



ความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี

Happiness in Working Educational Quality Assurance of Personnel at Boromarajonani College of Nursing, Saraburi

วารุณี มีเจริญ¹, วิยะการ แสงหัวช้าง¹, ศุภลักษณ์ ศรีธัญญา¹

Warunee Meecharoen¹, Wiyakarn Sanghuachang¹, Supaluk Srithanya¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี และเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรที่มีตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ที่คัดเลือกตามความสะดวก จำนวน 52 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ที่ผ่านการทดสอบหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ .99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และทดสอบค่าที่

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 67.31 และเมื่อพิจารณาเรียงองค์ ประกอบของความสุขทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสถาบัน ด้านผู้บริหาร ด้านทีมงานประกันคุณภาพ ด้านอาจารย์ และด้านผู้ประเมิน คุณภาพ พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ นอกจากนี้บุคลากรของวิทยาลัยที่มีประเภท ของตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการ ศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสุข, การดำเนินงานประกันคุณภาพ, บุคลากร

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study the level of happiness in the implementation of educational quality assurance among personnel at Boromarajonani College of Nursing, Saraburi, and 2) to compare the levels of happiness of personnel with different types of personnel, educational level and work experiences. The sample consisted of 52 persons involved in educational quality assurance at Boromarajonani Nursing College, Saraburi by the convenience sampling. The data collection instrument was a demographic questionnaire and the happiness questionnaire in the operation of educational quality assurance testing the internal consistency reliability coefficient was .99. Data were analyzed using descriptive statistics and t-test. sampling.

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี

¹ Boromarajonani College of Nursing, Saraburi,

The results showed that most of the officials (67.3%) were happy in working of educational quality assurance. Moreover, all components of happiness including institution aspect, administrator aspect, QA team aspect, lecturer aspect, and assessor aspect were at the high level score. In addition, there is no statistically difference in the happiness of the personnel with different types of personnel, educational level and work experiences at .01.

Keywords: Happiness, Working of Educational Quality Assurance, Personnel

บทนำ

ความสุขในการทำงานหรือการทำงานอย่างมีความสุขย่อมเป็นที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร(Kittiprapas, Sawangfa, Fisher, Powdthavee, & Nitnitiphut, 2007; ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์ และ ชีระวัฒน์ จันทิก, 2559) เพราะการมีความสุขบ่งบอกถึงการทำงานที่บุคคลได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่ต้องการตามแรงปรารถนาและมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้นและยังเป็นแรงขับที่สำคัญในการทำงานให้สำเร็จ (ศิรินนท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดา บุญยติธนะ และวรรณภา อารีย์, 2555) ซึ่งความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปตามการรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ ทั้งที่เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบ หรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ (พรพนา พัวรักษา, 2554)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวมสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะสถาบันระดับอุดมศึกษาจึงมีการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษายภายในสถาบันตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการประกันว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่คาดหวัง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557) แต่ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมาพบประเด็นปัญหาหลายประการตั้งแต่ขั้นการวางแผนงาน ขั้นการปฏิบัติตามแผน ขั้นการปรับปรุงและพัฒนา และขั้นการตรวจสอบหรือการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ (พัชร พิสิฐ, 2555; สุขุมล หวังวณิชพันธุ์, อติศักดิ์ ดีสมุทร, เจนจิรา งามมานะ, วาสนา สังข์โพธิ์, และอุทัยการณ์ จันเสนา, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับที่รัชชัย ศุภดิษฐ์ (2557) ได้รายงานไว้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานประกันของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีหลายประการ เช่น ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการกำหนดปรัชญา ปณิธาน ไม่มีระบบการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ส่วนมากยังไม่เข้าใจหรือไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการรับทราบแผนกลยุทธ์ ตัวบ่งชี้ในการประกันคุณภาพการศึกษายภายในบางตัวไม่เหมาะสมกับการดำเนินงานของคณะหรือสถาบัน และทัศนคติของบุคลากรมองว่าการใช้งานระบบสารสนเทศที่ให้ข้อมูลสนับสนุนการประกันคุณภาพเป็นภาระและไม่มีความสำคัญ เป็นต้น

นอกจากนี้ในการประชุมเพื่ออภิปรายผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่าอาจารย์ผู้รับการประเมินบางส่วนรับรู้ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษายภายในเป็นภาระค่อนข้างมาก รู้สึกเบื่อหน่ายส่งผลทำให้อาจารย์ไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ทรงเกียรติ อิงคามระธร (2552)



และวรเศรษฐ วรรณวิวัฒน์ และชนินาฏ ณ สุนทร (2555) ยังพบว่าปัญหาลำคัญในการดำเนินงานประกันของสถาบันการศึกษา ได้แก่ คณาจารย์และบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประกันคุณภาพ ไม่ให้ความสำคัญกับงานประกันคุณภาพ ไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานประกันคุณภาพ และไม่รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง จะเห็นได้ว่าบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานประกันคุณภาพประสบผลสำเร็จ ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาของชินกร น้อยคำยาง และปาดาน น้อยคำยาง (2555) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันมากที่สุดปัจจัยหนึ่งคือปัจจัยด้านบุคลากร ทั้งความรู้ความเข้าใจในระบบประกันคุณภาพ เจตคติต่อการดำเนินงานประกัน และความสุขในการทำงานประกันคุณภาพ ดังนั้นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีผลสัมฤทธิ์ในการประกันคุณภาพ จึงควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของคนในองค์กรมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุขจึงเป็นเทคนิคการบริหารองค์กรที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนความพึงพอใจของทีมงาน การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสุขจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญขององค์กรที่ทำให้การบริหารจัดการขององค์กรประสบความสำเร็จมากขึ้นและเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเติบโตขององค์กร (Kittiprapas et al., 2007)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรีเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตและความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพของบุคลากรทุกคนที่ต้องมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ โดยมีการกำหนดเป็นนโยบายการประกันคุณภาพ การศึกษาประจำปีงบประมาณ 2560 ประการหนึ่งคือส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุขที่มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2560) แต่ทั้งนี้จากการประเมินความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ในปีงบประมาณ 2560 โดยใช้เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุข ที่เรียกว่า HAPPINOMETER พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 87.53 ที่มีความสุขอยู่ในระดับดีขึ้นไป (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี, 2560) ซึ่งอาจยังไม่สะท้อนความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพมากนัก อีกทั้งจากการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพ (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี, 2560) เพื่อถอดบทเรียนภายหลังรับทราบผลการประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบปีการศึกษา 2559 ที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ระบุว่าบรรยากาศการดำเนินงานประกันคุณภาพของวิทยาลัยค่อนข้างเครียด ทำให้ไม่มีความสุข เพราะมีภาระงานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาดำเนินการจัดทำแฟ้มผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ต้องเร่งรีบ ส่งผลทำให้ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด อีกทั้งคณาจารย์ส่วนใหญ่ยังระบุว่าต้องการให้ทีมงานประกันคุณภาพอำนวยความสะดวกให้มากกว่านี้เพราะประสบการณ์การทำงานประกันของแต่ละคนแตกต่างกัน ควรมีการสอนหรือให้ความรู้ในการทำงานประกันคุณภาพแก่บุคลากรใหม่ ๆ เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบุคลากร สายสนับสนุนที่มีในทุกกลุ่มภารกิจที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพยังทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ ยังไม่สามารถแบ่งเบาภาระงานของอาจารย์ได้ตามที่คาดหวัง ดังนั้นคณะผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา จึงสนใจศึกษาระดับความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี รวมทั้งศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรที่มีประเภทของตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากการทบทวนงานวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 3 ประการนั้นทำให้บุคลากรมีความสุขในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผลจากการศึกษาคั้งนี้จะช่วยให้วิทยาลัยทราบข้อมูลพื้นฐานเชิงประจักษ์ที่จะนำไปสู่การหาแนวทางการพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้นในการทำงานประกันคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลลัพธ์การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับที่สูงขึ้นจนเกิดแนวปฏิบัติที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรที่มีประเภทของตำแหน่งงานวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา เป็นความรู้สึกเชิงบวกของบุคลากรทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพ การศึกษาทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนองค์ประกอบภายในและภายนอกวิทยาลัยที่ช่วยส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดของความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาที่พัฒนาโดยสุมิน ยูระรัช (2558) ที่ได้จากการพัฒนางานวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในการ วิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำประกันคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านสถาบัน แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยคือ 1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนจากสถาบัน 1.2 ความ พร้อมของสถาบัน และ 1.3 คุณค่าที่สถาบันได้รับ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้บริหารแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยคือ 2.1. คุณลักษณะของผู้บริหาร และ 2.2 วิธีการบริหารงาน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านทีมงานประกันคุณภาพ แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยคือ 3.1. ความรู้และทักษะ 3.2. ความเป็น กัลยาณมิตร และ 3.3 การสนับสนุนเครื่องมือที่ช่วยทำประกันคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านอาจารย์แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยคือ 4.1. โอกาสในการพัฒนาตนเอง 4.2. การยอมรับ 4.3. ความรู้สึกเชิงบวก และ 4.4. ความรู้ในการทำประกันคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านผู้ประเมินแบ่งเป็นองค์ประกอบย่อยคือ 5.1. คุณลักษณะของผู้ประเมิน และ 5.2. กระบวนการ ประเมิน

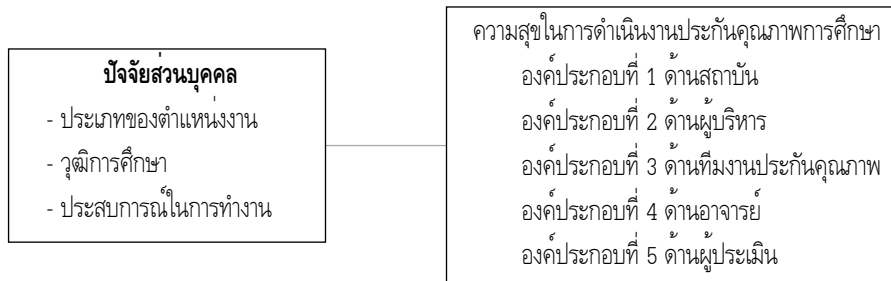
จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์กับปัจจัยหลายประการ หรือมีปัจจัยหลายด้านที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ ได้แก่ คุณลักษณะงาน บุคลิกภาพ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และรายได้ต่อเดือน (ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อย คำยาง, 2555) ผลตอบแทนในการดำเนินงานประกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และทักษะใน การทำงานประกันคุณภาพ (สินีสุข เสนิงค์ ณ อยุธยา, 2545) ข้อปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบภาวะผู้นำ (สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล, 2555) ปัจจัยผู้บริหารและนโยบาย ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน และด้านวัฒนธรรมองค์กร (วาสนา สะอาด, ชิตชัย เลิศศิริวัฒนวงศ์, กมลวรรณ จันทป, กรรณิการ์ พรกุลบุญญา, และทัศนีย์ หนองกก, 2557)

นอกจากนี้ยังพบว่าความสุขของบุคลากรในการทำงานมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านทั้งปัจจัยส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ การศึกษา รายได้ บุคลิกภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน ทักษะการทำงาน เจตคติต่องานที่ทำ หรือแรงจูงใจในการ ทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม สัมพันธภาพในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ เป็นต้น (จุฑามาศ เสถียร พันธ, 2559; นันทพร บุษราคัมวดี, ยุวมาลย์ ศรีบุญญวุฒิศักดิ์, และรัชนี้ สรรเสริญ, 2551; เนตรรุ่ง อยู่เจริญ, 2553; พนิดา วัชรรังษี, 2556; อัสมา ชื่นบุญ , รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มิ่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โภชกปริภักดิ์, และสุนทร ช่อชนิล, 2557)



แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินงานประกัน คุณภาพยังมีค่อนข้างน้อย และผลของการวิจัยที่ปรากฏไม่ค่อยสอดคล้องกัน จึงต้องการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยมุ่งความสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพ และเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรที่มีประเภทของตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันเท่านั้น ตามที่มีหลักฐานยืนยันจากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาดังกล่าวแล้ว จึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คืออาจารย์จำนวน 54 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 41 คน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามายในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี รวมทั้งสิ้น จำนวน 95 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนที่อยู่ปฏิบัติงานจริงในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี ในปีการศึกษา 2560 มีอาจารย์จำนวน 47 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 39 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยทุกคน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทของตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา กลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาที่พัฒนาโดยสุบิน ยุระรัช(2558)มีลักษณะเป็นแบบวัดระดับความสุขชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด รวมทั้งสิ้นจำนวน 135 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านสถาบัน จำนวน 55 ข้อ องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้บริหาร จำนวน 30 ข้อ องค์ประกอบที่ 3 ด้านทีมงานประกันคุณภาพ จำนวน 10 ข้อ องค์ประกอบที่ 4 ด้านอาจารย์ จำนวน 30 ข้อ และองค์ประกอบที่ 5 ด้านผู้ประเมิน จำนวน 10 ข้อ โดยมีเกณฑ์การแปลผลระดับความสุข คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67-5.00 หมายถึง มีความสุขในระดับมากค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34-3.66 หมายถึง มีความสุขในระดับปานกลาง และค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความสุขในระดับน้อยหรือไม่มีความสุข

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบสอบถามความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษานี้สุบิน ยุระรัช (2558)ได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีของความสอดคล้อง(IOC)

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและการทำประกันคุณภาพอย่างมีความสุข ผลการวิเคราะห์พบว่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.95 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขั้นตอนเตรียมการคณะผู้วิจัยประชุมวางแผนการดำเนินงานร่วมกับบุคลากรสายสนับสนุนที่รับผิดชอบงานประกันคุณภาพในทุกกลุ่มภารกิจ แล้วจัดทำแบบสอบถามความสุข ฯ แบบออนไลน์ผ่าน Google form และทดลองใช้ทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อประเมินความยากง่าย รูปแบบในการใช้งานแบบออนไลน์และปรับปรุงแก้ไข

2. ขั้นตอนดำเนินการคณะผู้วิจัยขออนุญาตผู้อำนวยการชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถามในการประชุมประจำเดือนของบุคลากรในวาระแจ้งเพื่อทราบของงานประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางออนไลน์ทุกรูปแบบที่วิทยาลัยใช้ได้แก่ กลุ่มไลน์ของบุคลากรทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนอีเมลรายบุคคลหลังจากนั้นคณะผู้วิจัยส่ง Link ของแบบสอบถามออนไลน์ให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนทุกคนผ่านไลน์กลุ่มและอีเมลรายบุคคล โดยกำหนดเวลาในการตอบแบบสอบถามออนไลน์เป็นเวลา 2 สัปดาห์

3. ขั้นสรุป คณะผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถามเป็นระยะ ๆ ใน Google form และเมื่อครบ 2 สัปดาห์ ตรวจสอบถูกต้องและความครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามที่ส่งออกเป็นไฟล์ข้อมูล MS-excel ก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป โดยมีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้นจำนวน 52 คน จำแนกเป็นอาจารย์จำนวน 21 คนและบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 31 คน

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ภายหลังจากงานวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรบุรี เลขที่ EC1-005/2560 คณะผู้วิจัยได้อนุญาตให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ขั้นตอนในการเก็บข้อมูลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้จากการทำวิจัยผ่านไลน์ และแบบสอบถามออนไลน์ใน Google form กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการประเมินตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในการวิจัยและสิทธิที่จะขอถอนตัวจากการเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ พร้อมทั้งให้ความมั่นใจกับกลุ่มตัวอย่างว่าจะเก็บข้อมูลนี้เป็นความลับไม่เปิดเผยข้อมูลต่อบุคคลอื่นว่าเป็นข้อมูลของใครเพื่อปกป้องสิทธิของกลุ่มตัวอย่างไม่ให้เกิดผลกระทบจากการเข้าร่วมการวิจัยและผลของการวิจัยจะรายงานข้อมูลเป็นกลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. เปรียบเทียบความสุขของบุคลากรที่มีประเภทของตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test)

ผลการวิจัย

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง: กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 40.38 และเป็นเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 51.92

ระดับความสุขในการทำงาน: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในระดับมากจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 67.31 และมีความสุขในระดับปานกลางจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.69 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของ ความสุขพบว่า



ค่าเฉลี่ยความสุขของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือองค์ประกอบที่ 4 ด้านอาจารย์ (Mean=3.90, SD=.66) โดยองค์ประกอบย่อยด้านความรู้สึกลึกซึ้งบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean=3.85, SD=.64) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี (n=52)

องค์ประกอบของความสุขในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษา	คะแนนต่ำสุด-สูงสุด	Mean	SD.	ระดับ
องค์ประกอบที่ 1 ด้านสถาบัน	2.83-4.92	3.92	.59	มาก
1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนจากสถาบัน	2.75-4.92	3.96	.60	มาก
1.2 ความพร้อมของสถาบัน	2.79-5.00	3.85	.60	มาก
1.3 คุณค่าที่สถาบันได้รับ	2.71-4.96	3.94	.58	มาก
องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้บริหาร	2.83-4.88	3.96	.59	มาก
2.1 คุณลักษณะของผู้บริหาร	2.86-5.00	4.03	.58	มาก
2.2 วิธีการบริหารงาน	2.81-4.88	3.88	.60	มาก
องค์ประกอบที่ 3 ด้านทีมงานประกันคุณภาพ	2.70-5.00	3.91	.64	มาก
3.1 ความรู้และทักษะ	2.67-5.00	3.85	.66	มาก
3.2 ความเป็นกัลยาณมิตร	2.75-5.00	3.96	.63	มาก
3.3 การสนับสนุนเครื่องมือที่ช่วยทำประกันคุณภาพ	2.33-5.00	3.92	.62	มาก
องค์ประกอบที่ 4 ด้านอาจารย์	2.53-5.00	3.90	.66	มาก
4.1 โอกาสในการพัฒนาตนเอง	2.67-5.00	3.92	.67	มาก
4.2 การยอมรับ	2.20-5.00	3.91	.68	มาก
4.3 ความรู้สึกลึกซึ้งบวก	2.82-5.00	3.85	.64	มาก
4.4 ความรู้ในการทำประกันคุณภาพ	2.33-5.00	3.94	.65	มาก
องค์ประกอบที่ 5 ด้านผู้ประเมิน	2.60-5.00	3.99	.66	มาก
5.1 คุณลักษณะของผู้ประเมิน	2.17-5.00	4.03	.67	มาก
5.2 กระบวนการประเมิน	2.50-5.00	3.95	.64	มาก
โดยภาพรวม	2.76-4.94	3.93	.59	มาก

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคะแนนความถี่ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน (n=52)

องค์ประกอบของความถี่ในการดำเนินงาน	ประกันคุณภาพการศึกษา				ประสิทธิภาพการทำงาน			
	อาจารย์ (n=21)		เจ้าหน้าที่ (n=31)		ปริญญานิเทศศาสตร์ (n=20)		นอกราชการ (n=25)	
	MEAN	SD.	MEAN	SD.	MEAN	SD.	MEAN	SD.
การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา								
องค์ประกอบที่ 1	3.92	.53	3.92	.62	3.91	.62	3.93	.53
องค์ประกอบที่ 2	3.99	.53	3.93	.61	3.92	.62	3.92	.51
องค์ประกอบที่ 3	3.90	.57	3.93	.64	3.92	.64	3.92	.56
องค์ประกอบที่ 4	3.94	.61	3.95	.62	3.89	.66	4.10	.60
องค์ประกอบที่ 5	4.07	.63	3.95	.62	3.93	.63	4.10	.60
โดยภาพรวม	3.95	.55	3.92	.62	3.91	.63	3.96	.54

*Levene's test for equality of variances -ns,

ns =Non significant

ผลการเปรียบเทียบคะแนนความถี่ของการปฏิบัติงานที่ประเภทของตำแหน่งงาน วุฒิปริญญา และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่าบุคลากรของวิทยาลัยมีประสิทธิผลของตำแหน่งงาน วุฒิปริญญา และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน มีความถี่ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปรายผล

บุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรีมีความสุขโดยรวมในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 67.31 รองลงมาคือมีความสุขในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 32.69 โดยไม่มีใครเลยที่มีความสุขน้อยหรือไม่มีความสุข และเมื่อพิจารณาความสุขในรายองค์ประกอบย่อยพบว่าทั้ง 5 องค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยความสุขในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรีมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยาวนานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 โดยเริ่มต้นการประกันคุณภาพระบบการเรียนการสอนโดยใช้ระบบคุณภาพ ISO 9002 ที่มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่เคร่งครัด รวมไปถึงระบบการรายงานและจัดเก็บเอกสารหลักฐานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ทำให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้และปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนถือว่าเป็นการทำงานตามปกติ ถึงแม้ว่าวิทยาลัยจะไม่ได้ขอรับรองระบบคุณภาพ ISO 9002 ภายหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการรับรองแล้วก็ตามแต่ยังคงระบบคุณภาพไว้โดยเฉพาะระเบียบวิธีการปฏิบัติงานคู่มือการปฏิบัติงานและแบบฟอร์มต่างๆที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในปัจจุบันที่กำลังดำเนินการอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพอย่างมีความสุขสำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่สุบิน ยุระรัช (2558) ได้กล่าวไว้ว่าการบูรณาการงานประกันคุณภาพให้เป็นเนื้อเดียวกับการทำงานปกติ จะช่วยให้อาจารย์เห็นคุณค่าของงานประกันที่สถาบันจะได้รับ จึงทำให้บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรีทำได้อย่างเป็นปกติ ไม่เกิดปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาและมีความสุขในการทำงานประกัน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานความสุขสากลประจำปี 2560 ที่พบว่าคนไทยมีความสุขเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปี พ.ศ. 2559 และมีความสุขเป็นอันดับที่ 32 ของโลก (Helliwell, Layard, & Sachs, 2017) อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุบิน ยุระรัช (2558) ที่พบว่าความสุขในการดำเนินงานประกันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในองค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้บริหารและ 3 ทีมงานประกัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบท สภาพแวดล้อมและปัจจัยเอื้อต่าง ๆ ในการทำงานของสถาบันการศึกษาเอกชนอาจมีความแตกต่างกับของสถาบันการศึกษาภาครัฐ โดยเฉพาะในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี จึงทำให้พบว่าบุคลากรจึงมีความสุขที่แตกต่างกันไป

เมื่อวิเคราะห์รายองค์ประกอบของความสุขพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือองค์ประกอบที่ 4 ด้านอาจารย์ (Mean=3.90, SD=.66) โดยองค์ประกอบย่อยด้านความรู้ลึกเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (Mean=3.85, SD=.64) โดยพบว่าข้อความที่สะท้อนความสุขที่ค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุด 3 อันดับแรกได้แก่ การไม่มีความเครียดในการทำประกันคุณภาพ (Mean=3.54, SD=.87) การไม่มีความวิตกกังวลในการทำงาน (Mean=3.69, SD=.78) และการไม่โดนบังคับให้ทำประกันคุณภาพ (Mean=3.73, SD=.91) ทั้งนี้ข้อความ 3 ประการดังกล่าวนี้ สะท้อนถึงข้อเท็จจริงในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี เพราะการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันต้องมีการดำเนินการทั้งในระดับหลักสูตร และระดับสถาบัน รวมทั้งดำเนินการเพื่อรักษาคุณภาพการจัดการศึกษาตามมาตรฐานและเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของสภาการพยาบาล ซึ่งจะส่งผลต่อของคุณภาพบัณฑิตและคุณภาพสถาบันตามที่สังคมคาดหวัง ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาจึงต้องมีการขับเคลื่อนตลอดปีการศึกษาตามวงจรคุณภาพ PDCA ตั้งแต่การควบคุมคุณภาพ การติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพ จึงเป็นสถานการณ์ที่ทำให้บุคลากรต้องเผชิญความเครียดในการทำประกันคุณภาพ และมีความวิตกกังวลในการทำงานประกันเป็นปกติวิสัย สำหรับประเด็นการรับรู้ถูกบังคับ ในการทำประกันคุณภาพนั้นอาจเกิดจากวิทยาลัยมีการกำหนดตัวบ่งชี้ระดับความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี (Performance agreement: PA) ทำให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่เกี่ยวข้องทุกคนต้องได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาด้วย จึงทำให้ความสุขจากการไม่ถูกบังคับให้ทำประกันคุณภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยดังกล่าว ทั้งนี้ผู้บริหารวิทยาลัย อาจจำเป็น

จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการมอบหมายงานโดยทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีความรับผิดชอบและมีความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกัน คุณภาพ และมอบหมายให้อาจารย์ทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความศรัทธาในงานที่ทำ เพราะทัศนคติทางบวกของบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพมากที่สุด (สุรวี คุนาลัย, 2555) จึงจะช่วยลดความรู้สึกลัวว่าถูกบังคับให้ทำประกันคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพของวิทยาลัยในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าบุคลากรของวิทยาลัยที่มีประเภทของตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานในวิทยาลัยเป็นสังคมขนาดเล็กอาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนของวิทยาลัยมีสัมพันธ์ภาพที่ใกล้ชิดแบบครอบครัวเดียวกัน ทำงานร่วมกันตลอดเวลา โดยเฉพาะการบริหารจัดการตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพที่ทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนร่วมเป็นผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้ตัวเดียวกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันตลอดเวลา จึงรับรู้สภาพการทำงานไปพร้อม ๆ กันโดยไม่ได้แบ่งแยกกว่าเป็นอาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ และไม่ได้แบ่งแยกวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีความสุขไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้ขัดแย้งกับผลการศึกษาของนีฟและวอร์ด (Neve & Ward, 2017) ที่รายงานความสุขของคนทำงานทั่วโลก แล้วพบว่าบุคลากรที่มีประเภทของงานที่ต่างกัน จะรับรู้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยคนที่ทำงานในเชิงวิชาชีพจะมีความสุขมากกว่าคนที่ไม่ใช่วิชาชีพ นอกจากนี้พรพนา พัวรักษา (2554) ยังพบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้กลับพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานประกันไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากปัจจุบันการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดของมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงทำให้คนทำงานประกันคุณภาพต้องตื่นรู้ และทำความเข้าใจถึงรายละเอียดของเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ดังนั้นคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานทั้งมากและน้อยก็ต้องศึกษาเกณฑ์ใหม่ ๆ เช่นเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานประกันไม่แตกต่างกัน

สรุป

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ ที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เกือบร้อยละ 70 มีความสุขอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรอีกประมาณเกือบร้อยละ 30 ที่มีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารวิทยาลัย และทีมงานประกันคุณภาพจะต้องดำเนินการจัดเตรียมปัจจัยเอื้อต่าง ๆ ให้บุคลากรส่วนน้อยนี้ดำเนินงานประกันคุณภาพได้อย่างมีความสุขเพิ่มขึ้นเพราะบุคลากรทุกคนเป็นปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ผลลัพธ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยมีระดับสูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารของวิทยาลัยทุกระดับควรประเมินระดับความเครียดความวิตกกังวลของบุคลากรทุกระดับ และการรู้สึกลัวว่าถูกบังคับให้ทำงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระยะ ๆ เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรในองค์กรประกอบที่ 4 ด้านอาจารย์ ที่เป็นความรู้สึกเชิงบวกที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีกระบวนการจัดการความเครียดความวิตกกังวลที่สอดคล้อง



กับสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เครียด และการรู้สีกว่าถูกบังคับให้ทำประกันคุณภาพด้วยรูปแบบการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วน ซึ่งจะช่วยให้ระดับความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาเพิ่มมากขึ้นและจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพที่สูงขึ้นได้

1.2 ถึงแม้ว่าบุคลากรในวิทยาลัยจะไม่มีคนที่มีความสุขน้อยหรือไม่มีความสุขเลย แต่ผู้บริหารของวิทยาลัยทุกระดับควรมีมาตรการในการคงไว้ซึ่งความสุขของบุคลากรให้ยังคงอยู่ในระดับมากต่อไปเพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยต่าง ๆ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพราะทุกวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกจะต้องดำเนินงานตามนโยบายและทิศทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาตามที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนด ซึ่งสถาบันพระบรมราชชนกถือเป็นองค์ประกอบความสุขด้านผู้บริหารที่สำคัญในการดำเนินงานประกันคุณภาพของแต่ละวิทยาลัย ถ้าผลการประเมินความสุขของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาในแต่ละวิทยาลัยแตกต่างกัน จะทำให้สถาบันพระบรมราชชนกมีข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพโดยภาพของทุกวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในวิทยาลัยต่าง ๆ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยต่างๆ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีที่ตั้งกระจายตัวไปตามภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศ ซึ่งบริบทที่แตกต่างกันไป อาจมีรายละเอียดในการดำเนินงานประกันคุณภาพที่แตกต่างกัน อีกทั้งองค์ประกอบของความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพก็อาจแตกต่างกัน ถ้าศึกษาพบว่าปัจจัยอะไรบางอย่างที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของบุคลากรในวิทยาลัยต่างๆ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จะทำให้สถาบันพระบรมราชชนกมีข้อมูลพื้นฐานที่นำไปสู่การเตรียมปัจจัยเอื้อต่างๆ ในการพัฒนาให้บุคลากรดำเนินงานประกันคุณภาพอย่างมีความสุข และส่งผลให้สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันที่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาต่อไป

รายการอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2560). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2560-2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2560, จาก <http://203.157.229.33/archives/downloadpage/file/p04.pdf>
- จุฑามาศ เสถียรพันธ์. (2559). การพัฒนาโมเดลอิทธิพลเชิงสาเหตุความสุขในชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภากรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ความสุขในการทำงาน: ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์, 18(2), 113-126.
- ทรงเกียรติ อิงคามระธร. (2552). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการปฏิบัติที่ดีในงานประกันคุณภาพการศึกษาของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ธวัชชัย ศุภดิษฐ์. (2557). รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- นันทพร บุษราคัมวดี, ยุมมาลัย ศรีปัญญาภูมิศักดิ์, และรัชณี สรรเสริญ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 1(3), 63-77.
- เนตรรุ่ง อยู่เจริญ. (2553). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตสาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา*, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา วัชรรังษี. (2556). รายงานการวิจัยเรื่องการรับรู้ และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรระดับอุดมศึกษา เขตหนนบุรี ปีการศึกษา 2556. *หนนบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์*.
- พรพนา พัวรักษา. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม. *วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล*, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชร พิสิก. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามายในของสถาบันอุดมศึกษา เขตจังหวัดหนนบุรี. *หนนบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์*.
- วรเศรษฐ์ อรรถวิวัฒน์ และชนินา ฤ สุนทร. (2555). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 6(1), 127-133.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี. (2560). รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2560. *สระบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี*.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี. (2560). รายงานการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา ครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560 ณ ห้องประชุมอาคาร 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี. *สระบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี*.
- วาสนา สะอาด, ชิตชัย เลิศศิริวัฒนวงศ์, กมลวรรณ จันทป, กรรณิการ์ พรกุลบุญญา, และทัศนีย์ หนองกก. (2557). รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษามายในของสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่ายมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดดา บุญยัตินะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment). (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สินีนาฏ เสนิงค์ ณ อยู่ธา. (2545). ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษามายในวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลางสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา*, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุขุมล หวังวนิชพันธุ์, อติศักดิ์ ดิสมุท, เจนจิรา งามมานะ, วาสนา สังข์โพธิ์, และอุทัยการณ์ จันเสนา. (2556). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *กรุงเทพฯ: สำนักประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*.
- สุบิน ยุระรัช. (2558). รายงานการวิจัยเรื่องความสุขในการดำเนินงานประกันคุณภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. *กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.
- สุรพงษ์ นิเมเกิดผล. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เอ็มเอไอ. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*.



- สุรวี คุนาลัย. (2555). รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยแห่งความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษายกระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- อัชฌา ชื่นบุญ , รุ่งฤดี โลหวิวัฒน์, ศราวุธ มั่งสูงเนิน, จิราภรณ์ โกชกปริภักดิ์, และสุนทร ช่องชนิล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี. วารสารปัญญาวิวัฒน์, 4(ฉบับพิเศษ), 73-85.
- Helliwell, J. Layard, R., & Sachs, J. (2017). *World Happiness Report 2017*. Retrieved March 10, 2018, from <https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2017/HR17.pdf>
- Kittiprapas, S., Sawangfa, O., Fisher, C., Powdthavee, N., & Nitnitiphrut, K. (2007). Happiness as a new paradigm for development and public policies. *Chulalongkorn Journal of Economics*, 19(3), 242-281.
- Neve, J. D., & Ward, G.. (2017). Chapter 6 Happy at Work. In J. Helliwell, R. Layard & J. Sachs (Eds.), *World Happiness Report 2017* (pp. 144-176). Retrieved March 10, 2018, from <http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/HR17.pdf>