ฉบับ. 14 ฉบับที่ 3 (2020): กรกฎาคม - กันยายน 2020

เผยแพร่: 2020-09-15

วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

NRRU community Research Jounal

ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน พ.ศ. 2563) : Vol. 14 No. 3 (July-September 2020)

Print-ISSN : 2286-9581 Online-ISSN : 2697-4703

วัตถุประสงค์ เพื่อเผยแพร่บทความภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วย บทความวิจัย บทความวิชาการ/บทความปริทัศน์ และบทความวิจารณ์หนังสือ ที่มีขอบเขตครอบคลุมสาขาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/จิตวิทยา/บริหารธุรกิจ/การจัดการ/เศรษฐศาสตร์/การตลาด/ทรัพยากรมนุษย์/รัฐประศาสนศาสตร์/รัฐศาสตร์/นิติศาสตร์/ศิลปกรรม/นาฏศิลป์/ภาษาศาสตร์/นิเทศศาสตร์/การบัญชี/การเงิน/สถาปัตยกรรมท้องถิ่น/สิ่งแวดล้อม/สังคมวิทยา/มานุษยวิทยา/พัฒนาสังคม/สารสนเทศศึกษา หรือที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จุดมุ่งหมาย เพื่อเป็นศูนย์กลางในการสนับสนุน ถ่ายทอด และสร้างเครือข่ายการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการวิจัย ที่มีคุณภาพในวารสารรูปแบบสิ่งพิมพ์และวารสารอิเล็กทรอนิกส์ที่เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมของประเทศ ได้อย่างต่อเนื่อง

เงื่อนไข/ข้อกำหนด

1. รับต้นฉบับบทความที่เป็นไปตามเกณฑ์ รูปแบบ มาตรฐาน และแนวปฏิบัติที่วารสารกำหนดไว้ โดยผ่านความเห็นชอบจากวารสารแล้วเท่านั้น (ไม่รับต้นฉบับบทความที่ไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้)
2. บทความที่ส่งขอรับการพิจารณาจะต้องไม่เคยเผยแพร่ในวารสารอื่นใดมาก่อน และต้องไม่อยู่ในขั้นตอนพิจารณาเพื่อเผยแพร่ในวารสารอื่น
3. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์เป็นข้อคิดเห็นของผู้แต่ง/ผู้นิพนธ์/ผู้เขียน เท่านั้น และจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลทางกฎหมายใด ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากบทความนั้น
4. บทความที่ได้รับการลงตีพิมพ์ในวารสารเป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ (ราย 3 เดือน) ดังนี้

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม-มีนาคม ฉบับที่ 3 เดือน กรกฎาคม-กันยายน
ฉบับที่ 2 เดือน เมษายน-มิถุนายน ฉบับที่ 4 เดือน ตุลาคม-ธันวาคม

การประเมินบทความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 2 ท่าน ต่อ 1 บทความ ในรูปแบบ Double blinded

ที่ปรึกษา อธิการบดี

รองอธิการบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และการวิจัย

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

หน้าที่ ให้คำปรึกษาในการจัดทำวารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

บรรณาธิการ รองศาสตราจารย์ ดร. ชคัตตรัย รยะสวัสดิ์

หน้าที่ ดำเนินงานบริหารจัดการวารสารชุมชนวิจัยให้เป็นไปตามนโยบายของสถาบันวิจัยและพัฒนา สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

รองบรรณาธิการ นางรุจิรา ริคารมย์

หน้าที่ ดำเนินงานบริหารจัดการและจัดทำวารสารชุมชนวิจัย และงานที่ได้รับมอบหมายจากบรรณาธิการ ให้เป็นไปตามนโยบายของสถาบันวิจัยและพัฒนา สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

เจ้าหน้าที่การเงิน นายกฤษฎา พลายหมื่นไวย

หน้าที่ ดูแลการเบิกจ่าย และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำวารสารชุมชนวิจัย ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง และนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

เจ้าของ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (อาคารเฉลิมพระเกียรติ (อาคาร 9) ชั้น 4) เลขที่ 340 ถนนสุรนารายณ์ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000 โทรศัพท์ 044-009009 ต่อ 9462 อีเมล journal-rdi@nrru.ac.th Website: https://www.tci-thaijo.org/index.php/NRRU

พิมพ์ที่ หจก.เลิศศิลป์ สาส์น โฮลดิ้ง เลขที่ 336 ถนนสุรนารี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000 โทรศัพท์ 044-252883/086-9274041 เว็บไซต์ www.lertsil.com

กองบรรณาธิการ (ภายนอกและภายใน)

ศาสตราจารย์พิศิษฐ์ ดร.จำเนียร จวงตระกูล	FAR EAST UNIVERSITY, REPUBLIC OF KOREA
Associate Professor Dr.Ian David Smith	UNIVERSITY OF SYDNEY, AUSTRALIA
ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.สุภา เพ่งพิศ	สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล
ศาสตราจารย์ (เกียรติคุณ) ดร.อนันต์ รัศมี	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ศาสาตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ์	มหาวิทยาลัยรังสิต
ศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พวงงาม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ศาสตราจารย์ ดร.ภูมิฐาน รังคกูลนุวัฒน์	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ศาสตราจารย์ ดร.กุลธิดา ท้วมสุข	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.อภิศักดิ์ ธีระวิสิษฐ์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์	มหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสวงดี	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนขวา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
รองศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา นันทะไชย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.รสริน พิมลบรรยงก์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชคชัย ยืนยง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธุ์ ขัดชุ่มแสง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ คงฤทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.แวววลี แววฉิมพลี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

หน้าที่ 1. ให้ข้อคิด แนวทาง คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการจัดทำวารสารให้มีคุณภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานจัดทำวารสารสำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. พิจารณาและประเมินบทความที่ส่งเข้าสู่กระบวนการของวารสารตามความเหมาะสม

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความก่อนตีพิมพ์ (Peer review)

ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.ภูมิฐาน รังคกูลนุวัฒน์	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ศาสตราจารย์ชวน เพชรแก้ว	ข้าราชการเกษียณ
ศาสตราจารย์ระพีพรรณ คำหอม	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จีรเกียรติ อภิบุญโยภาส	ข้าราชการเกษียณ
รองศาสตราจารย์ ดร.จุฬาภรณ์ โสตะ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา ผาติเสนะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์ ดร.นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาจรีย์ ผลประเสริฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
รองศาสตราจารย์ ดร.พนิตสุภา ธรรมประมวล	มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสวงดี	มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ ดร.วิรินธร อักษรนิตย์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิวนิต อรรถวุฒิกุล	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รองศาสตราจารย์กนกวรรณ วุฒิกนกกาญจน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์กรองทิพย์ ชัยชาญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์เนตรชนก คงทน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
รองศาสตราจารย์เบญจมาศ อภิสิทธิ์ภิญโญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ดร.ปรีชา อุยตระกูล	ข้าราชการเกษียณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ เนตรกลาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คธาวุธ พลโคตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรัฐิพร ไทยงูเหลือม	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ มีมาก	วิทยาลัยเทคโนโลยีสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกิตติ์ อินทร์สวรรค์	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นคร ละลอกน้ำ	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา กีรติจำเริญ	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสนา วงศ์ยิ้มย่อง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ตันยะ	ข้าราชการเกษียณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา น้ำใจดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธาสินี โพธิ์ชาธาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา เตชะธีระปรีดา	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
อาจารย์ ดร.อุษณี มงคลพิทักษ์สุข	มหาวิทยาลัยเกริก

สารอธิการบดี

องค์ความรู้ทางวิชาการที่เกิดจากการเผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ เพื่อการถ่ายทอดไปสู่การนำใช้ประโยชน์ในการพัฒนาต่อยอดและการนำไปอ้างอิงทางวิชาการ เป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการทางการวิจัย รวมทั้งองค์ความรู้ที่ได้จากบทความทางวิชาการเป็นการนำเสนอความรู้ความสามารถทางวิชาการที่มุ่งเน้นรูปแบบการเผยแพร่แบบสหวิทยาการด้วยศาสตร์เชิงคุณค่าอย่างสร้างสรรค์ และความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาได้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน ทั้งนี้ ขอขอบคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ (Peer review) ทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการพิจารณาบทความในวารสารชุมชนวิจัย ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2563) ฉบับนี้ ขอบคุณกองบรรณาธิการวารสารชุมชนวิจัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ซึ่งทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ และการเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงต้นฉบับบทความ พร้อมทั้งช่วยประสานงานและอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัยซึ่งเป็นผู้แต่งบทความในการทำผลงานด้านวิชาการที่มีคุณภาพเผยแพร่แก่ผู้อ่านวารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ทุก ๆ ฉบับอย่างต่อเนื่องและต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศร เนาวนนท์)
อธิการบดี

บทบรรณาธิการ

วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ฉบับนี้เป็นปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2563) จำนวน 20 เรื่อง ประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่น่าสนใจของบทความวิชาการ (ภาษาไทย) จำนวน 1 เรื่อง บทความวิจัย (ภาษาไทย) เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย จำนวน 12 เรื่อง บทความวิจัย เพื่อเผยแพร่วิทยานิพนธ์เป็นภาษาไทย จำนวน 7 เรื่อง โดยผู้แต่งส่วนใหญ่เป็นนักวิจัย นิสิตและนักศึกษาที่มีความประสงค์จะเผยแพร่ผลงานวิจัย และเผยแพร่ผลงานวิจัยจากส่วนหนึ่งของดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ จากสถาบันการศึกษาในประเทศไทย โดยผ่านการควบคุม ดูแลและตรวจสอบการจัดการต้นฉบับบทความเรียบร้อยแล้ว ทำให้รายละเอียดเนื้อหามีความหลากหลาย น่าสนใจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์และพัฒนาต่อยอดงานวิจัยและงานวิชาการต่อไปได้

ในการนี้ การพัฒนาคุณภาพของวารสารฯ นั้น ได้มีการพิจารณาความสอดคล้องและครอบคลุมสาขาที่เกี่ยวข้องทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์โดยเพิ่มเติมอีกจำนวน 4 สาขา คือ สังคมวิทยา พัฒนาสังคม มานุษยวิทยาและสารสนเทศศึกษา ซึ่งได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในกองบรรณาธิการเพิ่มเติมจำนวน 2 ท่าน คือ Associate Professor Dr.Ian Smith จาก University of Sydney, Australia และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรพันธุ์ ขัดชุ่มแสง จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น เริ่มตั้งแต่ฉบับนี้เป็นต้นไป และเพิ่มเติมหน้าที่ของกองบรรณาธิการในการพิจารณาและประเมินบทความตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความไม่มีส่วนได้ส่วนเสียและผลประโยชน์อย่างใดทั้งสิ้น

วารสารฯ ยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำและรูปแบบการเขียนต้นฉบับบทความเพื่อขอรับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา รวมทั้งขาดความรู้ความเข้าใจในการเข้าใช้งานระบบ ThaiJo อย่างต่อเนื่อง สาเหตุหลักที่พบส่วนใหญ่คือ ผู้แต่งไม่ศึกษารายละเอียดในคำแนะนำและคู่มือการใช้งานระบบก่อนดำเนินการ รวมไปถึงไม่ติดต่อประสานงานเพื่อขอรับข้อมูลการจัดทำต้นฉบับบทความของวารสารฯ ให้ถูกต้อง และขอขอบคุณสำหรับคำแนะนำและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้แต่งและผู้ประเมินบทความ ซึ่งวารสารฯ ได้นำมาปรับปรุงรายละเอียดในคำแนะนำและรูปแบบการเขียนต้นฉบับบทความฯ โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ฉบับนี้เป็นต้นไป ทั้งนี้ ขอความร่วมมือท่านที่มีความประสงค์จะเผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการให้เป็นที่รู้จักกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญต่อคุณภาพของบทความและคำแนะนำจากวารสารฯ อย่างเคร่งครัด หากไม่ปฏิบัติตามวารสารฯ สามารถยกเลิกบทความลงตีพิมพ์ในวารสารชุมชนวิจัย โดยถือเป็นการสิ้นสุดการพิจารณาทันที และจะไม่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ อย่างไรก็ตาม วารสารฯ ขอขอบพระคุณผู้แต่งที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ทำให้วารสารฯ เกิดการปรับปรุงตามคำแนะนำให้มีความสมบูรณ์ เหมาะสม อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้แต่งจึงควรศึกษาข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเท่านั้นเพื่อให้สามารถจัดทำต้นฉบับบทความได้อย่างถูกต้อง

สำหรับการตีพิมพ์บทความในวารสารฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา การนำข้อความใดซึ่งเป็นส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดของต้นฉบับไปตีพิมพ์ใหม่ จะต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าของต้นฉบับและกองบรรณาธิการวารสารชุมชนวิจัยก่อน พร้อมทั้งนำไปอ้างอิงให้ถูกต้อง ผลการวิจัยและความคิดเห็น ที่ปรากฏในบทความต่าง ๆ เป็นความรับผิดชอบของผู้แต่ง/ผู้นิพนธ์/ผู้เขียน ซึ่งไม่รวมความผิดพลาดอันเกิดจากเทคนิคการพิมพ์

ท้ายสุดนี้ วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และคณะผู้ดำเนินงานจะพัฒนาคุณภาพให้ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

รองศาสตราจารย์ ดร.ชคัตตรัย รยะสวัสดิ์
บรรณาธิการ

สารบัญ (CONTENT)

หน้า

วัตถุประสงค์/จุดมุ่งหมาย/เงื่อนไข/ข้อกำหนด/กำหนดการเผยแพร่/การประเมินบทความ/ที่ปรึกษา/บรรณาธิการ/รองบรรณาธิการ/เจ้าหน้าที่การเงิน i

กองบรรณาธิการ (ภายนอกและภายใน) ii

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความก่อนตีพิมพ์ (Peer review) iii

สารอธิการบดี iv

บทบรรณาธิการ v

สารบัญ (CONTENT) ..... vi-viii

บทความวิชาการ (ภาษาไทย) รับเชิญ : ACADEMIC ARTICLE (THAI) 1

ระบบการประเมินบทความก่อนการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการในประเทศไทย : ปัญหาและกลยุทธ์ในการแก้ไข (PEER REVIEW SYSTEM FOR PUBLISHING IN ACADEMIC JOURNALS IN PRACTICE IN THAILAND: CHALLENGES AND CORRECTIVE STRATEGIES) : *มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (MUNLIKAR THUMMAJARIYAWAT) และจำเนียร จวงตระกูล (JAMNEAN JOUNGTRAKUL)* 1-14

บทความวิจัย (ภาษาไทย : เผยแพร่ผลงานวิจัย) : RESEARCH ARTICLE (THAI : RESEARCH PUBLISH)

การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมโครงงานทักษะภาษาไทยโดยใช้แนวคิดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐานร่วมกับแนวคิดเชาวน์ปัญญาเชิงปฏิบัติและวิธีการทักษะย่อยทางภาษา เพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ภาษาไทยของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่ (THE DEVELOPMENT OF THAI LANGUAGE SKILLS PROJECT ACTIVITIES MODEL USING PROJECT-BASED LEARNING, PRACTICAL INTELLIGENCE AND LANGUAGE SUB-SKILLS APPROACH TO ENHANCE THAI LANGUAGE SKILLS OF BASIC EDUCATION LEARNERS IN CHIANG MAI) : *สิระ สมนาม (SIRA SOMNAM)* 15-27

แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ (GUIDELINES TO PROMOTE HAPPINESS AT WORK OF SUPPOR STAFF IN SOUTH NORTHEAST RAJABHAT UNIVERSITIES) : *สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (SIRIPAPUN LEEPHAIJAROEN) วิลารักษ์ อ่อนสีบุตร (WILARUK ONSIBUTR) รุ่งทิวา พลแสน (RUNGTIVA POLSAN)* 28-42

การปรับตัวของสื่อมวลชนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ตในยุคหลอมรวมสื่อ (ADAPTATION OF LOCAL MASS MEDIA IN PHUKET PROVINCE IN MEDIA CONVERGENCE AGE) : *อุษณีย์ ศิริสุนทรไพบูลย์ (AUSANEE SIRISUNTORNPAIBOON)* 43-57

การศึกษาและพัฒนารูปแบบเพื่อเสริมสร้างความสุขจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของผู้สูงอายุ อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย (A STUDY AND DEVELOPMENT OF ENHANCING MODEL FOR HAPPINESS BY USING THE FACTORS AFFECTING THE HAPPINESS OF THE ELDERLY, CHIANG KHONG DISTRICT, CHIANG RAI PROVINCE) : *กันย์ธนัญ สุชิน (KANTHANAN SUCHIN) ธนพัทธ์ จันท์พิพัฒน์พงศ์ (TANAPAT JANPIPATPONG) และทิพวรรณ เมืองใจ (TIPPAWAN MUANGJAI)* 58-71

หน้า

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของผู้ใช้บริการธนาคารพาณิชย์ในเขตเทศบาลนครสกลนคร จังหวัดสกลนคร (THE INFLUENCING OF CAUSAL FACTORS TO THE LOYALTY OF COMMERCIAL BANKS' CUSTOMERS IN SAKON NAKHON MUNICIPALITY, SAKON NAKHON PROVINCE) : *วศิน เพชรพงศ์พันธ์ (WASIN PHETPHONGPHAN) จิตติ กิตติเลิศไพศาล (JITTI KITTILERTPAISAN) จิรายุ รัตนบวร (JIRAYU RATTANABORWORN)* 72-86

การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจอีสานด้วยดัชนี Location Quotient (LQ) (ANALYSIS OF ISAN ECONOMIC CHANGE WITH LOCATION QUOTIENT INDEX (LQ)) : *จักรกฤช เจียวิริยบุญญา (JAKKRICH JEARVIRIYABOONYA) นรชิต จิรสัทธรรม (NORACHIT JIRASATTHUMB) วณัชยา สุทธา (WANUTCHAYA SUTTHA)* 87-100

รูปร่างหรือรูปทรงเรขาคณิตและสัดส่วนกับนาฏยศิลป์ (GEOMETRIC FORM AND PROPORTION WITH DANCE) : *ธนกร สรรย์วราภิภู (TANAKORN SUNVARAPHIPHU)* 101-114

การวิเคราะห์แบบแผนค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคเนื้อสัตว์ของครัวเรือนเกษตร ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2560 (AN ANALYSIS OF AGRICULTURAL HOUSEHOLD'S MEAT CONSUMPTION EXPENDITURE PATTERN IN THE NORTHEAST OF THAILAND IN 2017) : *เกสินี หมื่นไธสง (KESINEE MUENTHAISONG)อัครวิชช์ รอบคอบ (AUKKARAWIT ROBKOB)* 115-128

ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากวิถีชีวิตของชาวบ้าน ตำบลหมื่นไวย อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา (THE STUDY OF LOCAL WISDOM FROM VILLAGERS' WAYS OF LIFE IN MUEN WAI SUB-DISTRICT, MUANG NAKHON RATCHASIMA DISTRICT, NAKHON RATCHASIMA PROVINCE) : *ทิพย์วารี สงนอก (THIPWARI SONGNOK) นนทิยา จันทร์เนตร์ (NONTHIYA CHANNETE)* 129-143

ผลสัมฤทธิ์และการรับรู้ความสามารถทักษะปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิกด้วยรูปแบบการสอบ OSCE ของนักศึกษาพยาบาล (ACHIEVEMENT AND SELF-EFFICACY OF NURSING CLINICAL SKILLS WITH OBJECTIVE STRUCTURED CLINICAL EXAMINATION (OSCE) OF NURSING STUDENTS) : *พิริยากร คล้ายเพ็ชร (PIRIYAKORN KLAYPETH)* 144-154

*การเสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาผู้สูงอายุ อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี (*LOCAL WISDOM DEVELOPMENT FOR THE ELDERLY AT MUEANG DISTRICT, SARABURI PROVINCE*) : อำนวย ปิ่นพิลา (AMNUAY PINPHILA)* 155-164

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ทางการตลาดของชุมชนท่องเที่ยวในจังหวัดมุกดาหาร (รูปแบบ CMLT) (MODEL FOR MARKETING LEARNING MANAGEMENT OF TOURISM COMMUNITY IN MUKDAHAN PROVICE (CMLT MODEL) : *ทิวากร เหล่าลือชา (TIWAKORN LAOLUECHA)* 165-177

บทความวิจัย (ภาษาไทย : เผยแพร่วิทยานิพนธ์) (RESEARCH ARTICLE (THAI : THESIS PUBLISH))

แนวทางการพัฒนาองค์กรไทยสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ภายใต้บริบทวัฒนธรรมไทย: ยุทธศาสตร์การวิจัยแบบการศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎี (THE DEVELOPMENT OF THAI ORGANIZATION TO BECOME A LEARNING ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF THAI CULTURE: A GROUNDED THEORY RESEARCH STRATEGY) : *อรรถพล ศิริลัทธยากร (ARTTHAPOL SIRILATTHAYAKORN) ภาณุ เชาว์ปรีชา (PANU CHAOPRICHA) นันทพร ชเลจร (NANTAPORN CHALAECHORN) จำเนียร จวงตระกูล (JAMNEAN JOUNGTRAKUL)* 178-192

หน้า

สภาพและปัญหาการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (STATE AND PROBLEMS OF PRE-SERVICE SCIENCE TEACHER SUPERVISION OF RAJABHAT UNIVERSITIES) : *ฐาปนา จ้อยเจริญ (THAPANA CHOICHAROEN) ชนินันท์ พฤกษ์ประมูล (CHANINAN PRUEKPRAMOOL)* 193-207

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านเทคโนโลยีคลาวด์ ตามแนวคิดจินตวิศวกรรม เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา (DEVELOPMENT MODEL OF BLENDED CLOUD LEARNING TECHNOLOGY BY USING IMAGINEERING CONCEPT TO ENHANCE INNOVATIVE CREATIVITY THINKING OF HIGHER EDUCATION STUDENTS) : *พรรณรัมภา ยิ่งเฮง (PUNRUMPA YINGHENG) ณัฐพล รำไพ (NATTAPHON RAMPAI)* 208-221

การนำแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว 3 ธรรม จังหวัดสกลนคร ไปสู่การปฏิบัติ (SAKON NAKHON PROVINCE'S THREE DHARMA TOURISM STRATEGIES TOWARDS THEIR IMPLEMENTATION) : *สายป่าน จักษุจินดา (SAIPAN JUGSUJINDA) ลือชัย วงษ์ทอง (LUECHAI WONGTHONG) กิจฐเชต ไกรวาส (KITTACHET KRIVART)* 222-234

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (THE CURRENT SITUATIONS AND DESIRABLE SITUATIONS OF LIFE SKILL OF STUDENTS IN SECONDARY SCHOOL UNDER OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION) : *มัญชลี เปี่ยมดี (MUNCHALEE PIAMDEE) พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (PACHARAWIT CHANSIRISIRA)* 235-246

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ด้วยเทคโนโลยีมัลติมีเดียเชิงปฏิสัมพันธ์ตามแนวคอนสตรัคติวิสซึม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีของครูประจำการ (DEVELOPMENT MODEL OF ONLINE TRAINING BY USING INTERACTIVE MULTIMEDIA TECHNOLOGY BASED ON CONSTRUCTIVISM TO ENHANCE IN-SERVICE TEACHER'S COMPUTER AND TECHNOLOGY COMPETENCY) : *น้องนุช ธราดลรัตนากร (NONGNUCH TARADOLRATTANAKORN) ณัฐพล รำไพ (NATTAPHON RAMPAI)* 247-260

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดทำบัญชีกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรกำกับ : กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในเขตจังหวัดนครราชสีมา (THE FACTORS AFFECTING THE ACCOUNTING PRACTICE EFFICIENCY FOR VILLAGE AND URBAN COMMUNITIES WITH POSITIVE PSYCHOLOFICAL CAPITAL AS A MODERATOR: CASE STUDY OF VILLAGE AND COMMUNITY FUNDS IN NAKHONRATCHASIMA PROVINCE) : *รดาภัค พลคำแก้ว (RADAPAK PHONCUMKAEW) อัจฉรา ชนากลาง (ATCHARA CHANAKLANG)* 261-273

การเขียนบทความเพื่อขอรับการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 274-281

แบบตรวจสอบความสมบูรณ์ต้นฉบับบทความ 282

แบบเสนอขอส่งต้นฉบับบทความ 283

รูปแบบบทความวิจัย 284

รูปแบบบทความวิชาการ 285

รูปแบบบทวิจารณ์หนังสือ 286

มาตรฐานทางจริยธรรมการตีพิมพ์ในวารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 287

แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้

GUIDELINES TO PROMOTE HAPPINESS AT WORK OF SUPPORT STAFF IN SOUTH NORTHEAST RAJABHAT UNIVERSITIES

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ
SIRIPAPUN LEEPHAIJAROEN
วิลารักข์ อ่อนสีบุตร
WILARUK ONSIBUTR
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
UBON RATCHATHANI RAJABHAT UNIVERSITY
อุบลราชธานี
UBON RATCHATHANI
รุ่งทิวา พลแสน
RUNGTIVA POLSAN
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
CHAIYAPHUM RAJABHAT UNIVERSITY
จังหวัดชัยภูมิ
CHAIYAPHUM PROVINE

รับบทความ : 3 มีนาคม 2563/ปรับแก้ไข : 23 เมษายน 2563/ตอบรับบทความ : 8 พฤษภาคม 2563
Received : 3 March 2020/Revised : 23 April 2020/Accepted : 8 May 2020

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในครอบครัว และบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล ที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ และเสนอแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ จากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในครอบครัว และบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล ระเบียบวิธีวิจัยในการศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสม ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 326 คน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น ในขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 18 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์จัดกลุ่มแนวคิด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย 1) กลุ่มปัจจัยบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพแบบมีความมั่งคงทางอารมณ์ และ 2) กลุ่มปัจจัยบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล ได้แก่ โครงสร้างตามหลักธรรมาภิบาล

มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล และการสนับสนุนตามหลักธรรมาภิบาล ในขณะที่ ความผูกพันตามหลักธรรมาภิบาล มีผลกระทบเชิงลบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในท้ายที่สุด ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ ประกอบด้วย การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ การสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การจัดโครงสร้างการทำงานให้บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย การจัดสรรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และกำลังคนอย่างสมเหตุสมผล การลดระบบอุปถัมภ์ในที่ทำงาน เป็นต้น
คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, บุคลิกภาพ, สัมพันธภาพในครอบครัว, บรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล

ABSTRACT

The objectives of this research were a study the effects of personality, relationships in the family and good governance organizational climate on happiness at work of support staff in South Northeast Rajabhat Universities and to offer guidelines to promote happiness at work of support staff in South Northeast Rajabhat Universities from the factors of personality, relationships in the family and good governance organizational climate. The research methodology was a mixed methods research design. In the quantitative research method, the sample was 326 of the support staff. The research hypotheses were tested by using a hierarchical multiple regression analysis technique. In the qualitative research method, an in-depth interview with 18 support staff was conducted. The data were analyzed by using the domain analysis method. The research findings demonstrated that the factors that significantly positive affected the support staff's happiness at work in South Northeast Rajabhat Universities were a personality factor group consisting of extraversion, conscientiousness and emotional stability and the good governance organizational climate factor group consisted of a structure based on good governance, standards based on good governance and support based on good governance. On the other hand, commitment based on good governance had a negative effect on the support staff's happiness at work. Finally, the research found that the guidelines were organizing participation activities, supporting career development, organizing staff's work structure to have a clear responsibility based on the university's regulations, allocating budgets of material and manpower rationally, and reducing patronage systems in the workplace.
Keywords : Happiness at work, Personality, Relationship in family, Good governance organizational climate

บทนำ

ในเขตอีสานใต้ของประเทศไทยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ซึ่งวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราโชบายระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) คือการบูรณาการความรู้สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของประเทศ (Office of the Council of Rajabhat University Presidents of Thailand,

2018, p. 8) โดยการดำเนินงานนั้นต้องอาศัยบุคลากร 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการ มีหน้าที่ในการสอน วิจัย และบริการวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน มีหน้าที่สนับสนุนให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ แม้ว่าบุคลากรสายวิชาการจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนก็มีส่วนช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างราบรื่นเช่นกัน

เป็นที่ทราบกันดีว่า นอกเหนือจากความสำเร็จในการทำงานแล้ว สิ่งที่บุคลากรต่างพึงปรารถนาคือความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ค้นพบสืบเนื่องมาจากงานวิจัยเรื่องแนวทางการยกระดับคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้จากปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์และแรงจูงใจในการทำงานของ สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ, วิลารักษ์ อ่อนสีบุตร และโชฒกามาศ พลศรี (Leephaijaroen, Onsibutr, & Polsri, 2016, p. 273) ที่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่งในความตอนหนึ่งได้ระบุว่า “...ต้องเข้าใจว่าทุกวันนี้ระบบอุปถัมภ์มีนะครับ เขาเรียกอะไรล่ะ รักกันมีน้ำใจกัน ไม่ทอดทิ้งกัน เห็นใจซึ่งกันและกัน มันยังอยู่ในระบบราชการสังคมไทย แต่มันก็มีปัญหาบ้าง เหมือนตอนประเมินบางหน่วยงานก็อาจจะเป็นว่าฉันรักใคร ฉันก็ให้คะแนนประเมินสูงทั้ง ๆ ที่อีกคนทำงานแทบตาย เห็นบ่อยครับใน facebook ใกล้ ๆ ช่วงประเมินก็พูดนั่นพูดนี่ เราก็ อื้ม ครับ อะไรอย่างนี้...” ซึ่งตีความได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนต้องการทำงานอย่างมีความสุขภายใต้บรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาลที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยโปร่งใส และอธิบายได้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า (Office of the National Economic and Social Development Council, 2017, p. 129) และยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราโชบายระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีเป้าหมายคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัว มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาล ความพร้อมและความสามารถปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สมกับสถานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (Office of the Council of Rajabhat University Presidents of Thailand, 2018, p. 45) จึงนำมาสู่การทบทวนวรรณกรรมถึงปัจจัยที่น่าจะมีผลกระทบต่อการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ว่าประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยตัวบุคคลที่มีระดับบุคลิกภาพที่เหมาะสมเป็นทุนเดิม โดยจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า บุคลิกภาพมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Goel, & Singh, 2015, pp. 143-147) 2) สัมพันธภาพในครอบครัวที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีแรงใจมีความสุขในการทำงาน โดยจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Tongkaew, & Phasunon, 2017, pp. 1943-1958) และ 3) บรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาลที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข โดยจากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า บรรยากาศองค์การมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Mafini, 2016, pp. 1157-1167) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ผ่านมายังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาลที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานกันอย่างจริงจังเท่าใดนัก ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จึงให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาลในฐานะเป็นตัวแปรอิสระที่น่าจะมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ ร่วมด้วยกับ

ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยบุคลิกภาพ และสัมพันธภาพในครอบครัว เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้อย่างเหมาะสมกับบริบทต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในครอบครัว และบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาลที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้
2. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ จากปัจจัยด้านบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในครอบครัว และบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล

ประโยชน์การวิจัย

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

คณะผู้วิจัยสร้างแนวคิดบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาลขึ้นมาจากการบูรณาการแนวคิด 1) บรรยากาศองค์การ และ 2) หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้และต่อยอดในเชิงวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ได้

2. ประโยชน์เชิงนโยบาย

แนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากการวิจัยนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มีบริบทการทำงานและวัฒนธรรมองค์การที่ใกล้เคียงกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นในใจของบุคลากรที่มีต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การติดต่อสัมพันธ์ คือสัมพันธภาพที่ดีและการให้ความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการทำงาน 2) ความรักในงาน คือความรู้สึกรักและผูกพันในงานของบุคลากร ต้องการทำงานให้สำเร็จ มีความรู้สึกที่ดี และภูมิใจในการทำงาน 3) ความสำเร็จในงาน คือการรับรู้ว่างานที่ทำบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดความสำเร็จในการทำงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ คือการมีความเชื่อถือตนเอง ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Manion, 2003, pp. 652-655) โดยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน อธิบายได้ดังนี้

บุคลิกภาพ คือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลซึ่งแสดงออกในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย 2) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม 3) บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ 4) บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ และ 5) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Robbins, & Judge, 2017, pp. 178-179) จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาของนักวิชาการ เช่น Goel, & Singh (2015, pp. 143-147) และ Aziz, Mustaffa, Samah, and Yusof (2014, pp. 4209-4212) ต่างก็พบว่า บุคลิกภาพมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยบุคลิกภาพมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

สัมพันธภาพในครอบครัว คือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัวเครือญาติ หรือบุคคลอื่น ๆ ที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน ประกอบด้วย 1) การใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกัน 2) การสนทนาและตัดสินใจร่วมกัน 3) การแสดงออกถึงความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน และ 4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม (Chompikul, Suthisukon, Sueluem, & Dammee, 2009, pp. 5-6) จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าสัมพันธภาพในครอบครัวมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Tongkaew, & Phasunon, 2017, pp. 1943-1958)

จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 2: ปัจจัยบุคลิกภาพ เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระในกลุ่มของปัจจัยสัมพันธภาพในครอบครัว มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมากขึ้น

บรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล เกิดจากการบูรณาการแนวคิดบรรยากาศองค์การและแนวคิดหลักธรรมาภิบาลเข้าด้วยกัน โดยให้นิยามบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาลว่าคือ สภาพบรรยากาศองค์การที่มีโครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน และความผูกพัน ที่ดำเนินการโดยยึดตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) โครงสร้างตามหลักธรรมาภิบาล 2) มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล 3) ความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล 4) การยอมรับตามหลักธรรมาภิบาล 5) การสนับสนุนตามหลักธรรมาภิบาล และ 6) ความผูกพันตามหลักธรรมาภิบาล จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า บรรยากาศองค์การมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Nantharojphong, & Jadesadalug, 2018, pp. 21-38; Mafini, 2016, pp. 1157-1167) จึงนำมาสู่การกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 3: ปัจจัยบุคลิกภาพและสัมพันธภาพในครอบครัว เมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระในกลุ่มของปัจจัยบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรเป้าหมายในการวิจัยนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 362 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 486 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 516 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 197 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 202 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 501 คน รวมทั้งสิ้น 2,264 คน ทำการคำนวณหาจำนวนตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และยอมให้เกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 340 คน (Yamane, 1973, p. 125) แล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ซึ่งจำนวนตัวอย่างมีสัดส่วนแปรตามจำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 54 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 73 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 78 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 30 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ 30 คน และมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 75 คน หลังจากนั้นทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 340 ชุด ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยเงื่อนไขการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น ขนาดของจำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมควรมีขนาด 20 เท่าของจำนวนตัวแปรอิสระขึ้นไป (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019, p. 279) ซึ่งในที่นี้จำนวนตัวแปรอิสระที่ใช้มี 15 ตัวแปร คิดเป็น 20 X 15 เท่ากับ 300 คน ในขณะที่ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา 326 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.88 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จึงไม่ละเมิดเงื่อนไขขนาดของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือแบบสอบถามที่สร้างจากนิยามปฏิบัติการเพื่อนำไปประมวลผลข้อมูลทางสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงาน (23 ข้อ) ตอนที่ 3 บุคลิกภาพ (25 ข้อ) ตอนที่ 4 สัมพันธภาพในครอบครัว (22 ข้อ) และตอนที่ 5 บรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล (30 ข้อ) ทำการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบ แล้วเลือกเก็บข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Tirakanan, 2008, p. 166) และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 30 คน ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 (Cronbach,

1970, p. 161) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของความสุขในการทำงาน บุคลิกภาพ สัมพันธภาพในครอบครัว และบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล เท่ากับ 0.900, 0.895, 0.955 และ 0.955 ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (Hierarchical multiple regression analysis)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก บุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ทั้ง 6 แห่ง ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้นเป็น 18 คน โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเฉพาะเจาะจงว่า ต้องเป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มอีสานใต้ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 4 ปีขึ้นไป ซึ่งรู้ลึก รู้จริง และสามารถให้ข้อมูลได้อย่างชัดเจนและครบถ้วน ซึ่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 เพื่อหาคำอธิบายยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ และวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2 เพื่อให้ได้แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ โดยแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกนี้ได้รับการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ให้นำไปใช้ได้ หลังจากนั้น นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาตรวจสอบความสอดคล้องตรงกันของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) จากการสอบข้อมูลตามแหล่งบุคคล (Chantavanich, 2016, p. 129) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์จัดกลุ่มแนวคิด (Domain analysis) เพื่อแยกแยะและจัดกลุ่มข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามคุณลักษณะร่วมของข้อมูล (Yoddumnern-Attig, & Tangchonlatip, 2009, p. 58)

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เลขที่ HE62010 ลงวันที่ 24 เมษายน 2562

ผลการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุเฉลี่ย 37 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 10 ปี และมีเงินเดือนเฉลี่ย 21,721 บาท/เดือน

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด 15 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรทั้งหมดมีความแตกต่างกันภายในกลุ่มเล็กน้อย ข้อมูลกระจายเป็นปกติ และตัวแปรอิสระแต่ละคู่ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงเกินไป

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (n=326)

ตัวแปร	ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน		
	แบบจำลอง 1	แบบจำลอง 2	แบบจำลอง 3
บุคลิกภาพ			
บุคลิกภาพแบบเปิดเผย	3.661*	3.529**	3.300**
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	2.318**	2.110**	1.242
บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ	4.031**	3.991**	4.216**
บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์	4.649**	4.657**	3.673**
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	1.865	1.501	1.770
สัมพันธภาพในครอบครัว			
การใช้เวลาทำกิจกรรมร่วมกัน		1.421	1.122
การสนทนาและตัดสินใจร่วมกัน		-0.968	-0.842
การแสดงออกถึงความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน		0.453	0.331
การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม		1.175	0.113
บรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล			
โครงสร้างตามหลักธรรมาภิบาล			2.271*
มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล			2.255*
ความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล			1.416
การยอมรับตามหลักธรรมาภิบาล			0.571
การสนับสนุนตามหลักธรรมาภิบาล			3.329**
ความผูกพันตามหลักธรรมาภิบาล			-2.185*
R^2	0.559	0.567	0.671
Adjust R^2	0.552	0.555	0.655
R^2 Change	0.552	0.008	0.104
F	81.098**	46.046**	42.170**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ในแบบจำลอง 1 มีตัวแปรในกลุ่มปัจจัยบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 55.9 ในแบบจำลอง 2 พบว่า ไม่มีตัวแปรในกลุ่มปัจจัยสัมพันธภาพในครอบครัวที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่ตัวแปรในกลุ่มปัจจัยบุคลิกภาพ ยังคงมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดิม สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานได้เพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 56.7 (R^2 Change=0.8%) และสุดท้ายในแบบจำลอง 3 ทำการเพิ่มตัวแปรในกลุ่มปัจจัยบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล พบว่ามีตัวแปรได้แก่ โครงสร้างตามหลักธรรมาภิบาล มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล และการสนับสนุนตามหลักธรรมาภิบาล มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ตัวแปรความผูกพันตามหลักธรรมาภิบาล มีผลกระทบเชิงลบต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า มีตัวแปรในกลุ่มปัจจัยบุคลิกภาพ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคง

ทางอารมณ์ เท่านั้น ที่ยังคงมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดิม และพบว่าไม่มีตัวแปรในกลุ่มปัจจัยสัมพันธภาพในครอบครัวที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานเช่นเดิม โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความสุขในการทำงานได้เพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 67.1 (R^2 Change=10.4%)

ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านบุคลิกภาพและบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาล ที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้

1. บุคลิกภาพแบบเปิดเผยมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นว่า การเป็นคนเปิดเผย ช่วยให้บุคคลอื่น ๆ กล้าเข้ามาติดต่อพูดคุย เกิดความเข้าใจในความคิดซึ่งกันและกัน และมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...เท่าที่พบนะคะ ถ้าบุคลิกแบบนี้ส่วนมากงานก็จะเดินได้เรื่อย ๆ แต่ถ้าใครที่ไม่ค่อยเปิดตัวเองก็งานไม่ค่อยเดินเท่าไหร่...”

2. บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นว่า ความรับผิดชอบ รอบคอบ มีการวางแผน มีระเบียบวินัยในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดความสบายใจในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งก็คือความสุขในการทำงานนั่นเอง ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...เพราะเราตั้งใจทำงาน เราก็จะสามารถที่จะทำงานได้ไม่มีความผิดพลาด ถ้ามีการกลั่นกรองอย่างรอบคอบในเนื้องาน ไม่มีความผิดพลาดเราก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข...”

3. บุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นว่า การรู้จักรับฟังผู้อื่น เปิดใจกว้าง ค่อย ๆ อธิบายเหตุผลให้เข้าใจซึ่งกันและกันอย่างไม่มีอคติ มีสติ ไม่ระบายอารมณ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ช่วยให้เกิดผลดีต่อการทำงานร่วมกัน ลดปัญหาความไม่พอใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...ถ้าเราใช้อารมณ์เป็นหลัก การทำงานมันก็จะไม่บรรลุ มันก็จะเป็นลักษณะที่แบบทำงานยาก คนก็เข้าหาเรายาก...”

4. โครงสร้างตามหลักธรรมาภิบาลมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักมี 2 เหตุผลที่สนับสนุน คือ 1) ในเชิงหลักการพบว่าแต่ละมหาวิทยาลัยมีโครงสร้างการทำงานที่กำหนดตำแหน่ง หน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจนไว้อยู่แล้ว โดยในเชิงปฏิบัติพบว่า หากในหน่วยงานที่ผู้บริหารให้เกียรติและไม่ก้าวก่ายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งของบุคลากร บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...ผู้บริหารก็จะให้เกียรติเราคือให้เราดูแลลูกน้องอะไรอย่างนี้ มีส่วนร่วมในงานทุกกลุ่มงาน อยู่ที่นี่มีความสุขมากกว่าที่เดิมค่ะ...” และ 2) บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นหากมีการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการที่ผู้บริหารต้องสื่อสารข้อมูลใหม่ ๆ ที่จำเป็นในการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจน และมีการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ล่วงหน้า โดยเผื่อเวลาให้บุคลากรสามารถลงมือปฏิบัติได้ทันภายในเวลาที่กำหนด

5. มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาลมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นว่า ภาระงานและมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสมและสมเหตุสมผลมีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งบางครั้งบุคลากรบางกลุ่มอาจได้รับมอบหมายให้ทำงานพิเศษหรือถูกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องมีการรับผิดชอบภาระงานอื่น ๆ เพิ่มเติม ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้จะลดลง ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...ภาระงานเยอะ มีผลกระทบตรงที่ว่าหนูเข้าใจว่าผลสัมฤทธิ์ในงานมันจะน้อย เพราะว่าได้รับงานมาก ตอนนี้เป็นทั้งอนุ...ด้วย เพิ่งโดนแต่งตั้ง แล้วยังต้องไปร่วมงานกับคณะอื่น แล้วยังต้องไปเป็นผู้ช่วยเลขาของโครงการ ก ซึ่งตรงนี้มันส่งผลกับหนูเองแหละเรื่องของความสุขหนูก็เลยจะกลายเป็นว่างานมันเหมือนอาจจะไม่สุดเท่าที่ควร งานหลักของตัวเองไม่สุด...”

6. การสนับสนุนตามหลักธรรมาภิบาลมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นใน 2 ประเด็นคือ 1) บุคลากรจะมีความสุขในการทำงานถ้าหน่วยงานจัดสรรวัสดุอุปกรณ์และกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เนื่องจากการจัดสรรทรัพยากรหากมีเกินจำเป็น บุคลากรจะมองว่าการบริหารงานของหน่วยงานไร้ประสิทธิภาพ แต่หากจัดสรรทรัพยากรไม่เพียงพอ บุคลากรจะเกิดความยากลำบากในการทำงานหรือบางครั้งอาจต้องใช้เงินส่วนตัวในจัดหามาใช้เอง ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า "...ช่วงหลังมาก็เรื่องงบประมาณกับการเบิกค่าวัสดุจะขาดแคลน ก็จัดว่าไม่เหมาะสมดีกว่า มันทำให้การทำงานไม่สะดวก...ถ้าจะสะดวกก็ต้องใช้งบส่วนตัวซื้อ ซึ่งบางทีรายได้ก็ไม่เพียงพอซักเท่าไหร่..." และ 2) บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน ถ้าผู้บริหารให้การสนับสนุน รับฟังปัญหา ช่วยเหลือ และไม่เลือกปฏิบัติ และเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

7. ความผูกพันตามหลักธรรมาภิบาลมีผลกระทบเชิงลบต่อความสุขในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความคิดเห็นว่า หากบุคลากรยึดมั่นปฏิบัติงานตามกฎระเบียบมากเท่าใด ความสุขในการทำงานของบุคลากรจะลดลง เนื่องจากบางครั้งผู้ร่วมงานหรือผู้มาติดต่องานจะเกิดรู้สึกไม่พึงพอใจต่อบุคลากร ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า "...บางครั้งเนี่ยเราตรงเกินไปนะคะ ผู้บริหารหรืออาจารย์ที่มาบริหารในสำนักงานจะไม่ชอบเรา คือเราบอกว่า เอ๊ะ คุณซื้อของ สมมตินะคะซื้อของเนี่ย ทำไมซื้อบ่อยจัง อะไรประมาณนี้ เค้าก็จะไม่ชอบเราแล้ว..." โดยผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในการทำงานตามระเบียบปฏิบัติจึงควรต้องดำเนินการให้ถูกต้อง แต่ก็ต้องรู้จักผ่อนปรนบ้าง เนื่องจากมีหลายวิธีที่สามารถทำงานได้โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติตามกฎระเบียบก็ไม่ควรหย่อนจนเกินไป เพราะอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดที่จะเป็นปัญหาให้ตัวบุคลากรต้องรับผิดชอบสะสางปัญหานั้น ๆ เองในอนาคต

ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้

1. แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจากปัจจัยบุคลิกภาพแบบเปิดเผย

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เช่น งานปีใหม่ งานกีฬา การอบรมการทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อจะได้เครือข่ายการทำงาน มีความสนิทสนมระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย และกล้าพูดคุยเปิดใจให้กันมากขึ้น ส่งผลให้การติดต่อประสานงานซึ่งกันและกันง่ายขึ้น

2. แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจากปัจจัยบุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรสนับสนุนใน 3 ประเด็น คือ 1) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน เช่น ไปฝึกอบรมที่เกี่ยวกับงาน ไปดูงานที่เป็นแบบปฏิบัติที่ดี แล้วเอามาปรับใช้ให้การทำงานดีขึ้น 2) การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ มหาวิทยาลัยต้องจัดกรอบ โครงสร้างตำแหน่งให้ชัดเจน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า "...ในส่วนของสายสนับสนุนมีบางคนที่เตรียมรอ เขาก็รออยู่ถ้ามันชัดเจน โครงสร้างชัดเจน ตำแหน่งชัดเจน เขาก็จะได้รู้ว่าอยู่ตรงไหน เขาก็จะยื่นได้ค่ะ แต่ที่นี่ยังไม่มี..." เพื่อที่บุคลากรจะได้ทราบว่าตนจะต้องพัฒนาตนเองไปในทิศทางใด มีการแนะนำวิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม มีการตั้งกลุ่มเครือข่ายพัฒนาผลงาน และกองบริหารงานบุคคลต้องเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน และ 3) การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน โดยการประชุมอย่างเป็นทางการและ/หรือการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการทั้งกับผู้ร่วมงานและผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสำคัญในการสังเกตดูแล เข้าร่วมประชุมเพื่อสอบถามความคืบหน้าของงาน ให้คำแนะนำ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้อย่างสะดวกและสบายใจ

3. แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจากปัจจัยบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรส่งเสริมใน 2 ประเด็นคือ 1) การสังเกตพฤติกรรมพูดคุย แนะนำ ตักเตือนกันเป็นการส่วนตัว ถ้าเป็นเพื่อนสนิทตักเตือนกันได้ แต่ถ้าไม่สนิทกันผู้บริหารจะต้องคอยสอดส่องดูแลด้วย เพราะผู้บริหารเตือนจะง่ายกว่าบุคลากรในระดับเดียวกันเตือนกันเอง และ 2) การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง โดยบุคลากรควรฝึกตนเองในการเข้าใจเหตุผลและความจำเป็นของคนอื่นและพยายามฝึกควบคุมอารมณ์ของตนเอง เพื่อลดแรงปะทะ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

4. แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจากปัจจัยโครงสร้างตามหลักธรรมาภิบาล

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรดำเนินการใน 2 ประเด็นคือ 1) ควรมีการจัดการโครงสร้างการทำงานให้บุคลากรสายสนับสนุนมีหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย (1) การกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและอัตรากำลังคนให้ชัดเจนและเหมาะสม โดยการสั่งการและรายงานผลการปฏิบัติงานต้องดำเนินการตามสายการบังคับบัญชา เพื่อป้องกันการสับสนหรือคลุมเครือในการปฏิบัติงาน ในขณะที่อัตรากำลังคน ถ้าไม่เพียงพอจริง ๆ ควรมีการพิจารณาโอนย้ายหรือสับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับตำแหน่งและภาระงาน (2) การควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการตรวจสอบความถูกต้องตามกฎระเบียบในการทำงาน ถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้น จะตักเตือน แนะนำเป็นการส่วนตัว แต่ถ้าไม่ปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น ก็ต้องรายงานผู้บริหารเป็นลายลักษณ์อักษร ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “..ถ้าความประพฤติไม่ดี ก็เรียกคุย แล้วยังไม่ปรับตัว ก็คงจะต้องมีเรื่องของบันทึกอ่ะค่ะ...” เพื่อควบคุมให้ระบบการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ (3) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อาจเป็นในรูปแบบของการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ แล้วถอดบทเรียนออกมาเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้เมื่อเวลาปฏิบัติงาน หากเกิดข้อสงสัยก็เปิดดูและทำตามได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และยังเป็นผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรได้ด้วย และ 2) การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับทราบจุดประสงค์และเหตุผลในการตัดสินใจต่าง ๆ ของผู้บริหารในการทำงานผ่านสื่อสังคมออนไลน์ควบคู่ไปกับวิธีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ บุคลากรจะรู้สึกสบายใจในการทำงาน

5. แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจากปัจจัยมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาเกณฑ์ชี้วัดภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน ต้องสำรวจภาระงานให้ชัดหรือที่เรียกว่า การวิเคราะห์งาน ว่ามีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งอย่างไร แล้วจึงค่อยกำหนดกำลังคนให้สอดคล้องกับจำนวนตำแหน่งและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่ใช้วัดภาระงานต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม และควรประเมินผลการปฏิบัติงานจากหลักฐานการปฏิบัติงานจริงเพื่อให้สามารถอธิบายได้ จึงจะเกิดการยอมรับ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...อยากให้มีการเปลี่ยนระเบียบต่าง ๆ ในการประเมิน มันควรจะปรับ มันควรจะเป็นระบบส่งเข้าไปในเน็ตเลย ที่มันเป็นไฟล์แล้วเข้าไปให้ผู้บริหารพิจารณากันในห้องประชุม ให้มีหลักฐานชัดเจนว่าให้ใครได้เพราะอะไร เราถึงจะเข้าใจและยอมรับ...”

6. แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจากปัจจัยการสนับสนุนตามหลักธรรมาภิบาล

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่าควรดำเนินการใน 2 ประเด็นคือ 1) การพิจารณาจัดสรรงบประมาณวัสดุอุปกรณ์และกำลังคนให้เกิดความสมเหตุสมผล ประกอบด้วย (1) การจัดสรรงบประมาณวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ควรมีการทบทวนในแต่ละปีว่ามีวัสดุอุปกรณ์เหมาะสม เพียงพอหรือไม่ อย่างไร ควรมีการตั้งงบประมาณกลางขึ้นมาเพื่อช่วยสนับสนุนหากวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอตามที่คาดการณ์ไว้ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“ณ ปัจจุบันนี้ก็น้อยอยู่ เพราะว่าส่วนมากงบประมาณที่เราได้รับจัดสรรเราจะใช้ที่เงินรายได้ ซึ่งเป็นค่าบำรุงการศึกษา ก็คือเท่าที่เห็นเด็กลดลงใช่ไหมคะ ก็จะกระทบนิดหนึ่ง แต่ว่าไม่เป็นไร ก็จะมีงบกลางมา ก็ถือว่าพอดี ในเบื้องต้นอาจจะจัดสรรให้น้อยนิดหนึ่ง แต่ว่าพอเราเกิดปัญหาอะไร รายงานขึ้นไป ขออนุมัติเข้าไป ก็ support ได้ค่ะ...” (2) การจัดสรรกำลังคนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ควรมีการสำรวจภาระงานที่แต่ละหน่วยงานต้องรับผิดชอบแล้วกำหนดตำแหน่งงานและอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและเพียงพอ โดยมีการเกลี่ยกำลังคนไปยังแต่ละหน่วยงานอย่างยุติธรรมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน และ 2) การลดความเหลื่อมล้ำหรือการมีระบบอุปถัมภ์ในที่ทำงาน ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารปฏิบัติกับบุคลากรอย่างเท่าเทียม รับฟัง ดูแล เอาใจใส่ ให้ความใกล้ชิดบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม หากอยากเลือกปฏิบัติจริง ๆ ควรเลือกคนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่คนส่วนใหญ่ยอมรับได้ไม่รู้สึกขัดใจจนเกินไป ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...การอุปถัมภ์กันมันมีทุกที่อยู่แล้ว ถ้าท่านมีใครในใจพิเศษ ก็ขอแค่ว่าให้เลือกที่ดี ๆ หน่อย คุณสมบัติยอมรับได้ ทำงานดี ทำงานเก่ง อันนี้ไม่ว่ากัน...” (2) ผู้บริหารทุกสมัยจะต้องเปิดใจ ปรับตัวเข้าหาผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับตัวเข้าหาเพียงฝ่ายเดียว ไม่มีอคติ และไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก และ (3) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าเพื่อตนเอง เป็นกัลยาณมิตร มีเมตตา และมีวิสัยทัศน์

7. แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจากปัจจัยความผูกพันตามหลักธรรมาภิบาล

ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ควรมีการแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความพอใจโดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารต้องคอยดูแลช่วยเหลือและร่วมรับผิดชอบในการสั่งการของตนเองด้วย ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...ถ้าผู้บริหารปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับกฎระเบียบอย่างชัดเจน ก็ไม่ต้องมาลงลึกถึงขนาดนี้ แต่ถ้าพอมีปัญหาที่ผิดระเบียบหรือบางทีเจ้าหน้าที่ผิดพลาด ก็ให้เข้ามาช่วยหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ไม่ใช่โยนมา...”

อภิปรายผล

1. ผลกระทบของบุคลิกภาพ สัมพันธภาพในครอบครัว และบรรยากาศองค์การแบบธรรมาภิบาลที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ พบว่า 1) บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบมีความรับผิดชอบ และบุคลิกภาพแบบมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Goel and Singh (2015, pp. 143-147) และ Aziz, Mustaffa, Samah, and Yusof (2014, pp. 4209-4212) ที่ระบุว่าบุคลิกภาพ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ในประเด็นต่อมาผลการวิจัยนี้พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ไม่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมา โดยผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ให้ความช่วยเหลือ หรือยินยอมปฏิบัติตามผู้อื่นในทุกเรื่อง ไม่ได้ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...บางครั้งมันก็ไม่จำเป็นต้องคล้อยตามเขาหมด...ถ้าเขามาไม่ถูกเราก็ต้องบอกว่ามันไม่ถูก มันต้องแบบนี้ ๆ มันถึงจะถูก เพราะว่าถ้าคล้อยตามแล้วทำให้เราผิดระเบียบเราก็จะเป็นทุกข์ได้ภายหลัง...” ในขณะเดียวกัน ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หากเป็นการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานนั้น เป็นเพียงความสุขเฉพาะตัวบุคคลมากกว่า ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...ถ้าเปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ แล้วไม่ได้เกี่ยวกับการนำมาใช้ในงาน อันนี้มันก็คนละส่วนกัน ไม่น่าเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเรานะคะ คงเป็นความสุขที่ได้จากการทำเรื่องที่ตัวเองชอบมากกว่าค่ะ...” ดังนั้น ผลการวิจัยจึงค่อนข้างสนับสนุนได้ว่า

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร 2) สัมพันธภาพในครอบครัวไม่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาของฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (Tongkaew, & Phasunon, 2017, pp. 1943-1958) โดยผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักเกือบทั้งหมดกล่าวว่าตนเองแยกระหว่างเรื่องงานออกจากเรื่องครอบครัวได้ ทำให้สัมพันธภาพในครอบครัวไม่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า“...มันก็คนละส่วนนะคะ มันก็เครียดคนละแบบ มันก็เลยไม่มีผล ถ้าไปบ้านมันก็เครียดอีกแบบหนึ่ง ทำงานก็จะเครียดอีกแบบหนึ่ง แต่ว่ามันไม่ได้ไปผสมกันนะคะ ก็คืออยู่ที่ทำงานจบก็จบทิ้ง เราเข้าบ้านละนะงานไม่คิด...” 3) โครงสร้างตามหลักธรรมาภิบาล และมาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาของคมกริช นันทะโรจนพงศ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (Nantharojphong, & Jadesadalug, 2018, pp. 21-38) และ Mafini (2016, pp. 1157-1167) ที่ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การด้านการสื่อสารภายในองค์การ สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน เงื่อนไขการทำงาน ค่าตอบแทน และการจัดแบ่งงาน มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้กลับพบว่า ความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล และการยอมรับตามหลักธรรมาภิบาล ไม่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมา โดยผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มองว่าความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นสิ่งที่ต้องทำอยู่แล้ว เพราะเป็นกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานทั่วไปที่บุคลากรต้องปฏิบัติ จึงรู้สึกเฉย ๆ ต่อสิ่งนี้ เนื่องจากมองว่าเป็นการปฏิบัติเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการทำงานซึ่งอาจส่งผลกระทบอื่น ๆ ตามมาในภายหลังได้ ดังนั้น ความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาลจึงไม่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนุน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...เราคนหมู่มากไงคะ เราก็ต้องยึดกฎเกณฑ์เดียวกัน ถ้าเราไม่ยึดตรงนี้เราก็สะเปะสะปะไปมันก็ควบคุมไม่ได้นะคะ มันไม่ได้ทำให้เราสุขในการทำงานมากขึ้น แต่มันช่วยให้การทำงานไม่มีปัญหามากกว่า...” เช่นเดียวกับในกรณีของ การยอมรับตามหลักธรรมาภิบาลที่พบว่าไม่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานแทบจะไม่ได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเลย เนื่องจากในบางหน่วยงานนั้นผลการประเมินไม่สามารถอธิบายให้ชัดเจนถึงที่มาของการให้คะแนนแก่บุคลากรได้ โดยไม่ว่าบุคลากรจะได้รับผลการประเมินแบบใดก็ตาม บุคลากรส่วนใหญ่จะทำใจยอมรับ เนื่องจากเข้าใจว่าในบางครั้งผู้ประเมินก็ไม่ได้เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน ทำให้ไม่ทราบข้อเท็จจริงของผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมิน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า “...เฉย ๆ คือเหมือนอย่างบางทีคนที่จะเห็นงานเราก็ต้องเป็นคนที่อยู่ใกล้เรา อย่างคนข้างบนเค้าไม่รู้หรอก คนที่จะให้คะแนนเราเบื้องต้นก็จะเป็นหัวหน้าเรา บางทีหัวหน้าให้ไปร้อยเต็ม ข้างบนก็อาจจะไปตัด ซึ่งในความเป็นจริงข้างบนเค้าก็ไม่ได้ลงมาถึงข้างล่างเท่าไหร่...” และในประเด็นสุดท้าย ความผูกพันตามหลักธรรมาภิบาลมีผลกระทบเชิงลบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ผ่านมาของวีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (Sirijanyapong, 2013, p. 86) ที่ศึกษาพบว่าบรรยากาศจริยธรรมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีผลกระทบเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน สามารถอธิบายด้วยผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่มองว่า หากบุคลากรมีความยึดมั่นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและกฎระเบียบของหน่วยงานมากขึ้นเท่าใด ความสุขในการทำงานของบุคลากรจะลดลง เนื่องจากการผูกพันปฏิบัติตามกฎระเบียบอาจก่อให้เกิดความล่าช้าหรือไม่เป็นที่พอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. แนวทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ 2) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน 3) การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ 4) การสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน 5) การสังเกตพฤติกรรม พูดคุย แนะนำ ตักเตือนกันเป็นการส่วนตัว 6) การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง ซึ่งแนวทางข้อ 1-6 นี้ สนับสนุนงานวิจัยที่ผ่านมาของ Goel, & Singh (2015, p. 143) ที่กล่าวว่าความเชื่อมโยงระหว่างบุคลิกภาพและความสุขของบุคลากรนั้น สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในองค์การได้ โดยงานวิจัยของวีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (Sirijanyapong, 2013, p. 100-101) ได้ระบุว่าผู้บริหารควรคงนโยบายส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข โดยการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่แสดงความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน แนวทางต่อมาคือ 7) การจัดการโครงสร้างการทำงานให้บุคลากรมีหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย 8) การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร 9) การปรับปรุงหรือพัฒนาเกณฑ์ชี้วัดภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน 10) การพิจารณาจัดสรรงบประมาณวัสดุอุปกรณ์และกำลังคนอย่างสมเหตุสมผล 11) การลดระบบอุปถัมภ์ในที่ทำงาน และ 12) การแก้ปัญหาที่ก่อให้เกิดความพอใจต่อทุกฝ่าย โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำรณ โชธนะโชติ (Chotanachote, 2017, p. 75) ที่ได้ให้แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยมหิดลว่า การปฏิบัติตามข้อบังคับประกาศมหาวิทยาลัยมหิดลของแต่ละตำแหน่งต้องมีความชัดเจน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรยึดมั่นในความถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร การวางแผนการดำเนินงานต้องมีข้อตกลงที่สอดคล้องและเป็นธรรมทั้งแผนงาน แผนเงิน และแผนคน มีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการสร้างเสริมธรรมาภิบาลและความสุขในการทำงาน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแนวทางทางการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานใต้ทั้ง 12 ข้อจากงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับแนวทางต่าง ๆ ที่งานวิจัยที่ผ่านมาได้เคยเสนอแนะมา โดยเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มอีสานใต้

ข้อเสนอแนะ

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานเพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างองค์การอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษานี้และใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างเสริมความสุขในการทำงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์การที่จะศึกษาในอนาคต

2. ในเชิงนโยบายและปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มอีสานใต้ควรกำหนดนโยบายการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นรูปธรรมและลงมือปฏิบัติเพื่อให้เห็นผลลัพธ์ที่ดีขึ้น โดย 1) ในด้านความก้าวหน้าทางอาชีพควรมีการสร้างฐานข้อมูลที่บุคลากรสายสนับสนุนสามารถเข้ารหัสไปติดตามดูความคืบหน้าของการส่งผลงานของตนเองได้โดยตรง 2) ควรสนับสนุนการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุน ดูแล และให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด เช่น การสังเกตพฤติกรรมและอารมณ์ของบุคลากร ตลอดจนการจับคู่เพื่อนสนิทให้คอยช่วยเหลือกันในการทำงาน เป็นต้น และผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการไม่สร้างความเหลื่อมล้ำในที่ทำงาน 3) มีการทบทวนโครงสร้างการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการสอบถามข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริง เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน

สำหรับการวิเคราะห์งาน โดยอาจพัฒนาเว็บไซต์ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถส่งข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเองให้กับทางกองบริหารงานบุคคลได้โดยตรง แล้วบรรจุลงในฐานข้อมูลของกองบริหารงานบุคคลโดยอัตโนมัติ และ 4) ควรมีการทบทวนปรับปรุงเกณฑ์ชี้วัดภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความยุติธรรมและเหมาะสม โดยให้ความสำคัญในการเปิดช่องทางการสื่อสารและรับฟังข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานจริงอย่างสม่ำเสมอ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี งบประมาณแผ่นดิน พ.ศ. 2562

เอกสารอ้างอิง

Aziz, R., Mustaffa, S., Samah, N. A., & Yusof, R. (2014). Personality and Happiness among Academicians in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Science, 116*(2014), 4209-4212.

Chantavanich, S. (2016). *Qualitative research method* (13th ed.). Bangkok : Chulalongkorn University Press. (In Thai)

Chompikul, J., Suthisukon, P., Sueluem, K., & Dammee, D. (2009). *Relationship in Thai families.* Nakhon Pathom: ASEAN Institute for Health Development, Mahidol University. (In Thai)

Chotanachote, K. (2017). Governance Based on Good Governance Principles of Mahidol University. *Journal of Professional Routine to Research, 4*(8), 67-75. (In Thai)

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test* (5th ed.). New York: Harper Collins.

Goel, D., & Singh, M. (2015). Personality and Employee Happiness: A Study of Working Women in Delhi/NCR. *Indian Journal of Health and Wellbeing, 6*(2), 143-147.

Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Hampshire: Cengage Learning EMEA.

Leephaijaroen, S., Onsibutr, W., & Polsri, C. (2016). *Guidelines of supporting staff's service quality enhancement in South Northeast Rajabhat Universities from factors of emotional quotient and motivation to work.* Research report. Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubon Ratchathani. (In Thai)

Mafini, C. (2016). The Contribution of Organizational Climate to Employee Well-Being. *The Journal of Applied Business Research, 32*(4), 1157-1167.

Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration, 33*(12), 652-655.

Nantharojphong, K., & Jadesadalug, V. (2018). The Influences of Organizational Climate and Perceived Organizational Support Affecting Job Performance of the Employee in Manufacturing Industry: the Mediating Effect of Work Happiness. *WMS Journal of Management, Walailak University, 7*(1), 21-38. (In Thai)

Office of the Council of Rajabhat University Presidents of Thailand. (2018). *The Rajabhat University strategy for local development for 20 Years (2017-2035)* (Revised ed.). Bangkok : Office of the Council of Rajabhat University Presidents of Thailand. (In Thai)

Office of the National Economic and Social Development Board. (2017). *The twelfth national economic and social development plan (2017-2021).* Bangkok : Office of the National Economic and Social Development Board, Office of the Prime Minister. (In Thai)

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Essex : Pearson Education.

Sirijanyapong, W. (2013). *Happiness in Work of Registered Nurses in Patient Department, Ramathibodi Hospital.* Thesis, Master of Science degree in Public Health, Mahidol University, Nakhon Pathom. (In Thai)

Tirakanan, S. (2008). *Developing variable measurement tool in social science research: guideline to practice* (2nd ed.). Bangkok : Chulalongkorn University Press. (In Thai)

Tongkaew, T., & Phasunon, P. (2017). Factor Influencing Happiness in Workplace of Academic Supporting Staff: Chandrakasem Rajabhat University. *Verdian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts), 10*(1), 1943-1958. (In Thai)

Yamane, T. (1973). *Statistics, an introductory analysis* (3rd ed.). New York : Harper and Row.

Yoddumnern-Attig, B., & Tangchonlatip, K. (2009). *Qualititive aata analysis: data management, interpretation and meaning inquiry.* Nakhon Pathom : Institute for Population and Social Research, Mahidol University. (In Thai)

ผู้เขียนบทความ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
E-mail: siripapun.lee@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลารักข์ อ่อนสีบุตร อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
E-mail: wilaruk2008@gmail.com
คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
2 ถนนราชธานี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดอุบลราชธานี 34000

นางสาวรุ่งทิวา พลแสน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)
E-mail: Lookmor_25@hotmail.com
กองกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
167 ตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000