

ความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม

THE HAPPINESS OF FACULTY STAFFS OF BOROMARAJONAI COLLEGE OF NURSING NAKHON PHANOM, NAKHON PHANOM UNIVERSITY

พิพัฒน์พงศ์ เข้มปัญญา^{1*}, จรินทร์ โคตรพรหม² และ เนาวรัตน์ เสนาไชย³

PIPATPONG KEMPANYA^{1*}, JARINTORN KOTPROM², and NAOOWARAT SEANACHAI³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 9 มิติ จัดอยู่ในระดับมีความสุข (“HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”) มีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 68.89 (S.D= 1.02) มิติครอบครัวดี มีคะแนนระดับความสุขสูงสุด จัดอยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (“Very Happy” หรือระดับความสุขเกินเป้าหมาย) โดยมีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 79.70 (S.D= 1.02) อย่างไรก็ตามมิติที่มีคะแนนต่ำสุดคือมิติสุขภาพเงินดี จัดอยู่ในระดับมีความสุข (“HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”) มีคะแนนเฉลี่ยความสุขเท่ากับ 60.50 (S.D= 1.10) ดังนั้นการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ควรให้ความสำคัญภาพรวมทั้ง 9 มิติ โดยเฉพาะด้านมิติสุขภาพเงินดี อันจะทำให้วิทยาลัยฯได้พัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างทันทั่วทั้งที่ ผู้บริหารสามารถนำผลที่ได้มาวางแผนและดำเนินการ บริหารจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกระดับในวิทยาลัยฯได้อย่างถูกต้องและถูกใจ เพื่อให้คนทำงานอย่างมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร และก่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

คำสำคัญ : ความสุข ; บุคลากร

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม, Assistant Professor., Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom, Nakhon Phanom University.

²⁻³ อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม, Lecture., Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom, Nakhon Phanom University

* Corresponding Author. Email : ktonkra@gmail.com

Received: Mar 17, 2021, Revised: Sep 2, 2021, Accepted: Oct 2, 2021

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the happiness of faculty staff who work at Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom, Nakhon Phanom University. The sample group was faculty staff working in Boromarajonani College of Nursing, Nakhon Phanom. Nakhon Phanom University that consisted of 90 people. The tool used to collect data was a questionnaire. The level of happiness of faculty staff working at Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom was analyzed by descriptive statistics by finding the frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The findings of this study were found as follows faculty staffs of Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom was happy at work in 9 dimensions, categorized as happiness level (“HAPPY” or “target happiness level”) by average happiness score of 68.89 (S.D = 1.02). The family dimension was the highest score classified as extremely happy (“Very Happy” or happiness level beyond the target) by a mean happiness score of 79.70 (S.D = 1.02). However, the dimension with the lowest score was the health and financial dimension with classified in happiness level (“HAPPY” or “targeted happiness level”) by average happiness score of 60.50 (S.D = 1.10). Therefore, Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom should focus on continuous and sustainable happiness in 9 dimensions, especially the health and financial dimensions. This will enable the nursing college to develop faculty staff in the organization was rapid. Executives’ boards of nursing colleges can take the results, plan, and take action. Also, they manage the happy workplace in need of faculty staff so that people work happily in their workplace and create a bond in the organization continuing to keep the sustainable organization of happiness.

Keywords: happiness ; personnel ; college of nursing

บทนำ

ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีต่อครอบครัว รวมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (กรมสุขภาพจิต. ม.ป.ป.) การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นปรารถนาหากได้ทำงานในที่ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพันสนุกสนาน ความรู้สึกที่มาทำงานจะหมดไปกลายเป็นการร่วมสนุกกับกิจกรรมต่างๆ ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้นสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงานการเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับ

มอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Dasa, 2009 อ้างใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ 2018) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดัน ก็คือปัจจัยแห่งความสุขจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อตนเอง ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และต่อองค์กร บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมี ประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (Jaitha, 2016 อ้างใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ 2018)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม ก่อตั้งมา 28 ปี บุคลากรทุกระดับต่างมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อตอบสนองต่อพันธกิจหลัก 5 ด้าน ของวิทยาลัยฯ คือ (1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะ สำคัญในด้านพัฒนาตน (Self-directed

Learner) ตื่นรู้ (Active Learner) และเป็นผู้รับใช้สังคม (Social Contributor) อย่างมีคุณภาพ (2) ผลงานวิจัยสร้างองค์ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ นานาชาติ และบริการวิชาการสู่ การรับใช้สังคม (3) ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองการเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคมในภาคตะวันออก เฉียงเหนือและอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (4) สร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร และบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้าชุมชนมหาวิทยาลัย และ(5) เสริมสร้างองค์กรคุณภาพระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานและมีธรรมาภิบาล

บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยฯ ที่ว่า “เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านการพยาบาลที่เด่นสง่าในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (SMART NURSE, THE PRIDE OF GMS)” แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้คุณภาพชีวิตแลความสุข ในการทำงานของบุคลากรของวิทยาลัยฯเปลี่ยนแปลง ไปจึงเป็นที่มาของการดำเนินการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมมหาวิทยาลัยนครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น“องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน,2552) องค์ประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข 2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคนตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆที่เข้ามาในชีวิต 3.การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือการรู้จักผ่อนคลายต่อ

สิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต 4). การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและนำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น 5).คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมีหัวใจดีปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเองซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมและในการทำงานเป็นทีม 6). ใช้เงินเป็น (Happy Money)คือความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน 7). ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงเพราะครอบครัวเป็น ภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ และ 8).สังคมดี (Happy Society) คือการมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัยมหาวิทยาลัยมหิดลได้พัฒนาเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในประเทศไทยที่มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข8 ประการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ โดยใช้ตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย โดยในเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล Happinometer นี้และได้เพิ่มการวัดความสุขอีก 1 มิติเป็นมิติที่ 9 คือมิติ HappyWork Life : การงานดีวัดความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร (Kittisuksatit, et al., 2013 อ้างใน ภัทรดนัย ผลของบุญ 2018) รวมเป็นความสุข 9 มิติ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมโดยใช้กรอบแนวคิดการวัดความสุขมิติต่างๆ จำนวน 9 มิติ ประกอบด้วย 1) มิติสุขภาพดี (Happy Body) 2) มิติการผ่อนคลาย (Happy Relax) 3) มิติ น้ำใจดี (Happy Heart) 4) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) มิติครอบครัวดี (Happy Family) 6) มิติสังคมดี (Happy Society) 7) มิติการศึกษาเรียนรู้ (Happy Brain) 8) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) และ9) มิติการงานดี (Happy Work Life)

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ระหว่างเดือน มกราคม – ธันวาคม 2560 จำนวน 90 คนโดยปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป ระยะ เวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน ธันวาคม 2560

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำตอบแบบเลือกกรายการ ส่วนที่ 2 แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ประกอบด้วย ความสุขมิติต่างๆ จำนวน 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติสุขภาพดี (Happy Body) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน 2) มิติการผ่อนคลาย (Happy Relax) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็นโดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 5 ข้อกำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน 3) มิติหัวใจดี (Happy Heart) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 9 ข้อกำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน 4) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็นโดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 5 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน 5) มิติครอบครัวดี (Happy Family) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 3 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน 6) มิติสังคมดี (Happy Society) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน 7) มิติการศึกษา

เรียนรู้ (Happy Brain) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็นโดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 3 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน 8) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็นโดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 4 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน 9) มิติการทำงานดี (Happy Work Life) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็นโดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน

การแปลผลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขแบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy = คะแนน 0.00 – 24.99) หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นต่ำกว่าเป้าหมายมากที่สุด ระดับไม่มีความสุขเลย (Unhappy = คะแนน 25.00 – 49.99) หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นต่ำกว่าเป้าหมาย ระดับมีความสุข (Happy = คะแนน 50.00 – 74.99) หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นตามเป้าหมาย และระดับมีความสุขอย่างยิ่ง Very Happy = คะแนน 75.00 – 100 หมายถึง ระดับความสุขที่สะท้อนให้เห็นผลที่ได้ว่าอยู่ในขั้นเกินเป้าหมาย

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบ สอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) มีค่า IOC เท่ากับ 0.86 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมมหาวิทยาลัยนครพนมที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER เท่ากับ 0.90 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ที่ 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, และธิดา วานิชย์บัญชา, 2558)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 90 ชุดให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและรอรับแบบสอบถามคืนทันที

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	ชาย	23	30.00
	หญิง	63	70.00
อายุ	≤30	6	6.67
	31-40	29	32.22
	41-50	50	55.56
	>51	5	5.55
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	1	1.11
	มัธยมศึกษา	4	4.44
	อนุปริญญา	8	8.89
	ปริญญาตรี	29	32.22
	ปริญญาโท	46	51.11
	ปริญญาเอก	2	2.22
สถานภาพ	โสด	29	32.20
	คู่	52	57.70
	หม้าย	3	3.30
	อย่า/แยก/เลิกกัน	6	6.7
ลักษณะงาน	งานสำนักงาน	12	13.30
	งานด้านการผลิต	49	54.44
	งานด้านบริการ	23	25.55
	งานด้านบริหาร	6	6.67

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 90 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.0 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 55.56

การศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 51.11 สถานภาพ คู่ร้อยละ 57.70 ลักษณะงานด้านการผลิต ร้อยละ 54.44

2. คะแนนความสุขภาพรวมและความสุขแยกตามรายมิติ

ตารางที่ 2 แสดงคะแนนความสุขภาพรวมและความสุขแยกตามรายมิติ

ความสุขมิติต่างๆ	คะแนนความสุข	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความหมาย
ครอบครัวดี	79.70	1.02	มีความสุขอย่างยิ่ง
น้ำใจดี	79.21	1.02	มีความสุขอย่างยิ่ง
สุขภาพดี	78.53	1.04	มีความสุขอย่างยิ่ง
สังคมดี	77.63	1.03	มีความสุขอย่างยิ่ง
การศึกษาเรียนรู้	76.92	1.01	มีความสุขอย่างยิ่ง
การผ่อนคลาย	66.62	1.05	มีความสุข
การทำงานดี	64.64	1.01	มีความสุข
จิตวิญญาณดี	64.13	1.04	มีความสุข
สุขภาพเงินดี	60.50	1.10	มีความสุข
ความสุขภาพรวม	68.89	1.02	มีความสุข

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม พบว่าคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรมีค่าคะแนนเฉลี่ย 68.89 คะแนน ซึ่งตามเกณฑ์ของเครื่องมือ HAPPINOMETER จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย (ช่วงคะแนน 50.00-74.99 คะแนน)” เนื่องจากจากวิทยาลัยฯ เองมีนโยบายในด้านการพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรเปี่ยมสุข จึงได้มีการมอบหมายให้บุคลากรของวิทยาลัยฯ ที่เกี่ยวข้องกันพันธกิจดังกล่าวดำเนินการขับเคลื่อน

กิจกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยฯโดยมีการนำเครื่องมือความสุข 9 มิติของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพมาบูรณาการกับการจัดกิจกรรมต่างๆของวิทยาลัยฯเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เช่น จัดให้มีห้องฟิตเนสในการออกกำลังกาย จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในวิทยาลัยฯ จัดให้มีสวัสดิการสำหรับบุคลากรที่มีการเจ็บป่วย รวมทั้งมีการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับบุคลากรที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น เป็นต้น สอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2560 ไตรมาส 1 และ ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2561 ไตรมาส 1 (เดือนมกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2561) และพบว่า คะแนนความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ภาพรวมระดับประเทศมีค่าคะแนนเฉลี่ย 58.6 คะแนนซึ่งอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” อภิญา โพธิจักร (2560). ศึกษาความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ พบว่า ความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) อภิรัฐ ศิริวงษ์ (2560) ศึกษาระดับความสุข 9 ด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิตอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) รักชนก น้อยอาษาและประเสริฐ ประสมรักษ์ (2561). พบว่าบุคลากรสุขภาพสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร มีความสุขอยู่ในระดับมาก และ สนีก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2562) ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข 89 ส่วนมิติที่มีคะแนนระดับความสุขสูงสุด ได้แก่ มิติครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy) เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของวิทยาลัยฯอยู่ในวัยทำงานและสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 57.70 และเป็นครอบครัวที่อบอุ่น มิติความสุขสุขภาพเงินดี พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุดเนื่องจากบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนมมหาวิทยาลัยนครพนมส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายวิชาการด้านการผลิต ร้อยละ 54.44 สถานภาพการจ้างงานพนักงานมหาวิทยาลัยและส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่เพิ่งกลับจากการศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตและกลับมาทำงานใหม่ๆทำให้เงินเดือนที่ได้รับยังไม่สูงมากนัก สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญา โพธิจักร (2560).

ศึกษาความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ พบว่า มิติสุขภาพเงินดี ต่ำสุด อยู่ในระดับไม่มีความสุขเลย (Unhappy) และสนีก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ (2562) ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า มิติสุขภาพเงินดีมีคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ควรมีการนำเครื่องมือ HAPPINOMETER ไปประเมินหรือวัดระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนและดำเนินการ บริหารจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากรทุกระดับในองค์กรได้อย่างถูกต้องและถูกใจ และให้คนทำงานอย่างมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร และก่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
2. ผู้บริหารของวิทยาลัยฯ ต้องร่วมมือกันสร้างเสริมสนับสนุนและวางแผนสร้างสุขในมิติสุขภาพเงินดีและมิติจิตวิญญาณดีให้กับบุคลากรของวิทยาลัยฯ ให้เพิ่มขึ้น
3. ผู้บริหารของวิทยาลัยฯ ควรการใช้ประโยชน์ในสร้างขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และ สวัสดิการที่จะทำให้บุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมมีความสุขเพิ่มขึ้นจากเดิมที่อยู่ในระดับมีความสุข (Happy)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวัดระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และควรมีการปรับปรุงเครื่องมือวัดความสุขด้านต่างๆเพื่อให้ได้ผลที่ละเอียดและตรงตามปัจจัยสิ่งแวดล้อมของสถาบัน เนื่องจากการวัดความสุขของบุคลากรเป็น สิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพียงแต่จะมากหรือน้อย ใช้เวลาเร็วหรือช้าขึ้นกับปัจจัยต่างๆทั้งภายใน และภายนอกองค์กร
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานอื่น
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากรในองค์กรที่มีคุณลักษณะประชากรที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- [1] กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (ม.ป.ป.). *ดัชนีชี้วัดความสุข*. สืบค้น 1 กันยายน 2564, (ออนไลน์แหล่งข้อมูลจาก <http://www.sdhabhon.com/withyouwithUBU/EvaluationForm-HappinessIndices.pdf>).
- [2] กัลยา วาณิชย์บัญชา และฐิตา วณิชย์บัญชา. (2558). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. พิมพ์ครั้งที่ 27. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามลดา.
- [3] แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน. (2552). *มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- [4] ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2018). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 6(ฉบับพิเศษ), 590-599.
- [5] รักชนก น้อยอาษา และประเสริฐ ประสมรักษ์. (2561). ระดับความสุขและรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรสุขภาพสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. *ศรีนครินทร์เวชสาร*, 33(6), 595-601.
- [6] สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์, สุพิศ ฤทธิ์แก้ว, ญาณินี ทรงขจร และจาตุรนต์ ชุติธพงษ์. (2562). รูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, 8(1), 63-77.
- [7] สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2560). *ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2560 ไตรมาส 1 (เดือนมกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2560)*. นนทบุรี: บริษัท อพทริยู ครีเอทีฟ จำกัด.
- [8] สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). *ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2561 ไตรมาส 1 (เดือนมกราคม – มีนาคม พ.ศ. 2561)*. นนทบุรี: บริษัท อพทริยู ครีเอทีฟ จำกัด.
- [9] อภิรัฐ ศิริวงษ์. (2560). *ศึกษาระดับความสุข 9 ด้าน ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต*. การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2560 (RSU National Research Conference 2017) วันที่ 28 เมษายน 2560.
- [10] อภิญญา โพธิจักร (2560). *รายงานวิจัยความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลบึงกาฬ*. สืบค้น 1 กันยายน 2564, (ออนไลน์แหล่งข้อมูลจาก http://bkh.moph.go.th/kmbkh/wp-file/r2r-2560/r2r60_2.pdf).