่สุดคือ มิติด้านสุขภาวะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.35, S.D. = .56$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวม ทั้ง 3 มิติ (n = 373)

ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	ระดับความความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านสุขภาวะในการทำงาน	3.35	.56	ปานกลาง
2. มิติด้านความสุขในการทำงาน	3.60	.64	มาก
3. มิติด้านประสิทธิผลในการทำงาน	3.79	.71	มาก
รวม	3.58	.56	มาก

3. ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้านสุขภาวะในการทำงาน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, S.D. = .56$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.78, S.D. = .89$) รองลงมาคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.60, S.D. = .64$) และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.87, S.D. = .65$) ดังตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านมิติ
สุขภาวะในการทำงาน (n = 373)

ด้านสุขภาวะในการทำงาน	ระดับความความคิด		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.87	.65	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.20	.61	ปานกลาง
3. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	3.56	.87	มาก
4. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	3.32	.96	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.78	.89	มาก
รวม	3.35	.56	ปานกลาง

4. ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้าน
ความสุขในการทำงาน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .64) เมื่อจำแนก
เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 3 อารมณ์ทางบวก มีระดับความความคิดเห็นสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = .75)
รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ความพึงพอใจในชีวิต (3.75, SD = .84) และน้อยที่สุดคือข้อที่ 4 อารมณ์ทางลบ
($\bar{X} = 3.35$, S.D. = .86) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้าน
ความสุขในการทำงาน (n = 373)

ด้านความสุขในการทำงาน	ระดับความความคิด		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.75	.84	มาก
2. ความพึงพอใจในงาน	3.54	.88	มาก
3. อารมณ์ทางบวก	3.78	.75	มาก
4. อารมณ์ทางลบ	3.35	.86	ปานกลาง
รวม	3.60	.64	มาก



5. ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้านประสิทธิผลในการทำงาน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = .71) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1 การสอน มีระดับความความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 1.24) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 วิจัย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .72) และน้อยที่สุดคือข้อที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = .90) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติ ด้านประสิทธิผลในการทำงาน (n = 373)

ด้านประสิทธิผลในการทำงาน	ระดับความความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การสอน	3.99	1.24	มาก
2. วิจัย	3.89	.72	มาก
3. บริการวิชาการ	3.75	.81	มาก
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.55	.90	มาก
รวม	3.79	.71	มาก

5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติ พบว่า ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยภาพรวม ทั้ง 3 มิติ โดยภาพรวมแม้จะอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านมิติประสิทธิผลในการทำงาน และด้านมิติความสุขในการทำงาน มีผลการให้ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แต่มิติด้านสุขภาวะในการทำงานมีผลการให้ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สมดุลระหว่างมิติต่างๆ โดยเฉพาะมิติสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่ามีระดับความยั่งยืนที่ระดับปานกลาง ทำให้ชี้ให้เห็นว่าความยั่งยืนในด้านดังกล่าวนี้จำเป็นต้องได้รับความใส่ใจ ในการวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การออกแบบแนวทางความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้สอดคล้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Chudzikowski (2012, pp. 298-306) ที่มองว่าอาชีพเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และหากมิติใดมิติหนึ่งไม่สมดุล ก็อาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมได้ในระยะยาว



2. ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้านสุขภาวะในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้านสุขภาวะในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความความคิดเห็นสูงสุด คือผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่าด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีระดับความยั่งยืนมากที่สุดสำหรับอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม นั้นมีระดับความยั่งยืนน้อยที่สุด ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่แนวทางการออกแบบด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Valcour (2015) กล่าวถึงความสมดุลระหว่างความต้องการส่วนบุคคล เป้าหมายองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม การที่ค่าตอบแทนไม่เพียงพออาจนำไปสู่ความเครียดหรือความเหนื่อยล้าที่ไม่ปรากฏชัดในระยะสั้น แต่จะส่งผลในระยะยาวเมื่อความต้องการจากงานสูงขึ้น

3. ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้านความสุขในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 3 ด้านอารมณ์ทางบวก มีระดับความความคิดเห็นสูงสุด คือผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่าด้านอารมณ์ทางบวก มีระดับความยั่งยืนมากที่สุดสำหรับอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในขณะที่ด้านอารมณ์ทางลบนั้นค่าเฉลี่ยในระดับความยั่งยืนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นระดับที่มีค่าน้อยที่สุดจากทั้งหมดสี่ด้านของมิติด้านความสุขในการทำงาน จึงเป็นการชี้ให้เห็นว่าเพื่อนำไปสู่ความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้านความสุขในการทำงานนั้น ประเด็นด้านอารมณ์ทางลบ เช่น การอยู่ท่ามกลางการกดดันในการทำงาน เป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่จะต้องได้รับการวิเคราะห์แก้ไขอย่างถี่ถ้วน เพื่อนำไปสู่การสร้างความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ Udayar et al. (2021) ที่พบว่าเหตุการณ์ในที่ทำงานมีผลกระทบต่อความยั่งยืนทางอาชีพมากกว่าเหตุการณ์นอกที่ทำงาน โดยเฉพาะผลกระทบเชิงลบที่อาจส่งผลต่อสุขภาพ ความสุข และประสิทธิภาพในระยะยาว

4. ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้านประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านย่อยสี่ด้านโดยทุกๆ ด้านนั้น มีระดับความยั่งยืนในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อวิเคราะห์อย่างละเอียดในระดับคะแนนนั้น ด้านการสอนมีระดับความยั่งยืนสูงสุด โดยมีคะแนนสูงสุด คือในระดับมาก ด้วยคะแนน 3.99 ในขณะที่ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้น มีระดับความยั่งยืนน้อยที่สุด คือระดับมาก แต่ด้วยคะแนน 3.55 จึงเป็นการชี้ให้เห็นว่าเมื่อ



เปรียบเทียบกับมิติด้านอื่นๆ ระดับความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มิติด้านประสิทธิผลในการทำงานนั้น มีระดับความยั่งยืนมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในระดับคะแนนมิติประสิทธิผลในการทำงาน ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แม้ระดับความยั่งยืนอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีค่าคะแนนน้อยสุดจากสี่ด้าน คือ ระดับคะแนน 3.55 นั้น ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับความยั่งยืนเกี่ยวกับด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หากภาระงานด้านนี้ไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ หรือพนักงานอาจไม่เห็นคุณค่าหรืองานด้านนี้ชัดเจนเท่ากับการสอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาชีพในระยะยาวหากบทบาทนี้มีความสำคัญต่อการเติบโตทางอาชีพของพนักงาน และอาจไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Hirschi et al. (2018, pp. 192-204) ที่ว่าความยั่งยืนทางอาชีพคือการรักษาความสามารถในการทำงานและความพึงพอใจตลอดช่วงชีวิตการทำงาน ของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและวุฒิการศึกษา เพื่อให้ทำให้เกิดค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.2 ควรลดภาระงานที่เกินความจำเป็น โดยปรับระบบงานที่ซ้ำซ้อนและไม่สอดคล้องกับเป้าหมายหลัก

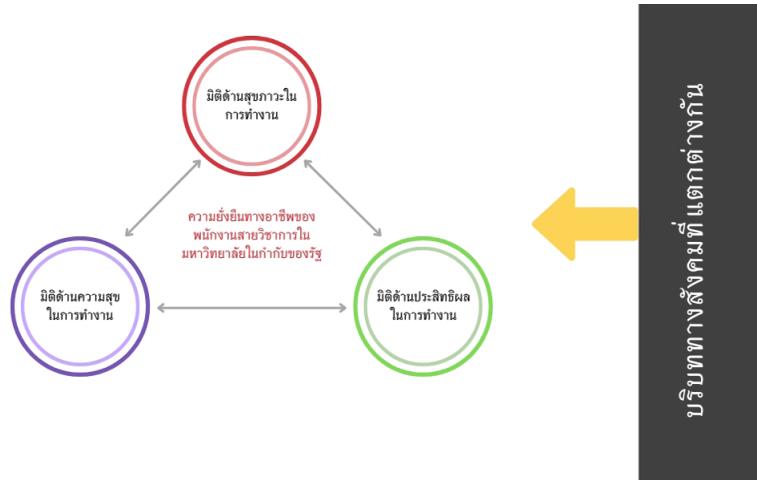
1.3 มหาวิทยาลัยควรเพิ่มจำนวนและความหลากหลายของกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้อาจารย์และนักศึกษามีส่วนร่วมมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน หรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อเปรียบเทียบมิติความยั่งยืนทางอาชีพในแต่ละบริบท

7. องค์กรความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความยั่งยืนทางอาชีพของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น แม้จะมีองค์ประกอบที่มีจุดตั้งต้นสู่ความยั่งยืนที่ประกอบด้วยสามมิติ คือ มิติด้านสุขภาวะในการทำงาน มิติด้านความสุขในการทำงาน และมิติด้านประสิทธิผลในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบย่อยรายด้านและระดับความยั่งยืนของแต่ละด้านภายใต้แต่ละมิตินั้นมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละสังคมหรือองค์กร ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

8. กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยได้รับการสนับสนุนจากเงินอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง การกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาสังกัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- นฤมล ชันรัมย์ฤทธิ์. (2542). *การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุมิตร สุวรรณ, วีรฉัตร สุปัญญา, ทศนีย์ จันทิยะ, วรงค์ศรี แสงบรรจง, เฟื่องอรุณ ปรีดีติลก, อาทิตา สังข์ทอง, ประนอม พลับจะโปะ, พิศมัย สุริโย, และนภาพร ช่อไสว. (2552). *การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย*. (รายงานการวิจัย). นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.



- Arnett, H. (2022). *Research shows increasing job insecurity in higher education*. Retrieved from <https://communist.red/research-shows-increasing-job-insecurity-in-higher-education/>
- Brundtland, G. H. (1987). *Our common future: Report of the World Commission on Environment and Development*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the “new” career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298-306. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005>
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204.
- SDG Move. (2022). *Director’s note #19: Universities and SDGs (Extended version 1/2)*. Retrieved from <https://www.sdgmove.com/2022/05/02/directors-note-19-universities-and-sdgs-extended-version-1-2/>
- Udayar, S., Canzio, L. I., Urbanaviciute, I., Masdonati, J., & Rossier, J. (2021). Significant life events and career sustainability: A three-wave study. *Sustainability*, 13(23), 13129. <https://doi.org/10.3390/su132313129>
- Valcour, M. (2015). Facilitating the crafting of sustainable careers in organizations. In A. De Vos & B. I. J. M. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 20-34). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. (3rd ed.). New York, NY: Harper & Row.

