ความสุขของนักศึกษาและบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี และความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

The Happiness of Nursing Students and Staffs in Phrapokklao Nursing College and the Opinions for Contributing to the Happy Workplace

สุชาดา นิ้มวัฒนากุล, พย.ม. (การบริหารการพยาบาล) *
Suchada Nimwatanakul, M.N.S. (Nursing Administration) *
ชดช้อย วัฒนะ, ปร.ด. (การพยาบาล) **
Chodchoi Wattana, Ph.D. (Nursing) **
พุฒตาล มีสรรพวงศ์, รป.ม. (การบริหารทั่วไป) ***
Puttan Meesanpawong, M.P.A. (General Administration) ***
บุษยารัตน์ ลอยศักดิ์, พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่) ****
Budsayarat Loysak, M.N.S. (Adult Nursing) ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาความสุขของนักศึกษาและบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี และความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยนักศึกษาพยาบาล อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 645 คน เครื่องมือการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) มีค่าความเชื่อมั่น .89 และแบบสอบถามความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม 2559 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มข้อมูล และนำมาหาค่าความถี่และจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมในระดับมีความสุข ($\overline{X}$ = 73.87, SD = 6.91) โดยมิติที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ได้แก่ มิติสุขภาพดี ($\overline{X}$ = 76.36, SD = 8.92) มิติน้ำใจดี ($\overline{X}$ = 75.88, SD = 8.86) และมิติจิตวิญญาณดี ($\overline{X}$ = 75.88, SD = 13.37) ส่วนมิติอื่นๆ พบว่าอยู่ในระดับมีความสุข และสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขของคนในวิทยาลัยฯ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวบุคคล สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อม ส่วนสิ่งที่ควรทำเพื่อให้วิทยาลัยฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ (1) ความสามัคคี การมีส่วนร่วม (2) การจัดการด้านการเรียนการสอน และ (3) การบริหารจัดการที่อยู่อาศัย ปัจจัยพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
** นักวิชาการอิสระ
*** วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ ภาควิชาบริหารและพื้นฐานการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
**** พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ภาควิชาบริหารและพื้นฐานการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารของวิทยาลัยฯ ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างให้นักศึกษาและบุคลากรมีความสุข โดยสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาและบุคลากร รวมทั้งเหมาะสมกับบริบทขององค์กร
คำสำคัญ: ความสุข นักศึกษาพยาบาล บุคลากร องค์กรแห่งความสุข

Abstract

This descriptive research aimed to explore the happiness of the nursing students and staffs including officers and nursing instructors at Phrapokklao Nursing College and their opinions for contributing to the happy workplace. The 645 participants included the student nurses, officers, and nursing instructors of the academic year 2016. Research instruments were the demographic data, the happiness self-assessment questionnaire (the HAPPINOMETER) with the reliability at .89, and the questionnaire of opinions about how to contribute to the happy workplace. Data were collected from September to October 2016. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The opinions about how to contribute to the happy workplace were analyzed using content analysis by organizing a number of codes into categories and subcategories and then using frequency for ranking.

The research results revealed that the mean score of participants' happiness was at happy level ($\overline{X}$ = 73.87, SD = 6.91). The domains with very happy level were the happy body ($\overline{X}$ = 76.36, SD = 8.92), happy heart ($\overline{X}$ = 75.88, SD = 8.86), and happy soul ($\overline{X}$ = 75.88, SD = 13.37); whereas, other domains were at happy level. The factors relating the happiness from participants' opinion were the personal factors, interpersonal relationship, and the environment. In addition, the opinions regarding how to contribute the happy workplace included: 1) the unity and participation; 2) the teaching and learning strategies; and 3) the residential management, fundamental factors of the human being, and public utilities.

This research suggested that the chief executive of nursing college can use the findings to encourage the happiness among nursing students and staffs by considering their needs and expectations, and the suitable organization and its context.
Keywords: Happiness, Nursing students, Staffs, Happy workplace

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภายในเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ในการเป็นวิทยาลัยพยาบาลชั้นนำระดับประเทศที่เป็นเลิศด้านการจัดการตนเองในโรคเรื้อรังโดยเน้นชุมชนเป็นศูนย์กลางในปี 2563 โดยได้กำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขที่นำไปสู่องค์กรแห่งความสุข (healthy workplace) ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาคน

ในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้คนในองค์กรสามารถบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ทั้งนี้ การสร้างองค์กรแห่งความสุขหรือองค์กรสุขภาวะ จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคนทำงาน มีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม เพื่อให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และคนทำงานมีความสุขในการทำงาน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุข ความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน เพิ่มคุณค่าในคนทำงาน สร้างการทำงานเป็นทีม สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพผลผลิตอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (บุษกร วัฒนบุตร, 2558) ซึ่งแนวทางการสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน (healthy workplace framework) ขององค์การอนามัยโลก ต้องอาศัยการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ด้านสิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน และด้านความร่วมมือจากคนในชุมชนนั้น ๆ (Burton, 2010)

อาจารย์พยาบาลเป็นสมาชิกที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยให้บรรลุเกณฑ์ชี้วัดตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ซึ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์มีทั้งการสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมถึงการปฏิบัติงานตามพันธกิจของวิทยาลัยในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม การพัฒนางานวิจัยให้ตอบสนองการจัดการเรียนการสอนและการประกันคุณภาพการศึกษา การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการจัดทำผลงานให้ตอบสนองตามเกณฑ์ชี้วัดในการรับรองสถาบัน จากการศึกษาพบว่าสถานการณ์ของอาจารย์ที่มีภาระงานเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการสื่อสารลดลง ความเชื่อถือไว้วางใจน้อย ความสุขในการทำงานน้อย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง และมีการลาออกจากงานมากขึ้น (ชุติมา ปัญญาพินิจนุกูร, กลีบแก้ว จันทร์หงษ์, และปรัศนี สมิธ, 2555) ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญ โดยต้องส่งเสริมให้เกิดความสุขทั้งในระดับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยภายใน เช่น การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การทุ่มเทต่อการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์พยาบาลเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร คงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพ รวมถึงการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่สำคัญ ทั้งด้านผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (บุญญาภา โพธิ์เกษม, 2558)

นอกจากอาจารย์พยาบาลแล้ว เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนยังเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร โดยอาจารย์และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีการปฏิบัติงานในลักษณะที่แตกต่างกัน เพื่อรองรับพันธกิจต่าง ๆ ขององค์กร อีกทั้งนักศึกษาพยาบาลก็เป็นสมาชิกอีกกลุ่มหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นผลผลิตของวิทยาลัย ทั้งนี้ การผลิตบัณฑิตพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและตอบสนองความต้องการของชุมชนและระบบสุขภาพเป็นประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญของวิทยาลัย ซึ่งกลยุทธ์ในมิติคุณภาพของวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตเพื่อชุมชนอย่างมีมาตรฐาน ภายใต้บรรยากาศแห่งความสุขและสิ่งสนับสนุนที่เพียงพอ จากการศึกษาพบว่านักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 มีคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงสุด ในขณะที่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำสุด (อมรรัตน์ ศรีคำสุข ไชโตะ, วิภาพร วรหาญ, และวิพร เสนารักษ์, 2554) และการศึกษาของวิจิตรา พูลเพิ่ม และชลลดา พันธุชิน (2552) พบว่าความสุขของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 เกิดจากความภาคภูมิใจและรู้สึกมีคุณค่าที่สามารถสอบเข้าเรียนได้ และสามารถปรับตัวได้ ประกอบกับยังไม่ต้องปรับตัวในด้านการเรียนมากนัก เพราะยังไม่มีการฝึกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ในขณะที่นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 เป็นชั้นปีที่เรียนหนักทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ต้องทำรายงานและไม่มีเวลาว่าง ซึ่งอาจส่งผลต่อความสุขได้ ส่วนการศึกษาเกี่ยวกับวิธีการเพิ่มความสุขของนักศึกษา พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่สะท้อนว่าควรปรับการเรียนการสอน โดยปรับลดกิจกรรมและรายงานกรณีศึกษาให้สมดุล เพื่อให้มีเวลาผ่อนคลายและทำกิจกรรมสันทนาการมากขึ้น รวมทั้งได้มีเวลากลับไปเยี่ยมครอบครัว (อมรรัตน์ ศรีคำสุข ไชโตะ และคณะ, 2554) อย่างไรก็ตาม การจะสร้างความสุขให้กับคนในองค์กร จำเป็นต้องเข้าใจถึงความสุขของคนในองค์กร และเข้าใจถึงความต้องการของคนแต่ละกลุ่ม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ

และพัฒนากิจกรรมที่จะช่วยเสริมสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง

จากข้อมูลข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในระยะที่ 1 เพื่อศึกษาความสุขของนักศึกษาและบุคลากร และความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาและบุคลากรเกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ผลลัพธ์และประสิทธิภาพในการดำเนินการของวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขของนักศึกษาและบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของนักศึกษาและบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยศึกษาความสุขและความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุขของนักศึกษาและบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี โดยความสุขในการวิจัยครั้งนี้อิงตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข 9 มิติ (มิติสุขภาพกายดี มิติผ่อนคลายดี มิตินำ้ใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติสุขภาพเงินดี และมิติการงานดี) (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุนยตีรณะ, และวรรณภา อารีย์, 2555) ส่วนความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุข และสิ่งที่ควรทำเพื่อให้วิทยาลัยฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งเป็นการวิจัยในระยะที่ 1 โดยเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างองค์กรแห่งความสุข: วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยงานวิจัยได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จังหวัดจันทบุรี (เอกสารรับรอง เลขที่ CTIREC 063)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1-4 วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 133 คน 117 คน 84 คน และ 179 คน ตามลำดับ รวมจำนวน 513 คน และ 2) บุคลากร วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ปีการศึกษา 2559 ประกอบด้วยอาจารย์ จำนวน 60 คน และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 72 คน รวมจำนวน 132 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 645 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 645 คน

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตร ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ชุดที่ 2 แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) ที่พัฒนาโดยศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) แบ่งออกเป็น 9 มิติ ได้แก่ 1) Happy Body (สุขภาพดี) จำนวน 6 ตัวชี้วัด 2) Happy Relax (ผ่อนคลายดี) จำนวน 5 ตัวชี้วัด 3) Happy Heart (น้ำใจดี) จำนวน 9 ตัวชี้วัด 4) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) จำนวน 5 ตัวชี้วัด 5) Happy Family (ครอบครัวดี) จำนวน 3 ตัวชี้วัด 6) Happy Society (สังคมดี) จำนวน 6 ตัวชี้วัด 7) Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) จำนวน 3 ตัวชี้วัด 8) Happy Money (สุขภาพเงินดี) จำนวน 4 ตัวชี้วัด และ 9) Happy Work Life (การงานดี) จำนวน 15 ตัวชี้วัด

รวมจำนวนทั้งสิ้น 56 ตัวชี้วัด มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนนทั้งโดยรวมและรายด้าน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง: very unhappy (คะแนนเฉลี่ย 0-24.99) ไม่มีความสุข: unhappy (คะแนนเฉลี่ย 25.00-49.99) มีความสุข: happy (คะแนนเฉลี่ย 50.00-74.99) และมีความสุขอย่างยิ่ง: very happy (คะแนนเฉลี่ย 75-100) หาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ด้วยวิธีการของครอนบาช ได้ค่าเท่ากับ .89

ชุดที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขของคนในวิทยาลัยฯ และสิ่งที่ควรทำเพื่อให้วิทยาลัยฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข

การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกลุ่มตัวอย่าง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์โดยชี้แจงถึงสิทธิ์ในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม จากนั้นแจกแบบสอบถามและแบบสำรวจแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยให้เวลาตอบ 30-40 นาที ทั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่และร้อยละ ข้อมูลความสุข วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จัดกลุ่มข้อมูล และนำมาหาค่าความถี่และจัดลำดับความสำคัญ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามกลับ 620 คน (คิดเป็นร้อยละ 96.12) ประกอบด้วยนักศึกษา จำนวน 513 คน อาจารย์ จำนวน 48 คน และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 59 คน สำหรับเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 89.60 โดยนักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94, 90.60, 90.50 และ 92.20 ตามลำดับ อาจารย์เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 91.70 และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.20 สำหรับอายุ พบว่านักศึกษามีอายุอยู่ในช่วง 18-24 ปี อาจารย์มีอายุอยู่ในช่วง 45-54 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.50 และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีอายุอยู่ในช่วง 45-54 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.80 สำหรับสถานภาพสมรส พบว่านักศึกษาทุกคนมีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 100 อาจารย์มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.90 และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีสถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.50 สำหรับการมีบุตร พบว่าอาจารย์ไม่มีบุตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.90 และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีบุตร 2 คน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.60 สำหรับระดับการศึกษา พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.20 และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.50 สำหรับลักษณะงาน พบว่าอาจารย์ทำงานด้านอื่นๆ (เกี่ยวกับนักศึกษา) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.90 และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนทำงานด้านบริการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.50 และสำหรับระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.50

2. ความสุขของกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ความสุขในมิติสุขภาพดี จากจำนวนผู้ตอบคำถามได้สมบูรณ์ 613 คน (คิดเป็นร้อยละ 95.04) ประกอบด้วยนักศึกษา จำนวน 511 คน อาจารย์ จำนวน 47 คน และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 55 คน พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1-4 มีภาวะเสี่ยงต่อโรคเท่าคนปกติ (น้ำหนักปกติ ค่าดัชนีมวลกาย 18.50-22.90 kg/m^2) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.60, 52.10, 53 และ 57 ตามลำดับ อาจารย์มีภาวะเสี่ยงต่อโรคเท่าคนปกติ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34 และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีภาวะเสี่ยงต่อโรคเพิ่มมาก (โรคอ้วน ค่าดัชนีมวลกาย 25.00-29.90 kg/m^2) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.20 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาวะเสี่ยงต่อโรค (n = 613)

ภาวะเสี่ยงต่อโรค	**นักศึกษา** จำนวน (ร้อยละ)				**บุคลากร** จำนวน (ร้อยละ)		รวม
	ชั้นปีที่ 1 (n = 132)	ชั้นปีที่ 2 (n = 117)	ชั้นปีที่ 3 (n = 83)	ชั้นปีที่ 4 (n = 179)	อาจารย์ (n = 47)	เจ้าหน้าที่ฯ (n = 55)	จำนวน (ร้อยละ)
ต่ำ (น้ำหนักน้อย BMI < 18.50 kg/m^2)	30 (22.70)	31 (26.50)	20 (24.10)	37 (20.70)	8 (17.00)	6 (10.90)	132 (21.50)
เท่าคนปกติ (น้ำหนักปกติ BMI 18.50-22.90 kg/m^2)	76 (57.60)	61 (52.10)	44 (53.00)	102 (57.00)	16 (34.00)	15 (27.30)	314 (51.20)
เพิ่ม (น้ำหนักเกิน BMI 23.00-24.90 kg/m^2)	15 (11.40)	12 (10.30)	3 (3.60)	25 (15.00)	13 (27.70)	9 (16.30)	77 (12.60)
เพิ่มมาก (โรคอ้วน BMI 25.00-29.90 kg/m^2)	7 (5.30)	10 (8.50)	14 (16.90)	10 (5.60)	5 (10.60)	21 (38.20)	67 (10.90)
อยู่ในช่วงอันตราย (อ้วนมาก BMI > 30 kg/m^2)	4 (3.00)	3 (3.60)	2 (2.40)	5 (2.80)	5 (10.60)	4 (7.30)	23 (3.80)

2.2 ความสุขโดยรวมและรายมิติของกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนผู้ตอบแบบสำรวจกลับ 620 คน (คิดเป็นร้อยละ 96.12) ประกอบด้วยนักศึกษา จำนวน 513 คน อาจารย์ จำนวน 48 คน และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน จำนวน 59 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมในระดับมีความสุข ($\overline{X}$ = 73.87, SD = 6.91) เมื่อจำแนกเป็นรายมิติ พบว่ามิติที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ได้แก่ มิติสุขภาพดี ($\overline{X}$ = 76.36, SD = 8.92) มิตินำ้ใจดี ($\overline{X}$ = 75.88, SD = 8.86) และมิติจิตวิญญาณดี ($\overline{X}$ = 75.88, SD = 13.37) ส่วนมิติอื่น ๆ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในระดับมีความสุข และเมื่อจำแนกเป็นรายกลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมสูงสุดคือ อาจารย์ ($\overline{X}$ = 76.48, SD = 6.07) รองลงมาคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ($\overline{X}$ = 75.68, SD = 10.60) ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมต่ำสุดคือ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ($\overline{X}$ = 71.27, SD = 6.54) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความสุขของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็นรายมิติและโดยรวม (n = 620)

มิติ	นักศึกษา				อาจารย์	เจ้าหน้าที่ฯ	รวม
	ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2	ชั้นปีที่ 3	ชั้นปีที่ 4			
	$\overline{X}$ (SD)	$\overline{X}$ (SD)	$\overline{X}$ (SD)	$\overline{X}$ (SD)	$\overline{X}$ (SD)	$\overline{X}$ (SD)	$\overline{X}$ (SD)
	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
สุขภาพดี	79.85 (5.39)	79.83 (6.76)	73.98 (7.22)	71.75 (6.72)	78.64 (7.87)	77.63 (8.90)	76.36 (8.92)
	very happy	very happy	happy	happy	very happy	very happy	very happy
ผ่อนคลายดี	66.26 (9.99)	66.15 (10.39)	67.22 (9.12)	64.94 (10.60)	67.29 (11.32)	65.67 (10.57)	66.00 (10.28)
	happy	happy	happy	happy	happy	happy	happy
น้ำใจดี	74.30 (8.26)	77.83 (10.26)	75.93 (8.21)	75.62 (8.28)	76.95 (7.72)	75.20 (10.06)	75.88 (8.86)
	happy	very happy	very happy	very happy	very happy	very happy	very happy
จิตวิญญาณดี	70.99 (11.71)	72.82 (12.58)	72.53 (14.39)	71.84 (14.28)	76.17 (14.38)	71.93 (13.01)	75.88 (13.37)
	happy	happy	happy	happy	very happy	happy	very happy
ครอบครัวดี	69.55 (13.46)	72.25 (14.62)	72.93 (13.18)	66.33 (14.95)	77.30 (15.64)	76.37 (14.59)	72.31 (14.76)
	happy	happy	happy	happy	very happy	very happy	happy
สังคมดี	70.10 (8.94)	71.17 (9.99)	73.25 (8.38)	72.42 (9.71)	73.76 (9.13)	69.37 (9.08)	70.64 (9.41)
	happy	happy	happy	happy	happy	happy	happy
ใฝ่รู้ดี	69.12 (9.01)	70.99 (11.52)	72.03 (10.45)	70.90 (10.84)	79.01 (11.96)	72.40 (11.85)	71.23 (5.51)
	happy	happy	happy	happy	very happy	happy	happy
สุขภาพ	72.34 (11.13)	72.94 (10.90)	71.33 (12.15)	69.71 (12.42)	72.02 (13.62)	57.55 (16.18)	70.20 (13.10)
เงินดี	happy	happy	happy	happy	happy	happy	happy
การงานดี	-	-	-	-	75.69 (10.81)	67.11 (10.70)	71.22 (11.53)
					very happy	happy	happy
โดยรวม	74.09 (9.41)	75.68 (10.60)	74.84 (9.77)	73.08 (10.32)	76.48 (6.07)	71.27 (6.54)	73.87 (6.91)
	happy	very happy	happy	happy	very happy	happy	happy

3. ความคิดเห็นในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

3.1 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขของคนในวิทยาลัยฯ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 อันดับแรก ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยด้านตัวบุคคล (177 คน) ทั้งตัวนักศึกษา เพื่อน พี่ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในเรื่องการเปิดใจยอมรับกัน การปรับตัวในการอยู่ร่วมกัน การเผชิญกับสิ่งที่ประสบโดยพร้อมที่จะเรียนรู้ การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพ การมีมุมมองที่ดี มีความสุข และการมีผู้บริหารที่ดี

3.1.2 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (141 คน) ในเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในวิทยาลัยฯ การช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกันในเรื่องต่าง ๆ การเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์แบบพี่น้อง ครอบครัว ความมีน้ำใจ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา การเห็นใจผู้อื่น ความมีเหตุผล การได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกันทั้งตัวนักศึกษา เพื่อน พี่ อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ และความเข้าใจกันกับ

เพื่อนและอาจารย์

3.1.3 สภาพแวดล้อม (110 คน) ในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ สะอาด ร่มรื่น มีความหลากหลายทางชีวภาพ หอพักสะอาดและมีสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งการมีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็ว

3.2 สิ่งที่ควรทำเพื่อให้วิทยาลัยฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 อันดับแรก ดังนี้

3.2.1 ความสามัคคี การมีส่วนร่วม (256 คน) โดยเป็นการมีส่วนร่วมตามหลักประชาธิปไตยของทุกคนในองค์กร มีความสามัคคี การสานสัมพันธ์ การช่วยเหลือกัน ความเอาใจใส่กัน การปรับตัว และการเคารพซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคนในองค์กรในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างนักศึกษา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ การสร้างสังคม “แบ่งปัน มีน้ำใจ รักใคร่สามัคคี” และการที่ผู้บริหารรับฟังปัญหาอย่างชอบธรรมและเท่าเทียมในทุกระดับ

3.2.2 การจัดการด้านการเรียนการสอน (141 คน) ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร ผู้สอน และผู้เรียน การจัดให้มีกิจกรรมผ่อนคลายจากการเรียน การจัดวันหยุดที่เหมาะสมกับเวลาในการเรียนการสอน การงดกิจกรรมที่จำเป็นน้อยเพื่อให้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และการปรับปรุงความรวดเร็วของระบบอินเทอร์เน็ต

3.2.3 การบริหารจัดการที่อยู่อาศัย ปัจจัยพื้นฐาน และสาธารณูปโภค (140 คน) ในเรื่องการสร้างหอพักนักศึกษาใหม่ การปรับปรุงความสะอาดของห้องน้ำและห้องเรียน การเพิ่มร้านอาหารที่จำหน่ายอาหารรสชาติอร่อยและถูกหลักอนามัย การปรับปรุงกฎระเบียบเรื่องเวลาในการออกนอกหอพัก และการลดกฎระเบียบที่ไม่ค่อยจำเป็น

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่ามิติของความสุขที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ มิติสุขภาพดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพดีนั้นครอบคลุมถึงการรับประทานอาหารเช้า การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกายโดยรวม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จึงไม่ค่อยมีพฤติกรรมด้านการสูบบุหรี่และการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักศึกษา ซึ่งเป็นวัยที่ยังไม่มีโรคภัยมาเบียดเบียน จึงมีความพึงพอใจต่อสุขภาพกายในระดับดี ส่วนมิติของความสุขที่กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ มิติผ่อนคลายดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้อคำถามเน้นที่ความเพียงพอของการพักผ่อน การได้ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ และการใช้ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาที่ต้องเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่ค่อนข้างหนัก โดยมีการจัดทำรายงานต่าง ๆ ร่วมด้วย ทำให้มีเวลาในการพักผ่อนน้อยลง จึงส่งผลต่อความสุขในมิตินี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ อมรรัตน์ ศรีคำสุข ไชโตะ และคณะ (2554) ที่ศึกษาความสุขของนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่าการที่นักศึกษาพยาบาลต้องเรียนรู้การดูแลผู้ป่วยในสถานการณ์จริง ทำให้ต้องปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมใหม่ มีรายงานที่ต้องทำเพิ่มขึ้น และต้องเตรียมความรู้เพื่อให้สามารถขึ้นปฏิบัติงานบนคลินิกได้ ทำให้มีผลต่อระดับความสุข นอกจากนี้การที่ความสุขในมิติผ่อนคลายดีมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดยังเนื่องจากการที่อาจารย์มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน และต้องสอนภาคปฏิบัติแก่นักศึกษาในหอผู้ป่วยด้วย ซึ่งอาจต้องใช้เวลาส่วนตัวในการจัดการงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ทำให้เบียดบังเวลาสำหรับพักผ่อนหย่อนใจ และก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ สำหรับสาเหตุจากกลุ่มเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนนั้น เนื่องจากปัจจัยทั้งด้านงานและครอบครัว เช่น ลักษณะงาน การต้องทำงานเป็นกรณีพิเศษในวันหยุด เช่น การจัดประชุม การอบรม ในขณะที่ต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่ในครอบครัว จึงส่งผลต่อความเครียด ความคาดหวังในชีวิต และกระทบต่อการพักผ่อน สอดคล้อง

กับการศึกษาของจินดาวรรณ รามทอง (2558) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยภาครัฐแห่งหนึ่ง พบว่าความสุขในการทำงานด้านสุขภาพจิตและสังคมได้รับอิทธิพลจากลักษณะงาน ตัวแปรครอบครัว สุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมในระดับมีความสุข โดยกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมสูงสุดคือ อาจารย์ รองลงมาคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมต่ำสุดคือ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ทั้งนี้อธิบายได้ว่าอาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะสูง มีรายได้สูง และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญ ทำให้เกิดแรงจูงใจและเห็นความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ จึงทำให้มีความสุขมากกว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนและนักศึกษา ประกอบกับอาจารย์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความมั่นใจและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพมากขึ้น สอดคล้องกับข้อเขียนของบุญญาภา โพธิ์เกษม (2558) ที่ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยอายุการทำงานที่มากขึ้น ทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและเกิดความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนพยาบาลและศิษย์เก่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเอง ทำให้มั่นใจ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำสุดนั้น ทั้งนี้อธิบายได้ว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนส่วนหนึ่งไม่ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยเป็นอัตราจ้าง มากกว่าครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีซึ่งเป็นผลให้ได้รับเงินเดือนต่ำ ประกอบกับมีสถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกัน รวมทั้งมีบุตรที่ต้องเลี้ยงดูและส่งเสียให้ได้รับการศึกษา อีกทั้งลักษณะงานยังเป็นงานบริการ ซึ่งจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา จึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดหรือรู้สึกกดดันจากการทำงานได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของจินดาวรรณ รามทอง (2558) ที่พบว่าความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนได้รับอิทธิพลจากครอบครัว สุขภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สำหรับนักศึกษาพยาบาล พบว่านักศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงสุดคือ ชั้นปีที่ 2 รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 3 ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 4 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากนักศึกษาชั้นปีที่ 2 เริ่มมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อนนักศึกษา รุ่นพี่ รุ่นน้อง และอาจารย์ นอกจากนี้การฝึกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของนักศึกษาชั้นปีที่ 2 นั้น นักศึกษายังไม่ได้ฝึกปฏิบัติในหอผู้ป่วยที่ผู้ป่วยมีอาการหนักหรือซับซ้อนมาก ทำให้มีความรู้สึกกดดันน้อยกว่านักศึกษาชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ส่วนนักศึกษาชั้นปีที่ 1 เป็นนักศึกษาใหม่ ต้องมีการปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบของวิทยาลัย รวมทั้งระเบียบปฏิบัติระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้อง ประกอบกับนักศึกษาต้องเข้าพักอาศัยในหอพักของวิทยาลัยร่วมกับเพื่อนใหม่ ทำให้ต้องห่างจากครอบครัว และไม่ได้ร่วมกิจกรรมกับคนในครอบครัว ส่งผลให้มีความสุขน้อยกว่านักศึกษาชั้นปีที่สูงกว่าซึ่งผ่านการปรับตัวแล้วในระดับหนึ่ง สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ถึงแม้ว่าจะผ่านประสบการณ์การพักอาศัยในหอพักจนเคยชิน และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนนักศึกษา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน แต่นักศึกษาต้องฝึกปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักและวิกฤต ซึ่งส่งผลให้พักผ่อนไม่เพียงพอ มีความกดดันจากตารางการเรียนและการเตรียมสอบความรู้ผู้ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ของสภาการพยาบาล ทำให้มีความสุขน้อยกว่านักศึกษาชั้นปีอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ ศรีคำสุข ไชโตะ และคณะ (2554) ที่พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีความสุขสูงสุด รองลงมาคือ ชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 2 และชั้นปีที่ 3 ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสุขของคนในวิทยาลัยฯ ได้แก่ ปัจจัยด้านตัวบุคคล สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อม ส่วนสิ่งที่ควรทำเพื่อให้วิทยาลัยฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การสร้าง

ความสามัคคี การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การจัดการด้านการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่อยู่อาศัย ปัจจัยพื้นฐาน และสาธารณูปโภค ซึ่งจะเห็นได้ว่านักศึกษาและบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และการบริหารจัดการที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของอมรรัตน์ ศรีคำสุข ไชโตะ และคณะ (2554) ที่พบว่าประเด็นที่จะเพิ่มความสุขแก่นักศึกษาพยาบาลคือ การเรียนการสอน กิจกรรมสันทนาการ ครอบครัว และสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารของวิทยาลัยฯ ควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างให้นักศึกษาและบุคลากรมีความสุข โดยสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาและบุคลากร รวมทั้งเหมาะสมกับบริบทขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขระหว่างนักศึกษาพยาบาลที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีต่างกัน และระหว่างอาจารย์กับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน

2.2 ควรมีการศึกษาความสุขของนักศึกษาและบุคลากรในสถาบันการศึกษาพยาบาลอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกับวิทยาลัยพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

จินดาวรรณ รามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุ* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชุติมา ปัญญาพินิจนุกูร, กลีบแก้ว จันทร์หงษ์, และปรัศนี สมิธ. (2555). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 22*(2), 11-23.

บุญญาภา โพธิ์เกษม. (2558). อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงาน. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 25*(1), 13-24.

บุษกร วัฒนบุตร. (2558). องค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิต. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 4*(1), 65-77.

วิจิตรา พูลเพิ่ม, และชลลดา พันธุชิน. (2552). ทักษะชีวิตและการปรับตัวของนักศึกษาวัยรุ่นชั้นปีที่ 1 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ, 32*(1), 36-44.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุนยตีรณะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER).* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส. สืบค้น 20 มิถุนายน 2561, จาก file:///C:/Users/Administrator/Downloads/40khuumuuekaarwadkhwaamsukhdwytneng_happinomet.pdf

อมรรัตน์ ศรีคำสุข ไชโตะ, วิภาพร วรหาญ, และวิพร เสนารักษ์. (2554). ความสุขของนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ, 34*(2), 70-79.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and supporting literature and practices.* Geneva: WHO Headquarters.