

ข้อเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากร
กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรม
Proposal of Communication Strategies to Create Happiness
in Working of Personnel of Southern Isan Region
Rajabhat Universities

พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง
Pongsak Tongpanchang

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Educational Administration, Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University

Corresponding email: pongsak.prap@yahoo.com

Received: 20 May 2021; Revised: 12 June 2021; Accepted: 14 June 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อนำเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรม โดยมิต้องประสงค์เฉพาะคือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการติดต่อสื่อสารและความสุขจากการสื่อสารในการทำงาน 2) เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงาน และ 3) เพื่อประเมินกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 338 คน และสายปฏิบัติการ 324 คน รวม 662 คน จากประชากร 2,500 คน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรม 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% เมื่อความคลาดเคลื่อนเป็น 5% สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบประเมินกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสภาพการติดต่อสื่อสารในการทำงานของบุคลากรทั้งโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการติดต่อสื่อสารในแนวนอนของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ การสื่อสารแบบครบมิติ และการสื่อสารในแนวทแยง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นคือ การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน ส่วนระดับความสุขจากการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นด้านความรู้สึกที่ไม่ดี สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านคุณภาพจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสมรรถภาพจิตใจ และด้านความรู้สึกที่ดีตามลำดับ 2) ผลการสร้างกลยุทธ์พบว่า องค์ประกอบกลยุทธ์มี 6 ด้านคือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็น กลยุทธ์ และ มาตรการและตัวบ่งชี้ความสำเร็จ โดยมีประเด็นกลยุทธ์ 4 ประเด็น คือ (1) การให้เกียรติและสร้างพื้นที่แห่งความเท่าเทียมกันในการสื่อสารของบุคลากร (2) การลดช่องว่างของความเป็นผู้บริหารกับบุคลากรให้มีความใกล้ชิดกัน (3) การบูรณาการการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการให้เหมาะสมกลมกลืน และ (4) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของการสื่อสารตามแนวนอน 3) ผลการ

ประเมินผลยุทธพบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านความเป็นไปได้ รองลงมาคือ ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเหมาะสมตามลำดับ

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การสื่อสาร, ความสุขจากการสื่อสาร

ABSTRACT

The general objective of this research was to propose communication strategies for creating personnel happiness at work of Rajabhat universities of the Southern Isan Region. The specific objectives were 1) to study the states of communication and happiness in working 2) to propose communication strategies for creating happiness in working, and 3) to assess the communication strategies for creating happiness in working of personnel at Rajabhat universities in the Southern Isan Region. The sample used in this research included 338 academic personnel and 324 operational personnel from 2,500 personnel in 3 Rajabhat universities in the Southern Isan Region, namely Si Sa Ket Rajabhat University, Surin Rajabhat University, and Buriram Rajabhat University. The sample was determined by using Taro Yamane's Sampling Table at 99% confidence level, when the sample error was 5 %. The sample drawn by using Proportional Stratified Random Sampling. The statistics included Percentage, Mean, and Standard Deviation.

The result of this research showed that: 1) The state of communication of personnel while working as the whole and in individual aspects were at the higher level, ranking from horizontal communication, diagonal communication, and bottom-up communication, respectively. While the state of personnel happiness from communication in working revealed that was at the higher level and most of individual aspects, except for the aspect of negative feeling which had an average mean score, were also at the higher level, ranking mental quality, metal performance, and good feeling respectively. 2) The proposed strategies consisted of 6 components, namely Vision, Mission, Goals, Strategy Issues, Measures and Success Indicators. Strategy Issues included (1) Honor and provided equal platform of communication among all personnel levels, (2) Reduce the communication gap between administrators and personnel, (3) Integrate suitable informal and formal communication, and (4) Build strong horizontal communication. 3) The assessment of the strategies found to be at the higher level in both overall and in individual aspects, ranking form feasibility, utility, and suitability.

Keywords: Strategy, Communication, Happiness by Communication

บทนำ

การสื่อสารเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะปัจจุบันในยุคศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นต้องพึ่งพาการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาได้

ด้วยมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ดังนั้นในชีวิตประจำวันจึงจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา นอกเหนือจากเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำภารกิจแล้ว การสื่อสารยังช่วยลดความกดดันส่วนตนก่อให้เกิดการผ่อนคลายและนำไปสู่ความสมดุลทางอารมณ์ได้อีกด้วย ในยุคปัจจุบันได้ชื่อว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารจึงมีความซับซ้อนและมึนงงประกอบเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกด้านการสื่อสารมากยิ่งขึ้น มนุษย์จึงต้องปรับตัวเรียนรู้วิธีการสื่อสารในหลากหลายรูปแบบที่เกิดขึ้นนี้ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่กำลังเป็นอยู่ การสื่อสารมีประโยชน์ทั้งในแง่ของบุคคลและสังคม ทำให้คนมีความรู้และโลกทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น เป็นกระบวนการที่ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้มนุษย์สามารถสืบทอด พัฒนา และส่งผ่านองค์ความรู้ต่าง ๆ จากคนรุ่นหนึ่งสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง การสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ชุมชน สังคม และสร้างสรรค์ประเทศให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้

เกี่ยวกับเรื่องของการสื่อสารนี้ ในมาตรา 36 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติว่า (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) “บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการติดต่อสื่อสารถึงกันไม่ว่าในทางใด ๆ” นั้นย่อมแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ที่รัฐต้องการให้ทุกคนสามารถนำมาใช้เพื่อการดำรงชีวิตและใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรให้ก้าวเดินไปสู่ความสำเร็จได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเป็นการสื่อสารที่ส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานแม้อาจเป็นเพียงการสื่อสารเบื้องต้นด้วยวาจาก็ยังคงมีความสำคัญดังที่ท่านขุนวู ได้กล่าวไว้ว่า “ชมคนด้วยวาจายิ่งกว่ามอบไข่มุกให้เป็นของขวัญ ทำร้ายคนด้วยวาจาสาหัสยิ่งกว่าตีแทงด้วยหอกดาบ” ดังนั้นการสื่อสารจึงมีความสำคัญและสามารถส่งผลถึงความสำเร็จได้อย่างสูงสุดตามพันธกิจโดยรวมขององค์กร

บุคลากรไม่ว่าจะดำรงสถานะตำแหน่งไหน ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานใด ก็พึงปรารถนาที่จะมีความสุขในการทำงาน เพราะความสุขในการทำงานจะเป็นพลังผลักดันทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ หรือสามารถพิจารณาหาช่องทางแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้อย่างเหมาะสมได้ ด้วยเหตุนี้ นักปกครองหรือนักบริหารทุกระดับจึงถือเป็นนโยบายที่จะต้องดำเนินการในทุกมิติเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือประชาชนคนทำงานมีความสุข ดังวาทะอันยิ่งใหญ่ ซึ่งคงความเป็นอมตะอย่างมั่นคง ยืนหยัดต่อการพิสูจน์ของกาลเวลา ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในหลวงรัชกาลที่ 9 ในการพระราชพิธีบรมราชาภิเษกเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2493 ณ พระที่นั่งไพศาลทักษิณ ในพระบรมมหาราชวัง ที่ได้พระราชทานพระปฐมบรมราชโองการแก่ประชาชนชาวไทยความว่า “เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” ซึ่งเมื่อประชาชนคนไทยทั้งปวงได้ยืน ต่างก็สำนึกและซาบซึ้งในหัวใจ และยังคงรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณอันยิ่งใหญ่ล้นฟ้าอยู่อย่างไม่เสื่อมคลาย

ขณะเดียวกัน ต่อมาเมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2562 ในการพระราชพิธีบรมราชาภิเษก ของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ก็ได้มีพระปฐมบรมราชโองการ ความว่า “เราจะสืบสาน รักษา และต่อยอด และครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาราษฎรตลอดไป”

จากปฐมบรมราชโองการข้างต้นจะเห็นว่า พระมหากษัตริย์ทั้ง 2 พระองค์ ได้มีพระราชปณิธานอันแน่วแน่มุ่งหวังที่จะให้พสกนิกรของพระองค์ทุกคนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งประกาศเมื่อ 8 ตุลาคม 2561 ในด้านความมั่นคง ได้

บัญญัติเป้าหมายของการพัฒนาไว้ว่า (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) “ประชาชน กินดี อยู่ดีและมีความสุข” โดยมีตัวชี้วัดตัวแรกคือ “ความสุขของประชากรไทย” และในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2564) ได้กำหนดหลักการสำคัญในข้อ 2 ว่า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) “ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย

จากที่นำเสนอข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวนโยบายแห่งรัฐ ได้มุ่งเน้นให้ประชาชนเกิดความผาสุกเป็นสิ่งสำคัญ ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร โดยมีบทบาทอันสำคัญในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสื่อสารที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่ง “ข้อเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดศรีนครินทร์” โดยผลการศึกษานี้จะเป็นข้อเสนอเทศอันสำคัญต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ รวมทั้งจะเป็นแนวทางแก่สถาบันอุดมศึกษาอื่น ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงานของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อนำเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดศรีนครินทร์ โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพการติดต่อสื่อสารและความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดศรีนครินทร์
2. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดศรีนครินทร์
3. เพื่อประเมินกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควัดศรีนครินทร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารงาน แนวคิด ทฤษฎีและวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นตัวแปรสำคัญเพื่อทำการศึกษา โดยสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ นำมาใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรม ครอบคลุม มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย สายวิชาการ 1,057 คน สายปฏิบัติการ 1,015 คน รวมทั้งสิ้น 2,072 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย เป็นตัวแทนของประชากร ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 338 คน บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 324 คน รวมทั้งสิ้น 662 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane,1973: 727-728) ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ค่า $Z = 2.28$ เมื่อความคลาดเคลื่อน (e) เป็น 5% จากเกณฑ์ประชากร 2,500 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 662 คน แล้วกำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัยตามสัดส่วนจำนวนของประชากร รวมทั้งในแต่ละหน่วยงานของแต่ละมหาวิทยาลัยก็ได้กำหนดจำนวนตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงานนั้นเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างหลังจากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Proportional Stratified Random Sampling) (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2553 : 129) เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถามของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา (เชิงปริมาณ) ครั้งนี้ เป็นการศึกษาในระยะเวลาที่ 2 ของการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพการติดต่อสื่อสารในการทำงาน เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสื่อสารจากบนลงล่าง 2) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน 3) การสื่อสารแนวนอน 4) การสื่อสารแนวทแยง และ 5) การสื่อสารครบมิติ และการศึกษาความสุขจากการสื่อสารในการทำงาน เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1.) ความรู้สึกที่ดี 2.) ความรู้สึกที่ไม่ดี 3.) สมรรถภาพจิตใจ 4.) คุณภาพจิตใจ และ 5.) ปัจจัยสนับสนุนของหน่วยงาน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นเนื้อหาที่ใช้ศึกษาสภาพการสื่อสารในการทำงานของบุคลากร ซึ่งใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ 1) การสื่อสารจากบนลงล่าง 2) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน 3) การสื่อสารแนวนอน 4) การสื่อสารแนวทแยง และ 5.) การสื่อสารครบมิติ

ส่วนที่ 2 เป็นเนื้อหาที่ใช้ศึกษาความสุขจากการสื่อสารในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้านประกอบด้วย 1.) ความรู้สึกที่ดี 2.) ความรู้สึกที่ไม่ดี 3.) สมรรถภาพจิตใจ 4.) คุณภาพจิตใจ และ 5.) ปัจจัยสนับสนุนของหน่วยงาน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยเก็บข้อมูลภาคสนาม จากกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยดำเนินการในมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรม 3 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ สุรินทร์ และบุรีรัมย์

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของการสื่อสารในการทำงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) 2) การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) 3) การติดต่อสื่อสารในแนวนอน (Later or Horizontal Communication) 4) การติดต่อสื่อสารในแนวทแยง (Diagonal Communication) และ 5) การติดต่อสื่อสารครบมิติ (Full dimension Communication)

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากร ซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้สึกที่ดี 2) ความรู้สึกที่ไม่ดี 3) สมรรถภาพจิตใจ 4) คุณภาพจิตใจ และ 5) ปัจจัยสนับสนุนของหน่วยงาน

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ผลการทดลองหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ พบว่า ประสิทธิภาพของเครื่องมือทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.944

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรมได้ ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยดำเนินการดังนี้

6.1 ผู้วิจัยประสานด้วยตนเอง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบุคลากรซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยดำเนินการเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2563 และติดตามเก็บรวบรวมคืนเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2563

6.2 ผู้วิจัยประสานมอบหมายผู้ประสานงานหลักในแต่ละมหาวิทยาลัย ในการรับแบบสอบถามในแต่ละหน่วยงานคืน โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผู้วิจัยจัดส่งและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ให้นำส่ง ณ งานบริหารทั่วไป สำนักงานอธิการบดี และมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ให้นำส่งที่กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดีตามลำดับ

7. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทุกตัวแปร วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับการติดต่อสื่อสารในการทำงานของบุคลากร และระดับความสุขจากการสื่อสารในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

ผลการศึกษา

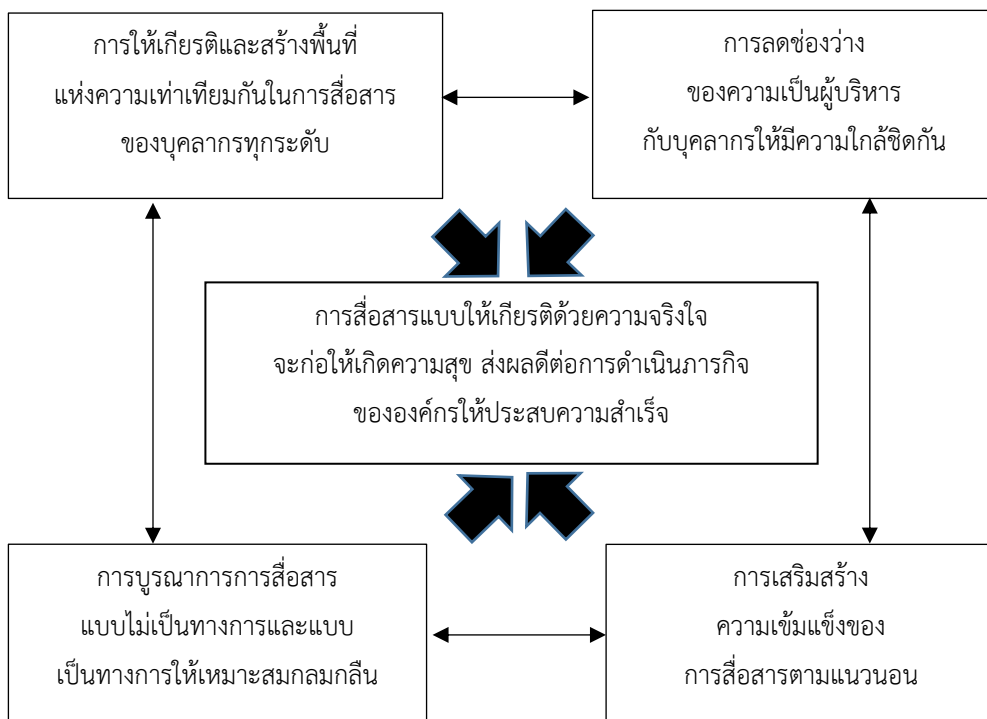
1. ผลการศึกษาสภาพการติดต่อสื่อสารในการทำงาน และความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรมได้ สรุปได้ ดังนี้

1.1 ระดับสภาพการติดต่อสื่อสารในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการติดต่อสื่อสารในแนวนอนของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การสื่อสารแบบครบมิติ

และการสื่อสารในแนวทแยงตามลำดับ ส่วนการติดต่อสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน

1.2 ระดับความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านสมรรถภาพจิตใจ และด้านความรู้สึกที่ดีตามลำดับ ส่วนระดับความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้สึกที่ไม่ดี

2. ผลการสร้างข้อเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรมได้ พบว่า กลยุทธ์ที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบหลัก 6 ประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) พันธกิจ 3) เป้าประสงค์ 4) ประเด็นกลยุทธ์ 5) มาตรการ และ 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยมีประเด็นกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 การให้เกียรติและสร้างพื้นที่แห่งความเท่าเทียมกันในการสื่อสารของบุคลากรทุกระดับ กลยุทธ์ที่ 2 การลดช่องว่างของความเป็นผู้บริหารกับบุคลากรให้มีความใกล้ชิดกัน กลยุทธ์ที่ 3 การบูรณาการ การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการให้เหมาะสมกลมกลืน และกลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของการสื่อสารตามแนวนอน ซึ่งสามารถแสดงความเชื่อมโยงของแต่ละกลยุทธ์ได้ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากร

3. ผลการประเมินข้อเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรมได้โดยรวม พบว่า ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับ

มาก รองลงมาได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก และด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย กลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิศวกรรมได้ มีข้อค้นพบสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการสื่อสารในการทำงานของบุคลากร และสภาพความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากร พบว่า ระดับสภาพการติดต่อสื่อสารในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการติดต่อสื่อสารในแนวนอนของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การสื่อสารแบบครบมิติ และการสื่อสารในแนวทแยง ตามลำดับ ส่วนการติดต่อสื่อสารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน

ส่วนสภาพความสุขจากการสื่อสารในการทำงาน พบว่า ระดับความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านสมรรถภาพจิตใจ และด้านความรู้สึกที่ดีตามลำดับ ส่วนระดับความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความรู้สึที่ดี

ข้อค้นพบด้านสภาพการสื่อสารในการทำงานครั้งนี้ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ศุภโชค มณีมัย และคณะ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ซึ่งพบว่า ในเรื่องการสื่อสาร บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรจะให้ความสำคัญ ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ อย่างไรก็ตามจากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพปัจจัยการสื่อสารในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิมพ์วิมล วงศ์สมุทร ไพบุรณ์ คะเชนทรพรค์ และปิยฉัตร ล้อมชวการ (2562) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสื่อสารภายในองค์กรของสำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ซึ่งศึกษา พบว่า เกี่ยวกับสภาพการสื่อสารในองค์กร รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรส่วนใหญ่ใช้การสื่อสารแบบเป็นทางการ การสื่อสารแบบสองทาง และการสื่อสารแบบต่างหน่วยงาน (การสื่อสารแนวทแยง)

จากผลการศึกษาที่พบนี้ อาจเป็นเพราะว่า โดยลักษณะของหน่วยงานราชการภาครัฐจะมีระบบสายการบังคับบัญชา ที่แบ่งไว้ด้วยอำนาจการสั่งการ ผู้บริหารสามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้ที่อยู่ในสถานะต่ำกว่าได้ มีระเบียบกฎหมายที่บังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม อาทิ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ขอด้วยระเบียบ ถือว่าผิดวินัยจะต้องถูกลงโทษ ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมองค์การของระบบราชการไทยจึงปลูกฝังให้บุคลากรมีพฤติกรรมทำตามสั่ง มีจุดอ่อนเรื่องความคิดสร้างสรรค์หรือเสนอเรื่องใหม่ ๆ การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบนหรือจากผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นไปสู่ผู้บังคับบัญชาจึงอยู่ในระดับที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ตามผลการวิจัยที่ค้นพบครั้งนี้

นอกจากข้อค้นพบด้านสภาพการสื่อสารในการทำงานข้างต้นแล้ว ในด้านความสุขจากการสื่อสารในการทำงาน ผลการศึกษาก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิติวัฒน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งพบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปริญช ชัยกองเกียรติ สาธิมาน มากชูชิต และอนุชิต คลังมัน (2563) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขของคนทำงานกับความผูกพัน

ในองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีเยลา ที่พบว่า ความสุขคนทำงานในภาพรวมทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข และการมีความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก โดยสภาพบริบทขององค์กร มหาวิทยาลัยถือเป็นแหล่งเรียนรู้ของคนวัยหนุ่มสาว ซึ่งเป็นวัยแห่งความพร้อมสำหรับการทำกิจกรรมต่าง ๆ กอปรกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย จึงมีอิสระในการบริหารจัดการตนเอง สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ในทุกด้าน จึงทำให้บุคลากรของหน่วยงานมีความสุขอยู่ในระดับมาก

เกี่ยวกับเรื่องนี้ ในปี 2555 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและความสุข โดยได้สรุปเป็นความสุข 9 มิติ ได้แก่ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557) 1) Happy Body: สุขภาพดี 2) Happy Heart: น้ำใจงาม 3) Happy Relax: การผ่อนคลาย 4) Happy Brain: ทาความรู้ 5) Happy Soul: การมีคุณธรรม 6) Happy Money: การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ 7) Happy Family: ความสุขของครอบครัว (ครอบครัวดี) 8) Happy Society: ความสุขขององค์กรและสังคม (สังคมดี) และ 9) Happy Work Life: ความสุขจากความรู้สึกละและประสบการณ์การทำงานกับองค์กร (การงานดี)

จากมิติของความสุขข้างต้น ได้กำหนดเกณฑ์ประเมิน เรียกว่า Hapinometer โดยในมิติที่ 9 มีตัวชี้วัด 15 ประการ ได้แก่ การมีความสุขกับสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร การได้รับความดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติ หรือระเบียบต่าง ๆ การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นค่าจ้างด้วยความเหมาะสม การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่ากับความเสี่ยงอันอาจเกิดจากการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาต่อยอดการศึกษาและกลับมาพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร ความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้างานหรือนายจ้าง การได้รับค่าตอบแทนถูกต้องและตรงตามเวลา การทำงานอย่างมีความสุข การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร และการมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร (แผนงานสุขภาวะภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552 ; ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2554 ; ศิริเชษฐ์ สังขะมาน, 2556; ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2557) ตัวชี้วัด 15 ข้อนี้ เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาคอีสานใต้ ทั้ง 3 แห่ง ได้ดำเนินการและถือปฏิบัติ จึงส่งผลให้บุคลากรในสังกัดมีความสุขอยู่ในระดับมาก ดังที่ปรากฏในผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2. ผลการสร้างข้อเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากร ที่พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goals) 4) ประเด็นกลยุทธ์ (Strategies) 5) มาตรการ และ 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ผลการศึกษาวิจัยนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพระครูศรีรัตนภิรัต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต, 2561) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาในภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) วัตถุประสงค์ (Objective) และ 4) กลยุทธ์ 4 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ด้านวิชาการ กลยุทธ์ที่ 2 ด้านงบประมาณ กลยุทธ์ที่ 3 ด้านบุคคล และกลยุทธ์ที่ 4 ด้านบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นวิธีการสร้างกลยุทธ์ให้เห็นภาพโดยรวมของกระบวนการกลยุทธ์

ทั้งนี้ เพราะกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มีกระบวนการพื้นฐานมาจากการศึกษาสภาพการสื่อสารในองค์กร ความสุขจากการสื่อสารในการทำงาน การวิเคราะห์องค์กร (SWOT analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการสื่อสารในการทำงาน และความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของ

บุคลากร ทั้งประเด็นปัจจัยภายใน (จุดแข็ง : Strength ; S และจุดอ่อน : Weakness ; W) และประเด็นปัจจัยภายนอก (โอกาส : Opportunity ; O และภาวะคุกคาม : Threat ; T) นำสู่การยกร่างกลยุทธ์ การวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมากด้วยประสบการณ์ รวมทั้งทุกขั้นตอนของการสร้างกลยุทธ์นี้ได้อ้างอิงหลักวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จนได้เป็นกลยุทธ์ที่มีความสมบูรณ์มีองค์ประกอบครบถ้วน สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากร ที่พบว่า ด้านด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของจำเริญ จิตรหลัง (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของกลยุทธ์ในภาพรวมทั้งในด้านความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ความเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติและความถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของปรีชา ดาวเรือง และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการได้มาซึ่งข้อเสนอกลยุทธ์นี้ มีการดำเนินงานทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบตามหลักวิชาการ ทั้งการศึกษาสภาพบริบทพื้นฐาน การวิเคราะห์ห้องค์กร (SWOT Analysis) การอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้ผ่านการวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์อันหลากหลาย จึงทำให้กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้น มีผลการประเมินด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการสร้างข้อเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากร ที่พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) พันธกิจ (Mission) 3) เป้าประสงค์ (Goals) 4) ประเด็นกลยุทธ์ (Strategies) 5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 6) มาตรการ องค์ประกอบสำคัญพื้นฐานที่นำไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ประเด็นกลยุทธ์ (Strategies) มาตรการและตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิทยาได้ ทั้ง 3 แห่ง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในหน่วยงานของตนเอง โดยเฉพาะประเด็นกลยุทธ์ (Strategies) 4 ประการ อันประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 การให้เกียรติและสร้างพื้นที่แห่งความเท่าเทียมกันในการสื่อสารของบุคลากรทุกระดับ กลยุทธ์ที่ 2 การลดช่องว่างของความเป็นผู้บริหารกับบุคลากรให้มีความใกล้ชิดกัน กลยุทธ์ที่ 3 การบูรณาการการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการและแบบเป็นทางการให้เหมาะสมกลมกลืน และ กลยุทธ์ที่ 4 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของการสื่อสารตามแนวนอน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการประเมิน ข้อเสนอกลยุทธ์การสื่อสารสร้างสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูมิภาควิทยาได้ที่พัฒนาขึ้นโดยรวม พบว่า ด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ซึ่งแสดงว่าข้อเสนอกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นนี้มีคุณภาพเพียง

พอที่จะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ นั่นคือ “การสื่อสารแบบให้เกียรติด้วยความจริงใจจะก่อให้เกิดความสุข ส่งผลดีต่อการดำเนินภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ” ดังนั้น สิ่งที่น่าการศึกษาควรนำไปสู่การกำหนดโจทย์วิจัยใหม่ก็คือ การศึกษาตัวแปรด้านความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากร ว่าสามารถนำไปสู่การก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรได้จริงหรือไม่และตัวแปรแต่ละตัวส่งผลต่อความสำเร็จในภารกิจขององค์กรมากน้อยเพียงใด

นอกจากประเด็นที่นำเสนอข้างต้นแล้ว อีกหนึ่งประเด็นที่ควรนำไปสู่การพัฒนา กำหนดเป็นโจทย์วิจัยใหม่ คือ การศึกษาตัวแปรด้านความสุขจากการสื่อสารในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นผลจากการสังเคราะห์ของงานวิจัยครั้งนี้ ว่าสามารถเพิ่มศักยภาพและกระตุ้นพลังในการทำงานของบุคลากรรายบุคคลได้หรือไม่และมีปริมาณมากน้อยเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2560). “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564”. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- จำเริญ จิตรหลัง, (2562). *กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน(O-NET) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2554). *งานได้ผล คนเป็นสุข*. Healthy organization Healthy Productivity. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 10(1), 1943-1958.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2553). *วิธีวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.
- ปรีชา ดาวเรือง. และคณะ, (2561). *กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง*. *Journal of Nakhonratchasima College*, 12(1), 47-61.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ สาธิตามาน มากชูชิต และอนุชิต คลังมัน, (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขของคนทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีละลา. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา*, 6(พิเศษ), 1-10.
- แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ คู่มือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ: สสส.
- พระครูศรีรัตนปริธิต (ปิยนันท์ ปิยจิตโต). (2561). *กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนการกุศลของวัดพระพุทธศาสนาในภาคกลาง* [ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์วิมล วงศ์สมุทร ไพบูรณ์ คะเชนทรพรรค และ ปิยฉัตร ล้อมชวการ. (2562). การสื่อสารภายในองค์กรของสำนักส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน). *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 11(2), 314-324.

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.(2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- ศิริเชษฐ์ สังขะมาน, (2556). *องค์กรต้นแบบคุณภาพชีวิตการทำงาน (ภาครัฐ)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาองค์การและการเรียนรู้ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภโชค มณีมัย และคณะ, (2560). การพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 8(1). 106-115.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, (2552). *แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน*. กรุงเทพฯ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. กรุงเทพฯ. บริษัทพริกหวานกราฟิค จำกัด.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed) New York: Harper and Row Publications.