



การพัฒนาสุขภาวะองค์กรด้วยการจัดการความรู้

Developing Healthy Organization by Knowledge Management

ปรีเยนุช ชัยกองเกียรติ¹, นิมัสตุรา เว¹, สาธิมาน มากชูชิต¹, วรภรณ์ คิวดำรงพงศ์¹

Preeyanuch Chaikongkiat¹, Nimastura Wae¹, Satiman Makchuchit¹, Waraporn Sivadumrongpong¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ศึกษาและวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพัน ความสุข และสุขภาวะองค์กร ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ 28 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 34 คน เครื่องมือที่ใช้มี 3 ชุดได้แก่ แบบวัดความสุขคนทำงาน แบบประเมินความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร และแบบประเมินสุขภาวะองค์กร นำไปหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ได้เท่ากับ 0.73, 0.97, และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.68, $\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.54) อาจารย์พึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานต่ำสุด ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.61) บุคลากรสายสนับสนุนพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำสุด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.75) 2) ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.56, $\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.51) ส่วนความสุขของคนทำงานพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.9 มีความสุข บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ร้อยละ 58.8 มีความสุข 3) ผลการประเมินสุขภาวะองค์กร อาจารย์เห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้อยู่ในระดับน่าปลื้มที่สุด ร้อยละ 39.10 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนเห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้อยู่ในระดับกำลังพัฒนา ร้อยละ 39 และ 4) ผลการประเมินหลังการพัฒนาพบว่า อาจารย์ต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงใน 3 ลำดับได้แก่ ส่งเสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงใน 3 ลำดับได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสวัสดิการให้บุคลากร และบริหารผลตอบแทนการทำงาน

คำสำคัญ: สุขภาวะองค์กร การจัดการความรู้ วิทยาลัยพยาบาล

Abstract

The purpose of this research was to study and analyze employees' happiness, their working satisfaction, organizational attachment and healthy workplace level in Boromarachonani College of Nursing, Yala (BCNY). The samples of the study were 28 instructors and 34 supporting staffs. Research instruments were 3 questionnaires: Happinometer, Work Satisfaction and Organizational Attachment Evaluation and Healthy Workplace Evaluation. With regards to Cronbach's alpha coefficients used to analyze reliability, it was 0.73, 0.97, and 0.95, respectively. The data was analyzed using percentage, mean, standard deviation and content analysis.

¹ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

¹ Boromarajonani College of Nursing, Yala



The research results revealed that 1) the instructors and the supporting staffs were satisfied with their work which was at a high level. The mean of their relationship with directors and co-workers was the highest ($\bar{X} = 4.36$, SD. = 0.68, $\bar{X} = 4.39$, SD. = 0.54). The mean of the instructors' satisfaction with policy and management was the lowest mean ($\bar{X} = 3.98$, SD. = 0.61). In the same vein, the mean of the supporting staffs' satisfaction with salary and welfare was the lowest mean (mean = 3.87). 2) Organizational attachment of the instructors and the supporting staffs were at high levels ($\bar{X} = 4.11$, SD. = 0.56, $\bar{X} = 4.10$, SD. = 0.51). With regards to personnel happiness level, the results found that 67.9% of the instructors and 58.8% of the supporting staffs were happy. Concerning the evaluation of healthy workplace, the study showed that 39.10% of the instructors pointed out that the happiness level of the people in their organisation was at the highest level, while 39% of the supporting staffs stated that the people's happiness in their organization has increased. 4) The result of the evaluation, once the healthy organization was developed after the development through knowledge management, the study showed that the instructors would like to said that the college needs to promote the balance between work and real life, health behavior of the personnel, and working atmosphere. In addition, the supporting staffs expressed that the college needs to make three levels of happiness improvement; career advancement, welfare management, and salary management.

Keywords: Healthy Organization, Knowledge Management, Nursing College

บทนำ

นโยบายภาครัฐว่าด้วยการบริหารราชการแนวใหม่และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี กำหนดให้ส่วนราชการมีระบบพัฒนาขีดความสามารถ (capability system) หรือสมรรถนะ (competency system) ให้บุคลากรทุกคนมีพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลและเตรียมพร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียนได้ ในการเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการนี้ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วย ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตราชการใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2549) สอดคล้องกับแนวทางการสร้างสุขภาวะในองค์กร (healthy workplace) ซึ่งหมายถึง องค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมทั้งมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อมๆกัน หรือองค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี พนักงานมีจุดมุ่งหมายร่วมกับองค์กร มุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่ และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน องค์กรอนามัยโลก ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิต และการแข่งขันขององค์กร โดยคำนึงถึงแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะ 4 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน และชุมชนบริษัท (ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555) อย่างไรก็ตามการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือกันทั้งในดานองค์ความรู้และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และสามารถตรวจสอบสุขภาพขององค์กรโดยอาจใช้ดัชนีตรวจสอบสุขภาพระดับองค์กร ที่พัฒนาขึ้นมี 5 มิติ (ดวงเนตร ธรรมกุล, ยุพาวรรณ ทองตะหนาม, อัจฉรา ประเสริฐสิน, ศิริพร ครุชกาต และจริยา ชื่นศิริ, 2558) ดังนี้ 1) มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) มิติสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 3) มิติกระบวนการดำเนินงาน 4) มิติสุขภาพกายและสุขภาพใจ และ 5) มิติผลลัพธ์ ดัชนีตรวจสอบสุขภาพขององค์กร จึงเป็นเครื่องมือที่จะสนับสนุนการดำเนินงานสร้างสุขภาวะในองค์กร โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสามารถเรียนรู้การสร้างสุขภาวะจากดัชนีสุขภาพขององค์กรดังกล่าวได้ และสามารถเปรียบเทียบพัฒนาการได้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังช่วยให้สามารถพัฒนานวัตกรรมสร้างสุข และทราบปัจจัยความสมดุลของสภาวะที่เกื้อกูลต่อสุขของคนในองค์กร ทำให้องค์กรเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืนได้



จากแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรข้างต้น หากนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา จะยิ่งช่วยให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) คือ การรวบรวม สร้าง จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เพื่อให้เกิด ความรู้ และ ปัญญา ในที่สุด จึงนำมาใช้เป็นแนวทางการบริหาร แนวทางการทำงานภายในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการนิยามความรู้ขององค์กรขึ้น และทำการรวบรวมสร้างและกระจายความรู้ไปทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดการต่อยอดของความรู้ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กรขึ้น เครื่องมือหลากหลายประเภทถูกสร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ตัวอย่างเช่น ชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice : CoP) การศึกษาดูงาน (Study tour) การทบทวนหลังปฏิบัติการหรือการถอดบทเรียน (After action review: AAR) เรื่องเล่าเร้าพลัง (Springboard Storytelling) บทเรียนจากความผิดพลาด (Lesson Learning) เป็นต้น เครื่องมือการจัดการความรู้เหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ ช่วยพัฒนาความสามารถในการแบ่งปันความรู้ให้กันและกันภายในองค์กร และนำความรู้ไปปรับใช้กับงานที่ทำอยู่ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น พัฒนางานและองค์กร นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเชื่อมโยงกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ช่วยเพิ่มความกลมเกลียวในหน่วยงาน และทำให้เกิดวัฒนธรรมความรู้ในแนวราบ ซึ่งทุกคนมีสิทธิในการเรียนรู้เท่าเทียมกัน

จากการศึกษาแนวคิดและการดำเนินงานสุขภาพองค์กรที่ผ่านมาพบว่า มีความแตกต่างของการพัฒนา โดยสรุปแล้วในแต่ละภูมิภาคและแต่ละประเทศต่างได้มีการนำแนวทางของสุขภาพในที่ทำงานไปใช้ อาจมีวิธีการที่ต่างกัน แต่สิ่งสำคัญคือ ผลลัพธ์ที่ได้จะทำให้คนในองค์กรมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา (ดวงเนตร ธรรมกุล, 2555) ในประเทศไทยผลการสำรวจความสุคนทำงานในประเทศไทย ปี พ.ศ.2555 โดยเครื่องมือ HAPPINOMETER (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล สายประเสริฐ, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร ไท้ลายอง, 2556) ซึ่งแบ่งเป็น 2 รอบ รอบแรก (ระหว่างเดือนมกราคม - มิถุนายน 2555) จากคนทำงานที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 9,596 คน พบว่า คนทำงานทั่วประเทศมีความสุขร้อยละ 61.1 โดยมีมิติที่นำวัดกั่วงวลคือ มิติพ่อนคลายดีต่ำสุดร้อยละ 51.3 สุขภาพเงินดีร้อยละ 55.7 และครอบครัวดีร้อยละ 56.2 รอบสอง (ระหว่างเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2555) จากคนทำงานที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด 16,996 คน พบว่า คนทำงานทั่วประเทศมีความสุขร้อยละ 60.9 ซึ่งลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับผลสำรวจในรอบแรก โดยค่าคะแนนเฉลี่ยในทุกมิติแม้ว่าจะต่ำลงกว่ารอบแรกแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แสดงให้เห็นว่า ความพ่อนคลาย ความสุขในด้านการเงิน และความสุขในครอบครัว คือ มิติที่คนทำงานไทยในปัจจุบัน ต้องการให้เกิดการพัฒนาสร้างเสริมอย่างต่อเนื่อง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดเป็นความสุขที่ยั่งยืน

ผลการวิจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผาสุกของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลาในปี 2553 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความผาสุกในชีวิตเท่ากับคนทั่วไปร้อยละ 64.3 แต่ยังมีร้อยละ 10.7 ที่มีความผาสุกในชีวิตต่ำกว่าคนทั่วไป (ปริญญ ชัยกองเกียรติ บูรณคณัส จันทรศิริพุทธ และสุชาดา เจดอเลาะ, 2553) และผลการวิจัยในปี 2554 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีดัชนีความสุขเท่ากับคนทั่วไป และมากกว่าคนทั่วไปเท่ากัน คือ ร้อยละ 43.6 ส่วนคะแนนสุขภาพจิตที่ต่ำกว่าคนทั่วไปมีร้อยละ 12.8 (ปริญญ ชัยกองเกียรติ และ บูรณคณัส จันทรศิริพุทธ, 2554) ต่อมาในปี 2555 ผลการวิจัยดัชนีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยจิตสาธารณะของบุคลากรและนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา พบว่า ดัชนีความสุขของบุคลากรและนักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สมาชิกในครอบครัวมีความรักและผูกพันต่อกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 เมื่อนำมาจัดแบ่งตามเกณฑ์ พบว่า สุขภาพจิตของบุคลากรที่เท่ากับคนทั่วไปคิดเป็นร้อยละ 52.94 ต่ำกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 33.33 ส่วนคะแนนสุขภาพจิตที่ต่ำกว่าคนทั่วไปมีร้อยละ 13.73 จะเห็นว่าบุคลากร



ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลาที่มีคะแนนสุขภาพจิตต่ำกว่าคนทั่วไปมีจำนวนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ข้อมูลจากการวิจัยนี้ ก่อปรกับการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ของวิทยาลัย ทั้งการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การรับบุคลากรใหม่ การลาออก โอน และการย้ายของอาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนที่เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานของวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาสุขภาพขององค์กรด้วยการจัดการความรู้ โดยออกแบบให้เป็นวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ใช้การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในกระบวนการดำเนินงานสร้างความร่วมมือภายในองค์กร และติดตามประเมินผลการ สร้างเสริมสุขภาพขององค์กร เพื่อนำไปปรับปรุงการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความสุขของคนทำงาน และสุขภาพขององค์กรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา
2. เพื่อประเมินผลหลังการพัฒนาสุขภาพขององค์กร ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research - PAR) ใช้วิธีการทั้งเชิง ปริมาณและเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร เป็นบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ทั้งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในปีการศึกษา 2556 ประชากรทั้งหมด 72 คน

กลุ่มตัวอย่าง เลือกรandomทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงในช่วงเวลาดังกล่าวจำนวน 72 คน แบ่งออกเป็นอาจารย์ 35 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 37 คน ได้ข้อมูลกลับคืนมาเป็นอาจารย์ 28 คน และบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 34 คน รวม 62 คน คิดเป็นร้อยละ 86.11

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้มีจำนวน 3 ชุด โดยเป็นเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพตามมาตรฐาน และเผยแพร่ให้ใช้ประโยชน์แล้ว รายละเอียดของเครื่องมือแต่ละชุดมีดังนี้

1. เครื่องมือประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ปรับปรุงจากแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ของปริญญช ชัยกองเกียรติ และบูรณกณีส จันทศิริพุทธ (2554) เป็นการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ และปรับปรุงจากแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรของทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล (2554) เป็นการประเมินแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ นำไปหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยง 0.97 การให้ค่าคะแนนและการแปลผลของค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

การให้ค่าคะแนนความพึงพอใจในการทำงาน คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องนั้นมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด ตามลำดับ

การแปลผลค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการทำงานแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก



2.51 - 3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การให้ค่าคะแนนความผูกพันต่อองค์กร คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อ่นั้นมากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด ตามลำดับ

การแปลผลค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. เครื่องมือประเมินความสุคนทำงาน

ใช้แบบวัดความสุข HAPPINOMETER ฉบับสั้นจำนวน 20 ข้อ ของศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพดี 2) ผ่อนคลายดี 3) น่าใจดี 4) จิตวิญญาณดี 5) ครอบครัวดี 6) สังคมดี 7) ใฝ่รู้ดี 8) สุขภาพเงินดี 9) การงานดี นำไปหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยง 0.73 แปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุคนตนเอง และความสุคนรวมของบุคคลในองค์กร ดังนี้

- คะแนน 0.00 - 24.99 ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Unhappy
- คะแนน 25.00 - 49.99 ไม่มีความสุข: Unhappy
- คะแนน 50.00 - 74.99 มีความสุข: Happy
- คะแนน 75.00 - 100.00 มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Happy

3. เครื่องมือประเมินสสุขภาพะภาคีรัฐ

ใช้เครื่องมือวัดดัชนีสสุขภาพะภาคีรัฐของดวงเนตร ธรรมกุล, ยุพาวรรณ ทองตะหนาม, อัจฉรา ประเสริฐสิน, ศิริพร ครุชกาท และจริยา ชื่นศิริ (2558) วัดสสุขภาพะองค์กรใน 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) มิติสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ 3) มิติกระบวนการดำเนินงาน 4) มิติสสุขภาพะกายและสสุขภาพะใจ และ 5) มิติผลลัพธ์ จำนวน 27 ข้อ ผู้วิจัยนำไปหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยง 0.95 รูปแบบของเครื่องมือตามเอกสารคู่มือตรวจสอบสสุขภาพะภาคีรัฐด้วย Happy Public-Organization Index (โครงการพัฒนาดัชนีสสุขภาพะภาคีรัฐ (นำร่อง-โรงพยาบาล), 2556) การประมวลผลและการแปลความหมายจะได้ค่าร้อยละของความสำเร็จภาพรวม เพื่อแสดงผลการตรวจสอบสสุขภาพะขององค์กร เกณฑ์การประเมินมีดังนี้

- คะแนน 0-48 สะท้อนให้เห็นว่า สสุขภาพะของคนในองค์กรนี้ ต้องรีบปรับปรุง
- คะแนน 49-56 สะท้อนให้เห็นว่า สสุขภาพะของคนในองค์กรนี้ ต้องเพิ่มความใส่ใจ
- คะแนน 57-73 สะท้อนให้เห็นว่า สสุขภาพะของคนในองค์กรนี้ กำลังพัฒนา
- คะแนน 74-100 สะท้อนให้เห็นว่า สสุขภาพะของคนในองค์กรนี้ น่าปลื้มที่สุด

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ยะลาแล้ว ผู้วิจัยได้ทำเอกสารชี้แจงกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือในการทำวิจัย อธิบายถึงวัตถุประสงค์ใน



และเพื่อนร่วมงาน (อาจารย์ $\bar{X} = 4.36$, S.D. = .68, สายสนับสนุน $\bar{X} = 4.39$, S.D. = .54) ส่วนความผูกพันในองค์กรพบว่า ทั้งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความผูกพันในองค์กรทั้งรายข้อและโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .56 และ $\bar{X} = 4.10$, S.D. = .51) โดยอาจารย์มีความผูกพันมากที่สุดในเรื่อง ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .69) ส่วนสายสนับสนุนมีความผูกพันมากที่สุดในเรื่อง ฉันรักและผูกพันกับวิทยาลัยแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .70) สำหรับความสุขของคนทำงาน พบว่า อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคะแนนความสุขอยู่ในระดับ "มีความสุข" ร้อยละ 67.9 และ 58.8 ตามลำดับ และอยู่ในระดับ "มีความสุขมาก" ร้อยละ 32.1 และ 41.2 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา (n = 28, 34)

ความพึงพอใจในการทำงาน	อาจารย์			สายสนับสนุน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจด้านนโยบาย และการบริหารงาน	3.98	.61	มาก	4.33	.50	มาก
2. ความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.29	.46	มาก	4.24	.45	มาก
3. ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.16	.60	มาก	3.87	.75	มาก
4. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	4.36	.68	มาก	4.39	.54	มาก
5. ความพึงพอใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.15	.67	มาก	4.31	.47	มาก
6. ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.24	.73	มาก	3.96	.67	มาก
7. ความพึงพอใจเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	4.09	.65	มาก	4.17	.51	มาก
รวมทุกด้าน	4.11	.56	มาก	4.18	.46	มาก

ตารางที่ 2 ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน (n = 28, 34)

ความผูกพันในองค์กร	อาจารย์			สายสนับสนุน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ฉันมีความปรารถนาที่จะทำงานกับวิทยาลัยไปจนอายุ 60 ปี	3.93	.81	มาก	3.76	.92	มาก
2. ฉันพอใจที่จะพูดถึงวิทยาลัยของฉันกับบุคคลอื่น	4.46	.63	มาก	4.21	.59	มาก
3. ฉันรู้สึกว่ามีปัญหาของวิทยาลัยเป็นปัญหาของฉัน	4.21	.56	มาก	3.85	.74	มาก
4. ฉันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยแห่งนี้	4.57	.57	มาก	4.26	.61	มาก
5. ฉันรู้สึกรักและผูกพันกับวิทยาลัยแห่งนี้	4.43	.69	มาก	4.41	.70	มาก
6. หากหยุดงานนานๆ ฉันจะรู้สึกคิดถึงวิทยาลัย	3.68	.86	มาก	3.97	.62	มาก
7. ฉันรู้สึกกังวลหากต้องออกจากวิทยาลัยแห่งนี้และไปทำงานที่อื่น	3.46	1.13	มาก	3.97	.62	มาก
8. วิทยาลัยนี้ได้ให้สิ่งที่ดีๆ แก่ฉันมาโดยตลอด	4.39	.68	มาก	4.38	.65	มาก
9. ฉันรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ดีที่หากทำงานอยู่กับวิทยาลัยนี้แห่งเดียว	3.86	.80	มาก	4.12	.59	มาก
10. ทุกคนในวิทยาลัยมีความหมายต่อฉัน	4.11	.62	มาก	4.15	.61	มาก
รวมทุกข้อ	4.11	.56	มาก	4.18	.46	มาก



ตารางที่ 3 ความสุขของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา (n = 28, 34)

คะแนนความสุข	แปลผล	อาจารย์		สายสนับสนุน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
50.00 – 74.99	มีความสุข	19	67.9	20	58.8
75.00 – 100.00	มีความสุขมาก	9	32.1	14	41.2

อาจารย์ประเมินสุขภาวะองค์กรในด้านองค์กรมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสภาการพยาบาล และความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = .00) เช่นเดียวกับกับบุคลากรสายสนับสนุน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = .00) แต่อาจารย์ประเมินสุขภาวะองค์กรด้านการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 1.02) รองลงมาคือ ด้านการจัดการความเครียดของบุคลากร ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 1.25) ต่างจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ประเมินสุขภาวะองค์กรด้านการดูแลความสุขของครอบครัว บุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.95) รองลงมาคือด้านระบบและกลไกการให้รางวัลและยกย่องบุคลากร ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.13) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กรอาจารย์มีความคิดเห็นว่า สุขภาวะของคนในองค์กรนี้อยู่ในระดับ “น่าปลื้มที่สุด” มากที่สุด ร้อยละ 39.10 รองลงมาคือระดับ “กำลังพัฒนา” ร้อยละ 34.80 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้อยู่ในระดับ “กำลังพัฒนา” มากที่สุด ร้อยละ 39.30 รองลงมาคือ ระดับ “น่าปลื้มที่สุด” ร้อยละ 32.10 นอกจากนี้ยังพบว่า มีอาจารย์ที่คิดว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ควรเพิ่มความใส่ใจร้อยละ 13.05 พอๆ กับที่คิดว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ต้องปรับปรุง และบุคลากรสายสนับสนุนที่คิดว่าสุขภาวะของคนในองค์กรนี้ควรเพิ่มความใส่ใจร้อยละ 28.6

อย่างไรก็ตามพบว่า ผลการวิจัยทั้งความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความสุขของคนทำงาน และสุขภาวะองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ทั้งในกลุ่มอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4 ผลการประเมินสุขภาวะองค์กรรายข้อ โดยอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน (n = 23, 28)

ข้อ	สุขภาวะองค์กร	อาจารย์		สายสนับสนุน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.	ระบบและกลไกบริหารผลตอบแทนการทำงาน	4.00	1.04	3.25	1.26
2.	ระบบและกลไกการจัดสวัสดิการบุคลากร	3.83	.98	3.54	1.13
3.	ระบบและกลไกการให้รางวัลยกย่องบุคลากร	3.52	1.23	3.21	1.13
4.	ระบบและกลไกของความก้าวหน้าในอาชีพ	3.91	.84	3.25	1.11
5.	ระบบผู้นำองค์กร	4.09	1.12	4.04	1.07
6.	ผู้บริหารเป็นต้นแบบการสร้างสุขในองค์กร	3.43	1.16	3.61	1.19
7.	บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของบุคลากร (อาทิ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ฯลฯ)	4.00	1.16	4.11	1.03
8.	สภาวะแวดล้อมการทำงานที่ดี	3.87	1.14	3.64	1.12
9.	ความปลอดภัยในการทำงาน	4.09	1.04	3.68	.94
10.	คุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	3.87	1.10	3.50	1.10



ตารางที่ 4 (ต่อ) ผลการประเมินสุขภาวะองค์กรรายข้อ โดยอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน (n = 23, 28)

ข้อ	สุขภาวะองค์กร	อาจารย์		สายสนับสนุน	
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
11.	การดูแลความสุขของครอบครัวบุคลากร	3.30	1.02	3.11	.95
12.	การจัดการบุคลากรให้ทำงานที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพ	3.35	1.19	3.50	1.10
13.	การกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข	3.61	1.37	3.71	1.08
14.	การสร้างช่องทางสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร	3.30	1.02	4.00	.98
15.	การเรียนรู้การสร้างสุขในองค์กร	3.61	1.07	4.11	.99
16.	การสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุขจากองค์กร	3.83	1.09	3.71	.97
17.	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างสุข	3.87	1.14	3.89	.99
18.	กระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุข	3.61	1.19	3.89	1.10
19.	การประเมินสุขภาพของบุคลากร (ดัชนีมวลกาย/รอบเอว, ลัดส่วนเอวต่อสะโพก, ผลการตรวจทางคลินิก)	3.39	1.27	3.64	1.22
20.	การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร	2.96	1.02	3.50	1.13
21.	การจัดการความเครียดของบุคลากร	3.13	1.25	3.46	1.20
22.	การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/สาเหตุจากการทำงาน	3.78	1.44	3.75	1.29
23.	การส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร	3.87	1.25	3.86	1.07
24.	การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร	3.87	1.05	3.82	.98
25.	การส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน	3.43	1.27	3.64	1.06
26.	องค์กรมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสภาการพยาบาล	5.00	.00	5.00	.00
27.	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (นักศึกษาและผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ของวิทยาลัย)	4.91	.28	5.00	.00

ตารางที่ 5 สุขภาวะองค์กรตามความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา (n = 23, 28)

คะแนนสุขภาวะองค์กร	แปลผลสุขภาวะของคนในองค์กรนี้	อาจารย์		สายสนับสนุน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
0 - 48	ปรับปรุง	3	13.05	-	-
49 - 56	เพิ่มความใส่ใจ	3	13.05	8	28.60
57 - 73	กำลังพัฒนา	8	34.80	11	39.30
74 - 100	น่าปลื้มที่สุด	9	39.10	9	32.10

2. การประเมินผลหลังการพัฒนาสุขภาวะองค์กรโดยใช้การจัดการความรู้ พบว่า บุคลากรในวิทยาลัยเห็นภาพสุขภาวะองค์กรที่ประสบความสำเร็จเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ได้แก่ สุขภาวะองค์กรด้านการมีมาตรฐานได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งได้แก่ นักศึกษาและผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่วิทยาลัยจัดขึ้น แต่เห็นข้อที่ควรปรับปรุงพัฒนาหรือเพิ่มความใส่ใจต่างกัน



อภิปรายผล

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ทั้งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของทั้ง 2 กลุ่ม คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีปัจจัยคูลูของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) ที่ว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยการจูงใจ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน เกิดความพอใจในการทำงานและทำให้บุคคลนั้นๆ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัยแล้ว บุคคลจะต้องการความต้องการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงด้านที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.87, SD = .75$) ก็สอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีปัจจัยคูลูที่ว่า เงินเดือน สภาพการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น สวัสดิการ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่องค์กรจัดให้จัดเป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบค่าจูง หากขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่นเดียวกันเมื่อพิจารณาถึงกลุ่มอาจารย์ที่พบว่า ปัจจัยด้านที่อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.98, S.D = .61$) เนื่องจากด้านนี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน / ความยุติธรรมในการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบค่าจูงเช่นเดียวกัน อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความผูกพันในองค์กรทั้งรายข้อและโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยอาจารย์มีความผูกพันมากที่สุดในเรื่อง ฉันทูสึกเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยแห่งนี้ ส่วนสายสนับสนุนมีความผูกพันมากที่สุดในเรื่อง ฉันทูสึกรักและผูกพันกับวิทยาลัยแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของสเตอร์ (Steer, 1997) ที่ว่าความผูกพันเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนูริมัน ดอลေး, อนิวัช แก้วจันทร์, และ อรจันทร์ ศิริโชติ (2556) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครราชสีมาครินทร์ พบว่า อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนรวม 220 คน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และผูกพันในด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

ผลการวัดความสุขโดยใช้เครื่องมือวัดความสุข HAPPINOMETER ฉบับสั้น 20 ข้อ ในงานวิจัยนี้ เมื่อพบว่าคะแนนความสุขในระดับมีความสุข (happy) สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้อยู่ในขั้นตามเป้าหมาย เป็นสัญญาณว่าผู้บริหารควรให้การพัฒนา สนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป และคะแนนความสุข ในระดับมีความสุขมาก (very happy) สะท้อนให้เห็นว่าคนทำงานในวิทยาลัยแห่งนี้ อยู่ในขั้นเหนือเป้าหมาย ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนและยกย่องให้เป็นแบบอย่างตามแนวคิดของการสร้างเครื่องมือวัดความสุขนี้ คุณภาพความสุขประเมินได้จาก ตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับความพึงพอใจและความคาดหวังที่ประเมินความรู้สึกของบุคคล จากสภาพความเป็นอยู่ นอกจากนี้ ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (Brenner, 1975; Scanlon, 1993 อ้างถึงใน ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ควรให้การพัฒนาศูนย์สนับสนุนบุคลากรให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป ซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ โดยเมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาความพึงพอใจ ความคาดหวังที่ประเมินจากความรู้สึก สภาพความเป็นอยู่แล้วชี้ให้เห็นว่า ด้านที่บุคลากรเหล่านี้ยังมีความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานในกลุ่มอาจารย์ สอดคล้องกับแนวคิดของซึนทึย กายูจนะจิตรา และคณะ (2551) ที่กล่าวว่า ความสุขคนทำงานเป็นความต้องการได้ทำงานในหน้าที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ อย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข



สำหรับการประเมินผลหลังการพัฒนาสุขภาวะองค์กร พบว่า อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นต่างกัน ทั้งขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งแตกต่างกันมาก ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ พันธกิจ ภารกิจ ความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย กอรปกับอาจารย์ร้อยละ 90 มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ตรงกันข้ามกับบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพียงร้อยละ 7.5 เท่านั้น ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ผลการประเมินนำไปสู่กระบวนการพัฒนาวิทยาลัยโดยการจัดการความรู้ตามสายงานพัฒนาและยกระดับความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกับเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดี จัดเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อความเข้าใจในการทำงานที่ตรงกัน ใช้ในการสื่อสารกันภายในวิทยาลัย ลดช่องว่างของการตีความ กฎ ระเบียบ ที่ใช้กับภายในวิทยาลัยให้เข้าใจในความหมายเดียวกัน มีทิศทางการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมกับวิทยาลัย ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้อาจารย์บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

สรุป

ผลงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ทั้งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของทั้ง 2 กลุ่ม คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน กลุ่มอาจารย์มีความพึงพอใจในเรื่องนโยบายและการบริหารงานน้อยกว่าด้านอื่นๆ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนพึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด การติดตามประเมินผลหลังการพัฒนาสุขภาวะองค์กร นำไปสู่กระบวนการพัฒนาวิทยาลัยโดยการจัดการความรู้ตามสายงาน พัฒนาและยกระดับความรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติที่ดีต่อไป สามารถจัดทำเป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้สื่อสารทำความเข้าใจในการทำงานให้ตรงกัน มีทิศทางการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมกับวิทยาลัย ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้อาจารย์บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ข้อเสนอแนะ

1. จากการประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความสุขของอาจารย์ พบว่า ยังมีอาจารย์บางคนต้องการให้มีการชี้แจงกฎระเบียบในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน วิทยาลัยจึงควรจัดให้มีการจัดการความรู้ในทุกงาน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการแนะนำ/สอนงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนร่วมกัน

2. จากการประเมินความพึงพอใจในการทำงานและความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพิ่มขึ้น ซึ่งค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามระเบียบการจ้างงาน ส่วนสวัสดิการและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วิทยาลัยสามารถดำเนินการได้เต็มที่ และตอบสนองความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนได้ โดยเฉพาะโครงการพัฒนาองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ควรจัดเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง

3. จากการประเมินการพัฒนา นโยบายและการบริหารผลงาน อาจารย์ยังมีความพึงพอใจน้อยกว่าด้านอื่นๆ วิทยาลัยควรนำระบบสารสนเทศที่มีอยู่มากใช้ในการติดตาม กำกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ความเป็นปัจจุบัน และเป็นการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนางาน ในการบริหารและการตัดสินใจ

นอกจากนี้ วิทยาลัยควรวางแผนการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะรอง ความรู้ และทักษะที่ใช้ในการทำงาน โดยนำสมรรถนะที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ไปวางแผน เพื่อหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการทั้งของบุคคลและองค์กรต่อไป และพัฒนาให้ทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน นำไปสู่การสร้างสมรรถนะองค์กรโดยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรอย่างแท้จริง



4. จากการประเมินสุขภาวะองค์กร บุคลากรยังมีความต้องการการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ วิทยาลัยจึงควรจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนได้มีกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกันหลังเลิกงาน ให้เป็นประจำและต่อเนื่อง ด้านการจัดการความเครียดของบุคลากร และการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน วิทยาลัยควรเพิ่มการพัฒนาทักษะการจัดการความเครียด การยอมรับซึ่งกันและกัน การยอมรับความจริง การปรับทัศนคติ ทักษะการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกิจกรรม / โครงการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน และแก้ปัญหาการสื่อสารภายในองค์กร ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องทำงาน สนับสนุนทรัพยากร อุปกรณ์สำนักงาน ตามความจำเป็นและอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการดูแลความสะอาด ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และด้านการดูแลครอบครัวบุคลากร ควรให้มีการจัดสวัสดิการเยี่ยมเยียนเมื่อเจ็บป่วย ทั้งบุคลากรและครอบครัว มีการแสดงความยินดี ร่วมงานบุญ งานแต่งงาน งานบวช และการแสดงความเสียใจ ร่วมงานศพของครอบครัวบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอตลอดปี มีการแจ่มขานเมื่อมีข้อมูลสถานการณ์ความไม่สงบ และติดตามดูแลเยี่ยมเยียน ช่วยเหลือบุคลากรผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ฯ รวมถึงมีการทำประกันชีวิตให้กับบุคลากรในวิทยาลัยทุกคนเป็นประจำทุกปี

รายการอ้างอิง

- โครงการพัฒนาดัชนีสุขภาวะภาครัฐ (นารอง-โรงพยาบาล). (2556). **คู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ (นารองโรงพยาบาล) Happy Public-Organization Index**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- ชั้นฤทัย กาญจนจัตรา, กาญจนมา ตั้งชลทิพย์, ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, บังปอนด์ รักอำนายกิจ, สุภรต จรัสสิทธิ์, พอลดา บุญยติระณะ และวรรณภา อารีย์. (2551). **การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดวงเนตร ธรรมกุล. (2555). การพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะ. **วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ**, 6(1), 1-10.
- ดวงเนตร ธรรมกุล, ยุพาวรรณ ทองตะหนูงาม, อัจศรา ประเสริฐสิน, ศิริพร ครุทภาค และจรียา ชื่นศิริ. (2558). **คู่มือตรวจสอบสุขภาวะภาครัฐ (นารองโรงพยาบาล)**. นนทบุรี: ซีรกรานต์กราฟิค
- ทิพย์วรรณ มงคลดีกล้ากุล. (2554). **บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรและจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบสุขภาพมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นุรรมัน ดอเลาะ, อนิวัช แก้วจำนงค์, และ อรจันทร์ ศิริโชติ. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์**, 5(3), 110-121.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ, บุรณกณัฏ์ จันทศิริพุทธ, และสุชาดา เจาะดอเลาะ. (2553). **ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา**. ยะลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ และบุรณกณัฏ์ จันทศิริพุทธ. (2554). **ดัชนีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา**. ยะลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนมา ตั้งชลทิพย์, สุภรต จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยติระณะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). **คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer**. นครปฐม: ธรรมดาเพรส.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล สายประเสริฐ, กาญจนมา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร ไหล่ายอง. (2556). **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข**. นครปฐม: ธรรมดาเพรส.



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2549). **คู่มือการจัดทำแผนจัดการความรู้: โครงการพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). **The Motivation to work**. New York: John Wiley and Sons Inc.

Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quaterly**, 22(1), 46-56.