



การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา Happiness Organization Development at Boromarajonani College of Nursing, Songkhla

ศุลีพร เพชรเรียง *

Suleeporn Phettriang *

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา*
Boromarajonani College of Nursing, Songkhla*

(Received: October 21, 2019; Revised: December 02, 2019; Accepted: December 03, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพความสุขบุคลากรภายในวิทยาลัยจำนวน 127 คนโดยใช้เครื่องมือ Happinometer และการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา โดยนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาয়กร่างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขฯ ผ่านการพิจารณาความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน และตรวจสอบความเป็นไปได้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของวิทยาลัยฯ จำนวน 27 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าที (One Sample t-test) แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไข ผลวิจัยพบว่า

1. ค่าคะแนนเฉลี่ย Happinometer หลังการดำเนินกิจกรรมสร้างสุขตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2562 เพิ่มขึ้น 7.22 และเพิ่มสูงสุดในมิติการผ่อนคลายดี เพิ่มขึ้น 16.60 สำหรับผลการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยทั้ง 4 กลุ่ม ที่มีความเห็นตรงว่าเป็นกิจกรรมที่ดีมีประโยชน์สมควรดำเนินการต่อไป และให้เห็นตรงกันว่าบรรยากาศในวิทยาลัยมีความผ่อนคลายขึ้น เป็นเพราะความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรทุกคนและผู้บริหารให้เกียรติให้ความไว้วางใจและร่วมแก้ปัญหาในการทำงาน พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนากิจกรรมเพื่อเพิ่มความสุขในวิทยาลัย

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี 7 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการสวัสดิการพื้นฐานเพื่อความสุขในที่ทำงาน 2) โครงการสร้างเสริมความสุข: ปลูกผักกินเอง 3) โครงการสุขภาพดีมีวิถีออกกำลังกาย 4) โครงการหนังสือหลากหลายวัย แต่ใจเดียวกัน 5) โครงการเสริมสร้างสุขภาพกีฬา “ดอกแก้วเกม” 6) โครงการปรับกระบวนการทัศนพัฒนาองค์กร (OD) 7) โครงการธรรมาภิบาลนำการบริหาร และผลการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 โครงการ พบว่า มีความเหมาะสม และผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ พบว่า มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ .01 จำนวน 29 ข้อ

ผู้บริหารวิทยาลัยฯ ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุขภายใต้ ความเข้าใจ การแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการสื่อสารที่ดีในองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข, บุคลากร, วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: phettriang@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 074-311890)

Abstract

There is now clear evidence that happy workers are more productive. This research and development aimed: 1) to determine the circumstances for happiness in personnel at Boromarajonani College of Nursing, Songkhla, Sample was 127 employees, selected by simple sampling method. Instrument was a questionnaire on happiness (the “Happinometer”, developed by the ministry of public health). And focus group discussion was conducted. Data were analyzed using descriptive statistics, and content analysis, and 2) to develop a guideline for promoting happiness among personnel. Draft of guideline was verified by 7 experts for its suitability and feasibility. Data were collected from sample of 27 personnel which were selected by simple sampling method. The data were analyzed by t-test method. The guideline was applied to the College. Results were as follows.

1. Mean score for happiness, after guidelines were applied to the College’s organization, in accordance with action plan of fiscal year of 2019, was increased from 70.00 to 77.22 The highest score was for the item “good relaxation (Happy relax)”, which increased from 63.80 to 80.40. For results of 4 small focus group discussions, some activities were helpful and should be further implemented. It was also agreed that the working atmosphere in college was relaxed due to a good relationship among all personnel, as well as administrators’ respect, trust, and cooperation to solve problems.

2. The guideline for developing happiness at the Boromarajonani College of Nursing, Songkhla (Happiness Organization) had 7 actions, including: 1) basic welfare for happiness in workplace, 2) happiness promotion by growing vegetable for consumption, 3) exercise for staying fit and healthy, 4) access to books for a variety of age groups, 5) health promotion activity with sport competition (6th Dok Keaw games), 6) organization development (OD) for paradigm shift, and 7) good governance practices from leading administration. All 7 projects were confirmed by experts. It was found to be significantly suitable ($p < .001$), and feasible ($p < .01$) with 29 items.

The nursing college administrators should run activities to promote the organization of happiness concerning with understanding, expression to subordinates, and good communication in the organization.

Keywords: Happiness Organization Development, Personnel, Boromarajonani College of Nursing, Songkhla

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2562 เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดไว้ 4 ประเด็น ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) และกำหนดความสำคัญหลัก คือ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องได้รับการดูแลและพัฒนาตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีเป้าหมายของกำลังคนด้านสุขภาพ ให้เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุขในการทำงาน จึงจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ปี 2562 – 2563 ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากร

ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ มีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนความสุข มีความสุขในการทำงานและผูกพันในองค์กรและสร้างเครือข่ายนักสร้างสุขกระทรวงสาธารณสุขที่เข้มแข็ง (Strategy and Planning Division Ministry of Public Health, 2019) ยุทธศาสตร์ดังกล่าวส่งผลให้แต่ละหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุขผลักดันในองค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยความเชื่อว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นในบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น จากแนวคิดดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดเครื่องมือวัดองค์กรแห่งความสุขของหน่วยงานในสังกัด ด้วยเครื่องมือวัด Happinometer

Happinometer คือ ชุดเครื่องมือวัดความสุขทางสังคมศาสตร์ที่คณะนักวิจัยสถาบันประชากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการวิจัยมาอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การสนับสนุนของกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ใช้ในการวิจัย ติดตามประเมินความพึงพอใจ ความผูกพันองค์กร คุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงาน เพื่อให้คนทำงานและผู้บริหารองค์กรได้ทราบและรู้เท่าทัน สัญญาณอันตรายส่วนหนึ่งของชีวิตการทำงานและการบริหารนโยบายพัฒนาบุคลากรขององค์กร ได้อย่างถูกต้องและถูกใจ และยังร่วมกันตั้งรับ จับสัญญาณ ชี้ช่องการ จัดทำกิจกรรมหรือแผนปฏิบัติการ บริหารจัดการให้คนทำงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตในสังคม มีความพึงพอใจและผูกพันต่อองค์กร เพื่อส่งผลเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ (Kitisuksatit, Tangchonhip, Jaratsit, Saipraserd, Boonyatreerana, & Aree, 2012)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงสาธารณสุข และในฐานะผู้บริหาร จึงได้ศึกษาค่า Happinometer ของวิทยาลัยฯ ในปีงบประมาณ 2560-2561 ซึ่งพบว่า มีกลุ่มบุคลากรของวิทยาลัยฯ มีค่าความสุขน้อยกว่าคนทั่วไปถึงร้อยละ 12.2 และบุคลากรมีความสุขเท่ากับคนทั่วไปเพียงร้อยละ 48.9 จึงได้หารือกับกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยฯ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรให้ค่าเฉลี่ยของ Happinometer สูงขึ้นซึ่งหมายถึงทำอะไรที่จะทำให้บุคลากรภายในวิทยาลัยฯ ได้รับความสุขและความพึงใจในงาน ผลการหารือดังกล่าวมีความเห็นพ้องกันว่า ควรจะมีกิจกรรมที่จะช่วยสร้างและส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจภายในองค์กร ตามตัวชี้วัดที่ถูกระบุมาทั้งหมด จำนวน 9 ตัวชี้วัด ได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy Soul, Happy Relax, Happy Brain, Happy Money, Happy Family, Happy Society และ Happy Work Life และได้มอบหมายให้คณะทำงานที่รับผิดชอบดำเนินการกิจกรรมเหล่านี้มาเป็นระยะ ๆ ตลอดปีงบประมาณ 2562 ผลการประเมินเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ พบว่า ค่าของ Happinometer โดยรวมเพิ่มขึ้นเป็น 77.22 และมีเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีค่า เพียง 69.64 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ประเมินที่ร้อยละ 70 แม้ว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความสุขให้กับบุคลากรในวิทยาลัยฯ ที่ส่งผลให้ค่าตัวเลขของ Happinometer ได้เพิ่มขึ้นแล้วก็ตาม แต่จากการศึกษางานวิจัยอื่น ๆ และการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องยังพบว่า มีอีกหลายตัวแปรที่แฝงอยู่นอกเหนือจากเครื่องมือวัดที่กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาให้ เช่น นโยบายองค์กร ตัวบุคคลที่เป็นคณะผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงกฎหรือกติกาภายใน และทีมงานที่อาจมีผลต่อความสุขของบุคลากรในองค์กร (Harris, 2018) ดังนั้น การแสวงหาแนวทางในการเพิ่มความสุขให้กับบุคลากรภายในองค์กร จึงจำเป็นต้องศึกษาให้กว้างและเชิงลึกให้มากกว่า การดูค่าตัวเลขในเชิงปริมาณของ Happinometer ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารของวิทยาลัยฯ สนใจศึกษาข้อมูลดังกล่าว เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. ศึกษาสภาพความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดความสุขในระดับบุคคลและองค์กร (Happinometer) และดัชนีองค์กรแห่งความสุขสาธารณะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ มีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนความสุขและมีความสุขในการทำงานและผูกพันในองค์กรเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายนักสร้างสุขกระทรวงสาธารณสุขที่เข้มแข็ง ตลอดจนเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการผลักดันให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นกระทรวงแห่งความสุขขององค์ประกอบของ Happinometer ความสุข 9 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพดี) มิติที่ 2 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) มิติที่ 3 Happy Heart (ใจดี) มิติที่ 4 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) มิติที่ 5 Happy Family (ครอบครัวดี) มิติที่ 6 Happy Society (สังคมดี) มิติที่ 7 Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) มิติที่ 8 Happy Money (สุขภาพเงินดี) และ มิติที่ 9 Happy Work Life (การทำงานดี) (Strategy and Planning Division Ministry of Public Health, (2019)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development)

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพการณ์เกี่ยวกับความสุขของบุคลากรภายในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี ดำเนินดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 127 คน จำแนกเป็นอาจารย์ 60 คน บุคลากรสายสนับสนุนและลูกจ้าง 67 คน การศึกษานี้ทำการศึกษาในประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบประเมิน Happinometer ของมหาวิทยลัยมหิดล เป็นเครื่องมือวัดความสุขของบุคลากรในองค์กรทั้ง 9 มิติ จำนวน 62 ตัวชี้วัด ซึ่งประเมินจากระบบออนไลน์แปลผลตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุขดังนี้ 33-45 คะแนน หมายถึง มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป

27-32 คะแนน หมายถึง มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป
≤26 คะแนน หมายถึง มีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย จากนั้นจัดประชุมชี้แจงขั้นตอนตามระเบียบวิธีวิจัยตลอดจนการวางแผนการดำเนินงานเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแก่ผู้ช่วยวิจัยแล้วจึงให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจากระบบออนไลน์ โดยใช้เวลาทำแบบประเมินภายใน 3 วัน แล้วจึงประสานฝ่ายเทคโนโลยีของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา เพื่อสรุปข้อมูล พบว่าได้รับข้อมูลกลับคืนมา 115 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.50 และมีแบบประเมินมีความสมบูรณ์จำนวน ทั้ง 115 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์สภาพการณ์เกี่ยวกับความสุขของบุคลากรภายในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ปีการศึกษา 2562 แบ่งบุคลากรออกเป็น 4 กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 30 คน ได้แก่ 1) ตัวแทนผู้บริหาร และคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย จำนวน 8 คน 2) ตัวแทนอาจารย์ จำนวน 7 คน 3) ตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 7 คน 4) ตัวแทนลูกจ้าง คนงาน จำนวน 8 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง กำหนดคุณสมบัติคือปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ไม่น้อยกว่า 2 ปี และเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสรรค์สุขของวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแนวคำถามในการจัดทำสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Employee Experience (Strategy and Planning Division Ministry of Public Health, 2019) เป็นข้อคำถามครอบคลุมในประเด็น 1) ความสุขในองค์กรที่บุคลากรทุกคนต้องการให้เกิดขึ้นภายในวิทยาลัยแห่งนี้ ได้แก่ นโยบายองค์กร บรรยากาศองค์กร ตัวบุคคลที่เป็นคณะผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงกฎ กติกาภายใน และทีมทำงาน 2) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสุขในวิทยาลัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคำถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย 1 คน และผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล 2 คน จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับอาจารย์พยาบาล จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนและความเข้าใจตรงกันในประเด็นคำถามก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 4 ครั้ง จากผู้ให้ข้อมูล 4 กลุ่มในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2562 โดยจัดกลุ่มสนทนา 7-9 คน ไม่รวมผู้วิจัย มีแนวคำถาม 2 ข้อ โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้กระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น มีผู้จดบันทึก 2 คน (Note-Taker) และขออนุญาตบันทึกการสนทนา ใช้เวลาสนทนากลุ่มประมาณ 1.30 – 2.00 ชม. เมื่อสนทนาเสร็จในแต่ละกลุ่มผู้วิจัยมีการถอดเทปแบบคำต่อคำ แล้วสรุปใจความสำคัญให้ ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามขั้นตอนของ Crabtree, & Miller (1992) ได้แก่ การจัดแฟ้ม การลงรหัสข้อมูล การจัดประเภทของข้อมูล การสร้างหมวดหมู่ การเชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของหมวดหมู่ และการตรวจสอบความถูกต้อง (Verify)

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

2. นำร่างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลาหาความสอดคล้องของแนวทางฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 2 ท่านและผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 5 ท่าน ผลการพิจารณาความเหมาะสม พบว่า ได้ค่าความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) ระหว่าง .85 – 1.00 นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางที่ยกร่างให้เพิ่มเติมในประเด็นกิจกรรมความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. ตรวจสอบความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 127 คน จำแนกเป็นอาจารย์ 60 คน บุคลากรสายสนับสนุน และลูกจ้าง 67 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ปีการศึกษา 2562 จำนวน 27 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้โปรแกรม G* Power ใช้ Test Family เลือก t-test, Statistical test เลือก Mean: Difference from Constant Means (One Sample Case) กำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect Size) = 0.5 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = .8 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 27 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบหยิบลากไม่คืนที่

เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา โดยนำข้อมูลจากการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) มาสังเคราะห์แล้วสร้างเป็นแนวคำถามจำนวน 31 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็น ข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งช่วงของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (Nawsuwan, Chotibun, & Singsri, 2016)

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายความว่า	แนวทางนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายความว่า	แนวทางนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายความว่า	แนวทางนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายความว่า	แนวทางนี้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย จากนั้นจึงเข้าพบกลุ่มตัวอย่างเพื่อชี้แจงในการทำแบบสอบถามผ่าน ทาง Google Form โดยให้เวลาทำแบบสอบถาม 15 -30 นาที พบว่า ได้รับข้อมูลตอบกลับทั้ง 27 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา โดยใช้สถิติที (One Sample t - test) โดยเทียบกับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\mu \geq 3.50$) (Nawsuwan, Chotibun, & Singsri, 2016) ทั้งนี้ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) การทดสอบการแจกแจงโค้งปกติของข้อมูล โดยใช้สถิติทดสอบ Shapiro-Walk Test พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ($p=0.322$)

จริยธรรมวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ได้เลขจริยธรรมหมายเลข BSCN 23/2562

ผลการวิจัย

1. สถานการณ์การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

1.1 สภาพความสุขของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้านการเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากร พบว่า วิทยาลัยฯ ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์วิทยาลัยฯ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/เป้าหมายการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์/เป้าหมายการพัฒนากระทรวงสาธารณสุข และยุทธศาสตร์/เป้าหมายการพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก พร้อมจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ ประจำปี 2563-2567 ของวิทยาลัยฯ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยฯ ในการพัฒนาวิทยาลัยฯ ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในยุทธศาสตร์ที่ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5: การบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลมุ่งสู่องค์กรคุณธรรม ภายใต้เป้าประสงค์: บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยมีความสุข และกลยุทธ์: สนับสนุนการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งนำไปสู่การจัดทำกิจกรรม/โครงการ เพื่อพัฒนาเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรทุกคน ในแผนกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการของวิทยาลัยฯ ต่อไป

1.2 ผลการดำเนินกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรของวิทยาลัยฯ ประกอบด้วย 9 กิจกรรม ได้แก่ 1) Happy Body การตรวจสุขภาพประจำปี และปฏิบัติการความเข้มแข็งทางกายด้วยการออกกำลังกายทุกวันพุธ (15.00-16.00 น.) กิจกรรมที่ 2) Happy Heart กิจกรรมอบรมปฏิบัติการความเข้มแข็งทางใจ 3) Happy Soul กิจกรรมสวดมนต์ ทำสมาธิก่อนทำงาน เดือนละ 1 ครั้ง 4) Happy Relax กิจกรรมจัดห้องพักผ่อน และกิจกรรมผ่อนคลายหลังรับประทานอาหารเที่ยง 5) Happy Brain กิจกรรมจัดบอร์ดความรู้หลังการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกระดับตามไตรมาส เพื่อเป็นเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาตนเอง เดือนละ 1 ครั้ง 6) Happy Money กิจกรรมอบรมปฏิบัติการสร้างแรงบันดาลใจในการออม 7) Happy Family กิจกรรมเยี่ยมไข้บุคลากร/ครอบครัวที่เจ็บป่วย 8) Happy Society กิจกรรม 5 คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัยมีการดำเนินการ 2 ครั้งต่อปี และ 9) Happy Work Life กิจกรรมสถานที่ทำงานน่าอยู่ เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม 5 ส สรุปผลการดำเนินงานทุกกิจกรรมในภาพรวม ยังมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมน้อยและไม่ต่อเนื่องเนื่องจากการภาระงานของแต่ละบุคคลและเวลาที่ไม่มีตรงกัน

1.3 การเปรียบเทียบค่า Happinometer ก่อนและหลัง ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรของวิทยาลัยฯ ตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2562

ตาราง 1 ค่าคะแนน Happinometer เปรียบเทียบก่อนและหลังดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรของวิทยาลัยฯ ตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2562 (N =115)

Happinometer	ก่อนทำกิจกรรม	หลังทำกิจกรรม	ความแตกต่าง
1. สุขภาพดี (Happy Body) (จำนวน 11 ตัวชี้วัด)	72.69	77.14	4.45*
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) (จำนวน 5 ตัวชี้วัด)	63.80	80.40	16.60*
3. น้ำใจดี (Happy Heart) (จำนวน 9 ตัวชี้วัด)	76.42	79.31	2.89*
4. คุณธรรมดี (Happy Soul) (จำนวน 5 ตัวชี้วัด)	75.67	80.74	5.07*
5. ครอบครัวดี (Happy Family) (จำนวน 3 ตัวชี้วัด)	71.77	77.43	2.66*
6. สังคมดี (Happy Society) (จำนวน 6 ตัวชี้วัด)	66.92	76.19	9.27*
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) (จำนวน 3 ตัวชี้วัด)	72.14	78.29	6.15*
8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) (จำนวน 4 ตัวชี้วัด)	60.73	69.64	8.91*
9. การงานดี (Happy Work Life) (จำนวน 16 ตัวชี้วัด)	69.86	75.87	6.01*
รวม	70.00	77.22	7.22*

หมายเหตุ: * หมายถึงค่าคะแนนเพิ่มขึ้น

จากตาราง 1 พบว่าค่าเฉลี่ยรวมมีค่าเพิ่มขึ้น 7.22 เมื่อจำแนกในแต่ละมิติ พบว่า มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นมากที่สุด ถึง 16.60 รองลงมา คือ สุขภาพการเงินดี (Happy Money) เพิ่มขึ้น 8.91 ส่วนมิติที่มีค่าเพิ่มขึ้นน้อยที่สุด คือ ครอบครัวดี (Happy Family) เพิ่มขึ้นเพียง 2.66

1.4 ผลการสัมมนาในกลุ่มย่อย (Focus group) บุคลากรของวิทยาลัยฯ ทั้ง 4 กลุ่ม ดังนี้

1.4.1 กลุ่มลูกจ้าง คนงาน เห็นด้วยกับทุกกิจกรรมที่ทำมาตลอดปีงบประมาณ 2562 โครงการเสริมสร้างความสุข ทำให้มีความสุขในการทำงาน ทั้งสุขภาพกาย จิตใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ส่วนปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุขขององค์กร พบว่า 1) การที่รู้สึกมีคุณค่าและมีตัวตนในองค์กร เป็นความรู้สึกดี มีกำลังใจ จากการแสดงออกซึ่งกันและกัน เช่น การทักทายที่บ่งบอกตัวตน การแสดงออกถึงความห่วงใยเมื่อพบกัน 2) การบริหารงานของผู้อำนวยการ ทำให้มีความสุข เพราะผู้อำนวยการไม่กดดันการทำงาน ไม่เร่งรัดและจู้จี้จุกจิก ให้ทำงานตามขั้นตอนของงาน ทำให้รู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร มีความอิสระในการทำงานจึงรู้สึกมีความสุข 3) ทำให้มีสำนึกในความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตน เพราะหากไม่มาทำงานอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนอื่น ๆ ในองค์กร สำหรับข้อเสนอแนะที่จะทำให้องค์กรมีความสุข

1) ขอให้จัดโครงการปลูกผักดีเพื่อสุขภาพในวิทยาลัย 2) ขอให้จัดโครงการออมเงินสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้าง เมื่อเกษียณอายุจะได้มีเงินก้อน สำหรับเลี้ยงชีพต่อไป 3) อยากให้เสริมสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความสุขด้วยความรู้สึกผูกพัน เหมือนครอบครัวใหญ่ ดังคำพูดต่อไปนี้

“ทานอาหารร่วมกันอาทิตย์ละครั้ง ได้ร้องเพลงสักเพลงสองเพลงหลังทานข้าว”

“ได้เล่นกีฬาร่วมกันมีความสุขผูกพันเหมือนเป็นลูกหลานเหมือนครอบครัวเดียวกัน อยู่บ้านเดียวกัน

“ถ้าไม่ป่วยจริง ๆ ไม่นอนที่ไม่อยากลา” ถ้าป่วยจะรีบโทรมาฝากคนทำแทน กลัวว่าหน้าที่จะบกพร่อง ไม่อยากให้งานพลาด”

1.4.2 กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน เห็นด้วยกับทุกกิจกรรมทุกกิจกรรมที่ทำมาตลอดปีงบประมาณ 2562 โครงการเสริมสร้างความสุข ทำให้มีความสุขในการทำงาน ทั้งสุขภาพกาย จิตใจ และสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ส่วนปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุขขององค์กร 1) อยากให้บรรยากาศในห้องทำงาน มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามารถสื่อสารพูดคุยกัน มีความเข้าใจและเป็นกำลังใจต่อกัน 2) การบริหารของผู้อำนวยการ ที่ให้ความเป็นกันเอง ไว้วางใจและให้เกียรติ ทำให้ทำงานด้วยความสบายใจ 3) การที่ผู้อำนวยการชี้แนะและพยายามปกป้องไม่ให้พนักงานทำผิดระเบียบ โดยไม่คอยจับผิดลูกน้อง เมื่อทำงานผิดพลาดจะไม่ตำหนิตัวด้วยถ้อยคำรุนแรงและ ต่อหน้าคนอื่น สำหรับข้อเสนอแนะที่จะทำให้องค์กรมีความสุข 1) ขอให้เพิ่มห้องฟิตเนส เพื่อออกกำลังกายได้มากขึ้น 2) กิจกรรมการออกกำลังกาย ให้เพิ่มโปรแกรมการออกกำลังกายที่หลากหลายเหมาะสมกับวัย ดังคำพูดต่อไปนี้

“อยากให้ทุกคนปลีกตัวมาออกกำลังกาย เพิ่มคนมาออกกำลังกายมาก ๆ จะได้ครึกครื้น”

“ได้พูดคุยกันบ้างก็เป็นการออกมาจากบรรยากาศเดิม ๆ ชีวิตส่วนตัวมีความสุข ต้องการกำลังใจจากที่ทำงาน”

1.4.3 กลุ่มอาจารย์ เห็นด้วยกับทุกกิจกรรมที่ทำมาตลอดปีงบประมาณ 2562 โครงการเสริมสร้างความสุข แม้บางครั้งไม่ได้เข้าร่วม เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย แต่ช่วยให้ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพของตนเอง ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ เห็นด้วยที่ช่วยเสริมสร้างความสุข สนุกสนานร่วมกัน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุขขององค์กร 1) อยากให้บรรยากาศภายในวิทยาลัย มีการแสดงออกที่ดีต่อกัน เช่น คำพูดที่ดีต่อกัน ยิ้มแย้มทักทาย อาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่และนักศึกษา 2) การที่ผู้อำนวยการ มีความเป็นกันเอง ทำให้สามารถเข้าพบและขอคำปรึกษาได้ มีความเข้าใจและให้ความช่วยเหลือ 3) การที่ผู้อำนวยการ เป็นตัวอย่างของการให้เกียรติ และให้ความเคารพ ซึ่งกันและกันตามสถานภาพของบุคคล เป็นตัวอย่างให้หลายคนทำตาม 4) การที่ผู้อำนวยการ มักสอนให้แยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและงานออกจากกัน พร้อมช่วยชี้แนะหาทางออกให้เมื่อมีปัญหา สำหรับข้อเสนอแนะที่จะทำให้องค์กรมีความสุข 1) อยากให้มีห้องที่มีความเป็นส่วนตัว ที่สามารถใช้

ระบายและผ่อนคลายความรู้สึกได้ (ห้องที่ Shut Down ตนเอง) 2) อยากให้มี การสร้างบรรยากาศในการแสดงออกถึงความมีน้ำใจห่วงใยซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ 3) อยากให้เพิ่มหนังสือในห้องสมุดที่หลากหลายมากขึ้น เช่น หนังสืออนิยาย ปรัชญาชีวิต ความรู้ด้านเทคโนโลยีอื่น ๆ บทความและการท่องเที่ยว เพื่อให้มีความรู้และตามให้ทันความก้าวหน้าด้านต่าง ๆ และสามารถพูดคุยสื่อสารกับนักศึกษาได้รู้เรื่อง 4) ขอให้มีความสุขที่เป็นความจำเป็นพื้นฐานด้านสุขภาพ สถานที่สะอาด สวยงาม อาหารสุขภาพ น้ำดื่มสะอาด อาหารว่างเพื่อสุขภาพ ดังคำพูดต่อไปนี้

“กล้าเข้าหาผู้บริหารมากขึ้น ผู้อำนวยการให้ความใกล้ชิดในลักษณะคำพูด มีความเป็นกันเอง”

“อยากมีห้องที่ Shut Down ตนเอง สามารถ Restart ตนเองได้”

1.4.4 กลุ่มคณะกรรมการบริหาร เห็นด้วยกับทุกกิจกรรมที่ทำมาตลอดปีงบประมาณ 2562 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความสุขขององค์กร ทางกลุ่มเห็นว่า 1) บรรยากาศภายในวิทยาลัย ควรมีการแสดงออกต่อกัน การยิ้มแย้ม ทักทายของผู้ร่วมงาน ทำให้ มีความสุขในการทำงาน 2) การบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีความมั่นใจในการบริหารที่ยึดระเบียบหลักการและความถูกต้อง ร่วมแก้ปัญหา สามารถตัดสินใจได้โดยไม่ละทิ้งปัญหา 3) การที่ ผู้อำนวยการให้เกียรติ และให้ความไว้วางใจในการทำงาน มีความเมตตาเป็นกันเองสามารถพูดคุยเข้าถึงได้ การทำงานจะไม่เร่งรัดให้เป็นไปตามขั้นตอน ยกเว้นบางกรณีที่เป็นจำเป็นและเมื่อเกิดปัญหา ไม่ขัดท้อผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีความสุข ทุ่มเท และสบายใจในการทำงาน สำหรับข้อเสนอแนะที่จะทำให้องค์กรมีความสุข 1) ผู้บริหารควรบริหารเวลาเพื่อลงร่วมกิจกรรมทุกกิจกรรม 2) จัดสถานที่ออกกำลังกายภายในวิทยาลัย เพิ่มห้องฟิตเนส จัดทำเส้นทางเดิน/วิ่งออกกำลังกายตามมาตรฐานของการกีฬา 3) น่าจะส่งเสริมการปลูกผักสุขภาพในวิทยาลัย ให้จริงจังและเป็นระบบมากขึ้น ดังคำพูดต่อไปนี้

“อาหารว่างควรให้เป็นนโยบาย ไม่ดื่มกาแฟหรือวัน ให้เป็นน้ำเปล่า น้ำมะพร้าว ผลไม้ น้ำอะไรก็ได้ที่ไม่มีน้ำตาล อาหารว่างที่ดีต่อสุขภาพ”

“ผู้อำนวยการมีความเป็นกันเอง ดูแลแบบพี่กับน้อง มีความเมตตา สอนให้ไม่คิดร้ายกับใคร สอนให้ทำงานอย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา”

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

2.1 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ประกอบด้วยกิจกรรมใน 7 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการสร้างเสริมความสุข: ปลูกผักกินเอง 2) โครงการปรับกระบวนทัศน์พัฒนาองค์กร (OD) 3) โครงการสุขภาพดีมีวิถีออกกำลังกาย 4) โครงการเสริมสร้างสุขภาพกีฬา “ดอกแก้วเกมส์” 5) โครงการสวัสดิการพื้นฐานเพื่อความสุขภาพ 6) โครงการหนังสือหลากหลายวัยแต่ใจเดียวกัน และ 7) โครงการธรรมาภิบาลนำการบริหาร



ภาพ 2 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

3. ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ

3.1 ผลการประเมินความเหมาะสม ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 2 ท่าน และผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมมีความเหมาะสม ค่า IOC ระหว่าง 0.71 – 1.00 และมี 1 รายข้อที่ไม่เหมาะสม คือ การจัดกิจกรรมแยกเฉพาะกลุ่มตามบทบาท (ค่า IOC = 0.43) เสนอแนะเรื่องการจัดช่วงเวลาการดำเนินโครงการ/กิจกรรม อาจมีความซ้ำซ้อน จึงควรมีแผนการดำเนินการที่กำหนดกิจกรรมที่ชัดเจน และควรเพิ่มกิจกรรมนันทนาการตามสมควร

3.2 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบที (t -test) ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

ชื่อ	แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข	n=27			
		M	SD	t	p-value
โครงการสวัสดิการพื้นฐานเพื่อความสุขในที่ทำงาน					
1.	กำหนดนโยบาย 5 ส ทุก 2 เดือน	3.78	1.08	1.329	.195
2.	กำหนดมาตรการงดใช้ไฟมในวิทยาลัย	4.48	0.70	7.285	<.001
3.	จัดห้องให้คำปรึกษา Happy Center รับปรึกษาและให้คำแนะนำ ปัญหาทาง ครอบครัว หรือทางช่องทางต่าง ๆ เช่น Line	4.18	0.78	4.528	<.001
4.	จัดระบบน้ำดื่มที่สะอาดและควบคุมคุณภาพได้ภายในวิทยาลัย	4.74	0.45	14.43	<.001
5.	จัดให้มีห้องพักผ่อน เช่น มุมกาแฟ อาหารว่าง แต่ละอาคาร	4.59	0.75	9.918	<.001
6.	จัดให้มีห้อง/มุม/สถานที่ที่เหมาะสม ในการรับประทานอาหารเที่ยง ร่วมกัน ตามกลุ่มงานต่าง ๆ	4.37	0.56	8.006	<.001

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขฯ	M	SD	n=27	
				t	p-value
7.	กำหนดวันนำอาหารมารับประทานอาหารเที่ยงด้วยกัน 1-2 ครั้ง/เดือน	4.22	0.69	5.377	<.001
8.	จัดกิจกรรม/เวที ถ่ายทอดประสบการณ์ อาจารย์พี่อาวุโส สอนน้องทำดี	4.22	0.69	5.377	<.001
โครงการสร้างเสริมความสุข: ปลุกผักกินเอง					
9.	จัดทำพื้นที่ปลูกผัก สวนครัว ในวิทยาลัย	4.37	0.83	5.391	<.001
10.	มอบหมายผู้รับผิดชอบ/ทีมในการดูแลพืชผักประจำวัน	4.00	0.67	3.824	.001
11.	จัดตั้งกองทุนซื้อพันธุ์พืชผักและปุ๋ยคอก	4.26	0.65	6.015	<.001
12.	จัดตั้งกรรมการจัดการดูแลต้นทุน กระบวนการ และผลผลิต	4.04	0.80	3.455	.002
13.	บุคลากรทุกคนได้รับประโยชน์/ผลผลิต ของโครงการฯ (แจกฟรี)	4.44	0.69	7.031	<.001
โครงการสุขภาพดี มีวิถีออกกำลังกาย					
14.	กำหนดเป็นนโยบายของวิทยาลัย “ทุกคนออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ”	4.62	0.56	10.391	<.001
15.	จัดกิจกรรมเฉพาะกลุ่มตามความถนัด เช่น โยคะ เต้นรำ แอร์โรบิค ฯลฯ	4.33	1.07	4.031	<.001
16.	จัดกิจกรรมออกกำลังกายหลังเลิกงาน 16.30-17.30 น.	4.07	0.87	3.414	.002
17.	การบันทึกข้อมูลบันทึกข้อมูล น้ำหนัก ส่วนสูง ก่อน-หลังโครงการ	4.41	0.63	7.413	<.001
18.	มอบรางวัลผู้มีสุขภาพดีทุก 3 เดือน (BMI ลดมากที่สุด)	4.48	0.57	8.796	<.001
19.	จัดทำห้องออกกำลังกาย (FITNESS) ในวิทยาลัยและมีอุปกรณ์เพียงพอ (อาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่)	4.56	0.57	9.500	<.001
20.	จัดทำช่องทางเดิน/ลู่วิ่ง ภายในวิทยาลัย	4.15	0.50	10.394	<.001
21.	กำหนดเป็นนโยบาย การจัดอาหารว่างและเครื่องดื่มที่ดีต่อสุขภาพ ระหว่างการประชุม(ของอาจารย์ บุคลากร เจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย)	4.59	0.50	11.388	<.001
โครงการหนังสือหลากหลายวัย แต่ใจเดียวกัน					
22.	จัดซื้อหนังสืออ่านนอกเวลาที่เหมาะสม เช่น หนังสือข้อคิด ปรัชญา ศาสนา นวนิยาย สารคดี วรรณกรรม หนังสือเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านต่างๆ	4.37	0.74	6.099	<.001
23.	จัดแสดงหนังสือที่ได้รับมาใหม่ หนังสือที่น่าอ่าน พร้อมบรรณนิทัศน์ (Recommended) ให้ผู้อ่าน เช่น หน้าห้องสมุด	4.41	0.63	7.413	<.001
24.	เปิดโอกาสให้บุคลากรในวิทยาลัยทุกคนแสดงความจำนงในการซื้อหนังสือเข้าห้องสมุด	4.26	1.02	3.858	.001
โครงการเสริมสร้างสุขภาพกีฬาสี “ดอกแก้วเกษม”					
25.	ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ/หัวหน้าภาค /หัวหน้างาน) ควรมีส่วนร่วมโดยการลงแข่งขันกีฬาแต่ละประเภท 1-2 คน	4.48	0.64	7.935	<.001
โครงการปรับกระบวนการทัศน์พัฒนาองค์กร (OD)					
26.	จัดกิจกรรมแยกเฉพาะกลุ่มตามบทบาท (กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มสายสนับสนุน)	3.56	1.46	0.196	.846
โครงการธรรมาภิบาลนำการบริหาร					
27.	จัดตั้งกลุ่มการออมเงินสมัครใจเพื่อวัยเกษียณ เช่น กลุ่มลูกจ้างเหมา	4.18	0.73	4.839	<.001

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข	n=27			
		M	SD	t	p-value
28.	จัดทำแผนมาตรการความโปร่งใสของวิทยาลัย พร้อมถ่ายทอดถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติลงสู่ระดับบุคคล	4.37	0.68	6.576	<.001
29.	ผู้บริหารทุกระดับมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.44	0.50	9.691	<.001
30.	ผู้บริหารทุกระดับช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเมตตาและเต็มใจ	4.44	0.50	9.691	<.001
31.	ผู้บริหารทุกระดับให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน	4.33	0.67	6.374	<.001

จากตาราง 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี มีความเป็นไปได้สู่การปฏิบัติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.56 - 4.74 โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ “จัดระบบน้ำดื่มที่สะอาดและควบคุมคุณภาพได้ภายในวิทยาลัย” ($M=4.62, SD=0.56$) รองลงมา คือ กำหนดเป็นนโยบายของวิทยาลัย “ทุกคนออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ” ($M=4.74, SD=0.45$) และรายข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ “จัดกิจกรรมแยกเฉพาะกลุ่มตามบทบาท (กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มสายสนับสนุน)” ($M=3.56, SD=1.46$) และผลการทดสอบสถิติค่าที (t-test) โดยเปรียบเทียบระดับค่าคะแนนเฉลี่ยที่ใช้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\mu \geq 3.50$) พบว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จำนวน 29 ข้อ มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ .01 และมี 2 ข้อที่เป็นแนวทางที่ไม่มีความเป็นไปได้ คือ กำหนดนโยบาย 5 ส ทุก 2 เดือน และการจัดกิจกรรมแยกเฉพาะกลุ่มตามบทบาท (กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มสายสนับสนุน)

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

1.1 การเพิ่มขึ้นของคะแนน HAPPINOMETER เพิ่มขึ้นภายหลังที่วิทยาลัยได้ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความสุข ตามระยะเวลาที่เหมาะสมตลอดปีงบประมาณ 2562 นั้น มีประเด็นที่น่าสังเกตว่า ค่าคะแนนในมิติของ การผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นสูงกว่าคะแนนในมิติอื่น ถึง 16.60 จึงเป็นได้ส่วนหนึ่งเกิดจากกิจกรรมส่งเสริมความสุขตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2562 ที่ผ่าน และอาจเนื่องมาจากการสภาพของบรรยากาศภายในองค์กรที่มีปรับเปลี่ยนผู้บริหาร คือการเปลี่ยนแปลงผู้อำนวยการและผู้บริหารวิทยาลัยฯ ซึ่งเป็นเสมือนการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์กรใหม่อีกครั้ง ด้วยผู้บริหารชุดใหม่ ประกอบกับพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้อำนวยการที่มีความเป็นกันเอง พุดคุยทักทาย ให้เกียรติ และเข้าถึงได้ง่าย ไม่กดดันการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มย่อยที่ให้ความเห็นต่อเรื่องนี้ตรงกัน เช่น “ผู้อำนวยการดี บริหารแบบทำให้พนักงานมีความสุข ทำงานไม่กดดันมาก” “ผู้อำนวยการไม่เคยมาล้วงลูก ไม่มาจ้ำจี้จ้ำไช ทำงานตามขั้นตอนและเป็นระบบ” (กลุ่มลูกจ้าง คนงาน) “ผู้อำนวยการสุจริต เป็นกันเอง เชื่อใจคนทำงาน ให้เกียรติคนทำงาน” (กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน) หรือ “กล้าเข้าหาผู้บริหารมากขึ้น ผู้อำนวยการให้ความใกล้ชิดในลักษณะคำพูด มีความเป็นกันเอง” (กลุ่มอาจารย์) เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 2012) ที่กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กรที่สามารถควบคุมและบริหารได้ 3 ปัจจัย คือ พฤติกรรมผู้นำ การจัดการภายในองค์กรและกลยุทธ์ และปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารที่บุคลากรรับรู้ และสอดคล้องกับผลวิจัยของ Prasongthan (2018) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน

และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ พบว่า องค์ประกอบความสุขในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ ประกอบด้วยสุขภาพจิตใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และงานวิจัย Monyupanao, & Zumitzavan (2019) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความสุขในองค์กร กรณีศึกษาองค์กรความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านครอบครัว และในส่วนปัจจัยของความสุขในการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยแนวคิดในเชิงการบริหารขององค์กรหรือหน่วยงานไปด้วย จึงเชื่อได้ว่า ความสุขของบุคลากรในวิทยาลัยฯ/องค์กรใด ๆ ผู้บริหาร มีส่วนสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เช่น ผู้อำนวยการ มีพฤติกรรมแสดงออกที่บุคลากรรับรู้ในเชิงบวกจะส่งต่อการทำงานและความสุขของทุกคนในองค์กร

ในส่วนมิติรองลงมาที่คะแนนการเปลี่ยนแปลง 9.27 คือ มิติสังคมดี (Happy Society) ซึ่งสอดคล้องกับมิติการผ่อนคลายดี เมื่อบุคลากรภายในองค์กรรู้สึกมีความผ่อนคลาย มีความเชื่อมั่นและรู้สึกมั่นคงในงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ตามบทบาทและภาระงานได้ดีไปด้วย ประกอบกับบริบทของวิทยาลัยฯ ที่มีความเป็นรุ่นพี่เป็นรุ่นน้องในวิชาชีพพยาบาล และความผูกพันที่มีต่อกันยาวนานระหว่างบุคลากร จึงมีการดูแลช่วยเหลือกันไม่ว่ายามเจ็บป่วย ปัญหาเรื่องงาน หรือปัญหาครอบครัว มีการให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ อยู่เสมอจนรับรู้ได้ จากการสัมภาษณ์กลุ่มย่อย เช่น “การเสริมสร้างบรรยากาศในองค์กรให้มีความสุข ด้วยความรู้สึกผูกพัน เหมือนครอบครัวใหญ่ เพราะทุกคนพบเจอกัน อยู่กันยาวนาน จึงควรคิดเหมือนครอบครัวเดียวกัน” หรือ “เป็นไงบ้าง เป็นอะไรไหม เจ็บขาไหม อาการเป็นอย่างไรบ้าง น้ำหนักลงไหม” (กลุ่มลูกจ้างคนงาน) “ได้พูดคุยกันบ้างก็เป็นการออกมาจากบรรยากาศเดิมๆ ชีวิตส่วนตัวมีความสุข ต้องการกำลังใจจากที่ทำงาน” (กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน) “มีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน การแสดงออกถึงความห่วงใยต่อกัน ให้คำแนะนำช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย” (กลุ่มอาจารย์) เป็นต้น สอดคล้องกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ramrong, & Ritmontri (2019) ที่ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ประสบการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณาจารย์ รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ส่วนใหญ่จะมีความประทับใจในความสัมพันธ์ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร จริงใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือกัน เหมือนอยู่ในบ้านหลังที่ 2 เป็นต้น จึงทำให้เห็นได้ว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการก่อให้เกิดความสุขในที่ทำงาน ทำให้เชื่อได้ว่า การได้รับการใส่ใจดูแลจากผู้ร่วมงานและบุคลากรในองค์กรด้วยกันได้ให้ความรู้สึกผ่อนคลาย มีความสุขในการทำงาน

ส่วนมิติของสุขภาพเงินดี (Happy Money) เป็นมิติที่มีคะแนนรวมน้อยที่สุดเพียง 69.64 แต่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นเป็นอันดับสามของทุกมิติ คือ ค่าการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่ 8.91 การดำเนินการที่ผ่านมาวิทยาลัยฯ ได้มีกิจกรรมการออมเงินด้วยการเชิญวิทยากรมาแนะนำการจัดการการเงินและการออม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการกระตุ้นเตือนให้เกิดการออม ประกอบกับวิทยาลัยฯ ได้มีการปรับเปลี่ยนเวลาในการทำงานที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ทำให้บุคลากรพึงพอใจ และบางส่วนสามารถบริหารเวลาไปหารายได้เพิ่มเติม เช่น ขับมอเตอร์ไซด์รับจ้าง ขายของตลาดนัด ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดความสุข 9 มิติของ Kitisuksatit, Tangchonhip, Jaratsit, Saipraserd, Boonyatreerana, & Aree (2012) ที่กล่าวถึง ความสุขในมิติ 8. Happy Money สุขภาพเงินดี หมายถึงการที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงินมีความสามารถ และพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย ออมเงิน และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aujirapongpan, Ritkaew, Songkajorn, & Jutidharabongse (2019) วิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพการจ้างเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน จึงเชื่อได้ว่า การได้รับผลตอบแทนด้านการเงินที่เหมาะสมส่งผลให้บุคลากรขององค์กรมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา ที่กำหนด

กิจกรรมการออมเพื่อการเลี้ยงชีพโดยสมัครใจสำหรับกลุ่มลูกจ้างและผู้สนใจ ในโครงการที่ 6 โครงการสวัสดิการพื้นฐานเพื่อความสุขในที่ทำงาน ซึ่งจะเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการต่อไป

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา

2.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของการแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขฯ กิจกรรมมีความเหมาะสม มีเพียง 1 กิจกรรมที่ ไม่เหมาะสม คือ การจัดกิจกรรมแยกเฉพาะกลุ่มตามบทบาท (กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ กลุ่มสายสนับสนุน) ในโครงการปรับกระบวนการทัศน์พัฒนาองค์กร (OD) ซึ่งผลการประเมินสอดคล้องกับการประเมินความเป็นได้ในการนำแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขฯ ไปสู่การปฏิบัติว่ากิจกรรมดังกล่าวไม่มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งกล่าวได้ว่า ทั้งผู้ทรงคุณวุฒิและกลุ่มบุคลากรของวิทยาลัยฯ ไม่เห็นด้วยในการกิจกรรมปรับกระบวนการทัศน์พัฒนาองค์กร(OD) เฉพาะกลุ่ม ทั้งนี้เป็นเพราะกิจกรรมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในการทำงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร ช่วยให้เกิดความเข้าใจตนเองและเพื่อนร่วมงาน ตามผลการสัมมนากลุ่มย่อย เช่น “OD ได้ไปพร้อมกันหมด ซึ่งปกติจะมีโอกาสน้อยที่ได้ไปไหนด้วยกัน” (กลุ่มลูกจ้าง คนงาน) “วิทยากรสะท้อนถึงการ ทำงาน สอนการใช้ชีวิต ให้แนวคิดเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน” (กลุ่มสายสนับสนุน) “ทำให้มีพลังในการทำงานเพิ่มขึ้น หลาย ๆ กิจกรรมก็เชื่อมโยงถึงความสุขได้” (กลุ่มอาจารย์) “รู้สึกดี เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพ เวลางานเราจะไม่ได้คุยกับคนอื่นมากนัก การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีทำให้อยากมาทำงาน” (กลุ่มคณะกรรมการบริหาร) สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาองค์กร (Organizational Development) ของ Chanel Sutherland (2562) ว่าเป็นแนวปฏิบัติอย่างเป็นระบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยม ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถตอบสนองและปรับตัวได้อย่างสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่น วิทยาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ การตลาด และสิ่งท้าทายใหม่ ๆ ทำให้เชื่อได้ว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร (OD) ที่ดีควรให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมพร้อมกัน แม้ในทางปฏิบัติที่ผ่านมาบุคลากรบางส่วนไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ด้วยเหตุผลของภาระงานหรือภาระความจำเป็นส่วนตัว อย่างไรก็ตามโครงการดังกล่าว ต้องพิจารณาความเหมาะสมของช่วงเวลา สถานที่ หัวข้อการบรรยาย และกิจกรรมที่จัด เพื่อให้บุคลากรทุกคนของวิทยาลัยฯ เข้าร่วมได้

การนำผลวิจัยไปใช้

1. นำเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา รวมถึงการปรับปรุงกิจกรรมที่มีเหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรทุกกลุ่มให้มากขึ้น
2. ผู้บริหารวิทยาลัยฯ ควรนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารวิทยาลัยฯ เช่น ความเข้าใจ การแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารที่ดีในองค์กร เป็นต้น
3. บุคลากรของวิทยาลัยฯทุกคนควรนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศของความสุขในการทำงาน เช่น การแสดงออกต่อกัน การให้เกียรติต่อกัน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะได้มีการทำวิจัยและวัดค่าความสุกับกลุ่มนักศึกษาทุกชั้นปี โดยการปรับปรุง เครื่องมือขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับ สภาพการณ์ของนักศึกษาพยาบาล ทั้ง 4 ชั้นปี
2. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลที่ส่งผลต่อการพัฒนาหรือเสริมสร้างบรรยากาศความสุขขององค์กร



References

- Aujirapongpan, S., Ritkaew, S., Songkajorn, Y., & Jutidharabongse, J. (2019). Model for Enhancing Happiness of Personnel in the Autonomous University: A Case Study of Walailak University. *Journal of Business Administration*, 8(1), 63-77. (In Thai)
- Crabtree, B. F., & Miller, W. L. (1992). *Doing Qualitative Research*. London: SAGE Publications.
- Harris, H. (2018). *Organization Happiness*. Oxford Research Encyclopedia of Business and Management. Retrieved Aug 3, 2018 from <https://oxfordre.com/business/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-148>.
- Kitisuksatit, S., Tangchonhip, K., Jaratsit, S., Saipraserd, C., Boonyatreerana, P., & Aree, W. (2012). *HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment*, (1st ed) Mahidol University: Institute Population and Social Research.
- Miller, W. L., & Crabtree, B. F. (1992). Primary Research: A Multifrethod Typology And Qualitative Rcad Map. In Crabtree, B. F. & Miller, W. L. (Eds.), *Doi[g Qualitative Research* (pp.3-28), Newburg Park: SAGE.
- Monyupanao, A., & Zumitzavan, V. (2019). The Guideline for Developing a Happiness in the Organization: A Case Study from Military Unit. *Panyapiwat Journal*, 11(1), 262-272. (In Thai)
- Nawsuwan, K., Chotibun, P., & Singsri, T. (2016). *Identity of Nursing Students in Boromarajonani College of Nursing, Songkhla*. Songkhla: Boromarajonani College of Nursing, Songkhla. (In Thai)
- Prasongthan, S. (2018). The Study of Happiness at Work and Factors Influencing Happiness at Work of Employees in Tourism and Hospitality Industry. *Journal of Social Sciences Srinakarinwirot University*, 21, 259-275. (In Thai)
- Ramrong, T., & Ritmontri, S. (2019). Guideline for Create Happy Workplace Organization in Kasetsart University. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 44(1), 185-208. (In Thai)
- Strategy and Planning Division Ministry of Public Health. (2019). *Guideline for Driving Happiness, Ministry of Public Health 2019-2020*. Retrieved October 3, 2019 from http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Draft%20guidelines%20for%20driving.pdf (In Thai)