

ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสิคิ้ว Happy Workplace in SIKHIU Hospital

ยงยุทธ นวลสันเทียะ

ศูนย์คุณภาพ โรงพยาบาลสิคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

โทรศัพท์ 0-4441-1020 ต่อ 168 E-mail: kob_yut@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบเชิงทดลองเบื้องต้น (pre-experiment) แบบ one group pre-post test ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในการทำงาน และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรก่อนและหลังการจัดกิจกรรม happy workplace โดยให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยจำนวน 15 ข้อ ของ กรมสุขภาพจิต ทดสอบค่าความเชื่อมั่น โดยวิธี cronbach's alpha coefficient มีค่าเท่ากับ 0.70 ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนและหลัง การดำเนินกิจกรรม happy workplace กลุ่มประชากร คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสิคิ้ว จำนวน 312 คน ไม่มีการสุ่มตัวอย่างได้แบบสอบถามกลับคืนมา 282 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.38 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ wilcoxon signed ranks test ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรก่อนการจัดกิจกรรม happy workplace บุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับความสุขปกติ ร้อยละ 76.6 ระดับความสุขน้อย ร้อยละ 17.7 และความสุขอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 5.7 หลังการจัดกิจกรรม บุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับความสุขปกติ ร้อยละ 50.7 ระดับมาก ร้อยละ 34.8 และระดับน้อย ร้อยละ 14.5 เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร ก่อนและหลังการจัดกิจกรรม happy workplace พบว่า หลังการจัดกิจกรรมระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม happy workplace โดยจัดกิจกรรมนั้นจัดเป็นรายกิจกรรมที่วิเคราะห์เป็นรายด้านแล้วว่าในโรงพยาบาลยังมีระดับความสุขในด้านนั้น ๆ น้อยอยู่และควรจัดต่อเนื่องทุกปีเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน

Abstract

The purposes of this pre-experiment research (one group pre-post test) were to study levels happiness at work of health worker and to compare between happiness at work of health worker by pre-posttest happy workplace activity design. Data were collected by using questionnaires. The research instruments use in this study consisted of the happiness Thai Mental health indicators (THI-15). Content validity was established by a panel of experts. The reliabilities with Cornbach's alpha coefficient of questionnaires were 0.70. Data were collected through pretest and posttest happy workplace activity design. Populations were health worker in Sikhiu hospital 312 peoples. Not random sampling. The questionnaires posted to 282 people or 90.38 percent. The data analyzed by using percentage, mean, standard deviation and Wilcoxon signed Ranks test analysis. The results of this study were levels happiness at work of health worker that pre happy workplace activity design were Normal 76.6 percent, Low 17.7 percent, High 5.75 percent. Post happy workplace activity design were Normal 50.7 percent, High 34.8 percent, Low 14.5 percent. After happy workplace activity design it was found that level happiness at work was statistical significant adder than before to happy workplace activity design. From the study it is recommended that happy workplace activity is encouraged in hospital continuous and analyze item that below of happy workplace activity.

Key words : Happy workplace

บทนำ

ปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ยากจะควบคุม รวมทั้งความก้าวหน้าในการสื่อสารทำให้โลกแคบลงเรื่อย ๆ สิ่งเหล่านี้ล้วนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมาสู่คนไทยและสังคมไทยมากขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้วิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนไทยเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในสังคมเมือง การดำเนินชีวิตนั้นมักประสบกับภาวะกดดัน มีการแข่งขันสูง มีความเครียดมากมาย และจากการไม่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อสภาพจิตใจและความสุขของบุคคล ทำให้บุคคลถูกคุกคามจนเกิดความกดดันภายในจิตใจได้ง่าย ผลกระทบที่ตามมาจากการขาดความสุขในชีวิต คือ ไม่สามารถจัดการกับความรับผิดชอบหรือภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และเป็นต้นเหตุของการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์และพฤติกรรม เช่น หงุดหงิด ฉุนเฉียวง่าย มีท่าทางเหินห่างเฉื่อยชา รวมไปถึงการเกิดโรคทางกายต่าง ๆ และเป็นสาเหตุที่นำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตที่รุนแรง เช่น ติดสุรา ภาวะซึมเศร้า การฆ่าตัวตายและการก่ออาชญากรรม เป็นต้น^[1] มนุษย์เรานั้นต่างพยายามแสวงหาความสุขด้วยวิธีการต่าง ๆ แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเสมอไป ถ้ามีคนสักคนไม่มีความสุขอยู่ในสถานที่แห่งใดก็แล้วแต่ ก็จะมีผลทำให้คนที่อยู่รอบ ๆ ข้างไม่มีความสุขไปด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเสียดายถ้าชีวิตจะต้องเป็นแบบนั้นอยู่บ่อย ๆ เพราะช่วงชีวิตของคนเรานั้นไม่ได้ยืนยาวสักเท่าไรนักคงจะดีถ้าเรามีวิธีที่จะทำให้ชีวิตของเราที่มีอยู่ เป็นชีวิตที่มีความสุขมีความปิติยินดีอยู่ทุกวัน นั่นหมายถึงชีวิตของคนรอบข้างก็จะมีความสุขไปด้วย^[2] การที่บุคคลจะมีความสุขในการดำเนินชีวิตนั้นได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย การที่บุคคลมีความสุขแตกต่างกันขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อม คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ การรับรู้คุณค่าในตนเอง กลวิธีการจัดการปัญหา ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตในครอบครัว เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ต่างก็มีความสำคัญต่อความสุขในชีวิตของบุคคล

ความสุขของคนทำงาน ศูนย์วิจัยความสุขชุมชนของ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าการมีความสุขในการทำงาน แต่เมื่อเทียบระหว่างความสุขในที่ทำงานกับความสุขนอกที่

ทำงาน พบว่า ความสุขนอกที่ทำงานมากกว่าในที่ทำงาน แต่ที่มากกว่านั้น พบว่า วันนี้พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองมีความสุขที่ยังมีงานทำ มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานและมีหัวหน้างาน มากกว่าความสุขที่ได้ทำงานในองค์กร องค์กรทำให้ชีวิตเขาดีขึ้น องค์กรมีธรรมาภิบาล และมีความรับผิดชอบต่อสังคม หมายความว่าวันนี้พนักงานหรือคนในองค์กรส่วนใหญ่ยังรักตนเองมากกว่าองค์กรนี้คือ ความท้าทายอย่างยิ่งในการดำเนินการสร้างองค์กรแห่งความสุขจากพื้นฐานของคนที่มีความสุข ทำอย่างไรให้คนรักองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมุ่งมั่นไปกับองค์กร เพราะองค์กรเปรียบเหมือนบ้านหลังที่สองของคนองค์กรถึงจะเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างงานในองค์กร การสร้างบุคลากรให้ร่วมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (happy workplace) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่อุปสงค์อย่างยั่งยืน

โรงพยาบาลสิริวัฒนาให้ความสำคัญของบุคลากรซึ่งเป็นกลไกสำคัญ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะช่วยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร คือ การบริการที่มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน โดยจะต้องมีกระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กรที่เหมาะสม คือ ต้องปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการมาทำงาน ถ้าหากบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ก็จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเองเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง จากการสำรวจภาวะความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลสิริวัฒนา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2553 พบว่า ปี 2551 เจ้าหน้าที่ที่มีภาวะเครียดสูงคิดเป็น ร้อยละ 8.09 ปี 2552 คิดเป็นร้อยละ 22.22 ปี 2553 คิดเป็น ร้อยละ 30.3 ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี

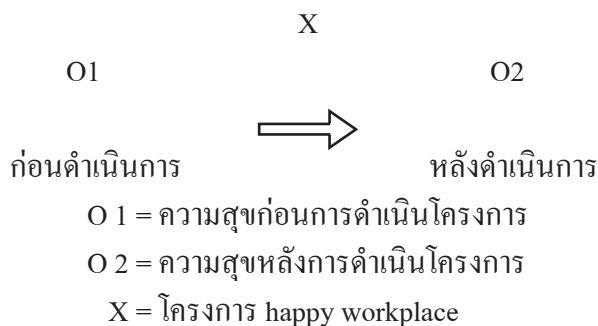
โรงพยาบาลสีคิ้วจึงได้นำนโยบาย “องค์กรแห่งความสุข” มาเป็นกลวิธีที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขและรักองค์กร เอาความปรารถนาของทุกคนมาสร้างเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร การจัดการเรื่องคนอย่างเป็นระบบ โดยใช้กิจกรรม happy 8 เป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการประเมินและดำเนินงาน happy 8 ได้แก่ (1) happy body คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ (2) happy heart คือ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อกันและกันเป็นการส่งเสริมความมีน้ำใจ ไมตรี เอื้ออาทรต่อกัน (3) happy soul คือ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (4) happy relax คือ รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ (5) happy brain คือ มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ (6) happy money คือ มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ (7) happy family คือ มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (8) happy society คือ มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมที่ดี ผู้วิจัยจึงต้องการทราบว่าผลของการนำนโยบาย “องค์กรแห่งความสุข” ที่โรงพยาบาลสีคิ้วได้นำมาใช้เพื่อให้บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุขเป็นอย่างไร โดยวัดระดับความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสีคิ้วโดยใช้ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย 15 ข้อ^[3] และนำผลการศึกษาไปปรับปรุงกระบวนการในงานดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรก่อนและหลังการจัดกิจกรรม happy workplace

รูปแบบการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสีคิ้ว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบเชิงทดลองเบื้องต้น (pre-experiment) แบบ one group pre-post test ดังนี้



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสีคิ้วในระยะเวลาก่อนเริ่มทำการวิจัย จำนวน 312 คน ไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย จำนวน 15 ข้อ ของกรมสุขภาพจิต^[3] และผู้วิจัยได้เพิ่มเติมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ชื่อ – สกุล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ กลุ่มงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากร การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และ ประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ ทางด้านสุขภาพจิต เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมิน จำนวน 10 ครั้ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยมีค่า cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนดำเนินการกิจกรรม “องค์กรแห่งความสุข” (happy workplace) ของโรงพยาบาลสีคิ้ว ระหว่างวันที่ 1 – 10 มีนาคม 2555 ระยะที่ 2 หลังดำเนินการกิจกรรม “องค์กรแห่งความสุข” (happy workplace) ของโรงพยาบาลสีคิ้ว ระหว่างวันที่ 1 – 10 กรกฎาคม 2555 โดยการแจกแบบสอบถามให้แต่ละหน่วยงานตามจำนวนของบุคลากร ในโรงพยาบาลสีคิ้ว จำนวน 32 หน่วยงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และหัวหน้าหน่วยงานรวบรวมแบบสอบถามส่งที่ศูนย์คุณภาพโรงพยาบาลสีคิ้ว จากนั้นจะให้รหัสและบันทึกข้อมูลในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงวิเคราะห์ ใช้ wilcoxon signed ranks test

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามลักษณะประชากร

	ลักษณะประชากร	จำนวน (N = 282)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	59	20.9
	หญิง	223	79.1
อายุ (ปี)	<30	92	32.6
	30 – 39	65	23.0
	40 - 49	81	28.7
	>49	44	15.6
U= 37.6 Q = 10.5 Min. = 20 Max. = 75			
สถานภาพ	โสด	117	41.5
	คู่	146	51.8
	อย่างร้าง	19	6.7
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	127	45.0
	ปริญญาตรี	145	51.4
	ปริญญาโท	10	3.5

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรที่ศึกษา

เจ้าหน้าที่รพ.สีคิ้ว เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

คือ เพศหญิงร้อยละ 79.1 เพศชาย ร้อยละ 20.9 ส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.6 รองลงมา อายุอยู่ระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 28.7 อายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 23.0 และอายุมากกว่า 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 โดยเฉลี่ยอายุ 37.6 ปี ครึ่งหนึ่งมีสถานภาพสมรสเป็นคู่ คิดเป็นร้อยละ 51.8 โสดร้อยละ 41.5 และ หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี ร้อยละ 51.4 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 45.0 และปริญญาโท ร้อยละ 3.5 อายุงานส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.0 รองลงมาคือ อายุงานมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 อายุงาน 4 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 อายุงาน 16 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.7 และ อายุงานอยู่ระหว่าง 11 – 15 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.7 ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามลักษณะประชากร (ต่อ)

	ลักษณะประชากร	จำนวน (N = 282)	ร้อยละ
อายุ (ต่อ)	< 4	79	28.0
	4-10	66	23.4
	11-15	19	6.7
	16-20	50	17.7
	>20	68	24.1
U=12.2 Q = 9.7 Min. = 1 Max. = 39			

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ผลการศึกษาระดับของบุคลากรในการทำงาน จำแนกตามเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึก ในเรื่องต่าง ๆ ก่อนการจัดกิจกรรม happy workplace พบว่า เหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องต่าง ๆ ที่มีระดับความสุขมากถึงมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 9 ความสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ ด้วยตัวเอง คิดเป็นร้อยละ 98.3 รองลงมาคือ ข้อที่ 12 ความรู้สึกที่ชีวิตมีค่ามีประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 97.5 และ ข้อที่ 10 รู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 95.7 เป็นลำดับที่ 3 ส่วนข้อที่มีคะแนนต่ำที่สุดเรียงจากน้อยไปหามาก คือ ข้อที่ 15 การได้มีโอกาสพักผ่อนคลายเครียด คิดเป็น

ร้อยละ 59.6 ข้อที่ 8 ถ้าสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง จะไม่รู้สึกหงุดหงิด คิดเป็นร้อยละ 71.7 และข้อที่ 6 รู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิตคิดเป็นร้อยละ 72.7

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน ก่อนการจัดกิจกรรม happy workplace แบ่งระดับของ ความสุขในการทำงานเป็น 3 ระดับ คือ สุขมาก สุขปกติ สุขน้อย พบดังนี้ คือ ส่วนใหญ่บุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับความสุขปกติ คิดเป็นร้อยละ 76.6 รองลงมาคือระดับความสุขน้อยคิดเป็นร้อยละ 17.7 และความสุขอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 5.7 เป็นลำดับสุดท้ายดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน ก่อนการจัดกิจกรรม happy workplace

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน (N = 282)	ร้อยละ
มาก	16	5.7
ปกติ	216	76.6
น้อย	50	17.7

U= 29.1 Q= 2.9 Min. = 19 Max. = 39

ผลการศึกษาระดับของบุคลากรใน การทำงาน จำแนกตามเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึกในเรื่องต่างๆ หลัง การจัดกิจกรรม happy workplace พบว่าเหตุการณ์ อารมณ์ ความรู้สึก ในเรื่องต่าง ๆ ที่มีระดับความสุขมากถึงมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 12 ความรู้สึกในชีวิตมีค่ามีประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 97.8 รองลงมาคือ ข้อที่ 9 ความสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่างๆ ด้วยตัวเอง คิดเป็น ร้อยละ 95.4 และข้อที่ 10 รู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 93.6 เป็นลำดับที่ 3 ส่วนข้อ ที่มีคะแนนต่ำที่สุดเรียงจากน้อยไปหามาก คือ ข้อที่ 15 การได้มีโอกาสพักผ่อนคลายเครียด คิดเป็นร้อยละ 63.5 ข้อที่ 7 ความมั่นใจที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นในชีวิตคิดเป็นร้อยละ 72.0 และข้อที่ 6 รู้สึกประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในชีวิตคิดเป็นร้อยละ 73.0 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาระดับความสุขในการทำงานของ บุคลากรจำแนกตามระดับความสุข หลังการจัดกิจกรรม happy workplace แบ่งระดับของความสุขเป็น 3 ระดับ คือ สุขมาก สุขปกติ สุขน้อย พบดังนี้ คือ ครึ่งหนึ่งของ บุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับความสุขปกติ คิด เป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือความสุขอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 34.8 และ ระดับความสุขน้อยคิดเป็นร้อยละ 14.5 เป็นลำดับสุดท้าย ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละ ของบุคลากรจำแนกตามระดับความสุขในการทำงาน หลังการจัดกิจกรรม

happy workplace		
ระดับความสุข	จำนวน (N = 282)	ร้อยละ
มาก	98	34.8
ปกติ	143	50.7
น้อย	41	14.5

U= 30.9 Q= 4.3 Min. = 15 Max. = 41

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ บุคลากรก่อนและหลังการจัดกิจกรรม happy workplace เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของ บุคลากรก่อนและหลังการจัดกิจกรรม happy workplace

พบว่า หลังการจัดกิจกรรมระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรมีความแตกต่างจากก่อนการจัดกิจกรรมคือ มีค่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากร ก่อนและหลังการจัดกิจกรรม happy workplace

ความสุข	mean rank	sum of ranks	z	p
ก่อนการจัดกิจกรรม	93.38	5136.00	-7.775	0.000
หลังการจัดกิจกรรม	119.35	20289.00		

อภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ การวิจัยดังต่อไปนี้

1. ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร เมื่อวัดผลก่อนและหลังการจัดกิจกรรม happy workplace พบว่า ระดับความสุขมาก เพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ 5.7 เป็น ร้อยละ 34.8 เพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 29.1 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการจัดกิจกรรม happy workplace ซึ่งประกอบไปด้วย กิจกรรมในหลาย ๆ ด้าน เช่น กิจกรรม (1) happy body มีโครงการ “การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ” มีโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โดยใช้วิธีการออกกำลังกายแบบโยคะ (2) happy heart ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและสร้างสรรค์สามัคคีของบุคลากร เชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่ประกอบคุณงามความดี และสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงพยาบาลสีคิ้ว พัฒนาพฤติกรรมบริการอย่างวัฒนธรรมไทย “ไปลามาไหว้” (3) happy soul มีโครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากร กิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระที่หอพระของโรงพยาบาลสีคิ้ว ทุกวันพระ โดยเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลจะเตรียม ดอกไม้รูปเทียน ไว้ที่หอพระ กิจกรรมทำบุญใส่บาตรพระ ทุกวันศุกร์แรกของเดือนโดยจะมีการนิมนต์พระมา บิณฑบาตในโรงพยาบาลเพื่อให้เจ้าหน้าที่และผู้มารับ บริการได้ทำบุญใส่บาตร กิจกรรมทำบุญประจำปีของ โรงพยาบาลสีคิ้วโดยจะจัดในวันสงกรานต์ ซึ่งจะมีการนิมนต์พระภิกษุสงฆ์มาสวดมนต์และถวายภัตตาหารเพล แต่พระภิกษุสงฆ์ พร้อมทั้งมีการตัดบาตรด้วย ข้าวสาร อาหารแห้ง กิจกรรมรดน้ำดำหัว ผู้อาวุโสของ โรงพยาบาลในช่วงเทศกาลสงกรานต์ เพื่อแสดงความเคารพและการรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของไทย กำหนดให้บุคลากรของโรงพยาบาลได้เข้ารับการอบรม ด้านจริยธรรมหรือฝึกปฏิบัติธรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง นิมนต์พระมาบรรยายธรรมะและจัดกิจกรรมบรรยาย ธรรมะ (4) happy relax มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการความเครียดสำหรับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล สีคิ้ว ประจำปี 2555 จัดตั้งชมรมดนตรี ของโรงพยาบาล สีคิ้ว มีห้องผ่อนคลาย พักผ่อน (5) happy brain มีบริการ อินเทอร์เน็ต website ภายใน เพื่อสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ มี ห้องสมุดให้บุคลากร ได้ค้นคว้า ศึกษาหาความรู้ อ่าน

หนังสือ โครงการจัดกิจกรรมประกวดผลงานทางวิชาการ มหกรรม CQI (6) happy money มีโครงการจัดตั้งกองทุน สวัสดิการช่วยเหลือสมาชิก ของโรงพยาบาลที่มีความ เดือนร้อนเรื่องการเงิน จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าใน โรงพยาบาลเพื่อให้สมาชิกสามารถผ่อนชำระสินค้าได้ (7) happy family มีโครงการ ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และสร้างสรรค์สามัคคี ของบุคลากร (8) happy society โครงการรวมพลคนรักสิ่งแวดล้อม ปี 2555 มีกิจกรรม ลดภาวะโลกร้อนในโรงพยาบาล จัดกิจกรรมที่เป็นการ กุศลหรือช่วยเหลือสังคมทั้งในและนอกโรงพยาบาล ที่ทำให้บุคลากรได้รู้สึกผ่อนคลายจากความเครียดในภาระ งานต่าง ๆ ทั้งในองค์กรเองและในชุมชน ดังมีข้อมูล สนับสนุน คือ ระดับของบุคลากรในการทำงานจำแนก ตามเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องต่าง ๆ หลังการ จัดกิจกรรม happy workplace พบว่า เหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องต่าง ๆ ที่มีระดับความสุขมากถึงมากที่สุด ข้อที่ 15 มีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด คิดเป็น ร้อยละ 59.6 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 63.5 สอดคล้องกับการศึกษา ของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล^[4] ได้ศึกษา ปัจจัยสิ่ง แวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ศึกษาความสุขในการ ทำงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ และหาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการ ทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ความ สุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูงปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับ สูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรง พยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และเช่นเดียวกับ สุลักษณ์ วิทยา^[5] ศึกษาความ สุขในการทำงานของพนักงาน กองปฏิบัติการระบบขนส่ง เหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยทำการเก็บข้อมูลจาก พนักงานที่ปฏิบัติงานกะ ในกองปฏิบัติการระบบขนส่ง วัสดุเหมือนแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 160 คน ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับ สูงโดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการ ทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยทั้ง 5 ด้านได้แก่

ลักษณะงานค่านิยมร่วมกับองค์กร ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและผู้นำ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ สถานภาพ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างทางสถิติต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน

เมื่อจัดลำดับรายชื่อของระดับของบุคลากรในการทำงานจำแนกตามเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องต่าง ๆ หลังการจัดกิจกรรม happy workplace พบว่า ข้อที่ 15 การได้มีโอกาสในการพักผ่อนคลายเครียด หลังการจัดกิจกรรมแล้วถึงแม้ว่าค่าคะแนนจะเพิ่มสูงขึ้นก็ตามแต่ยังมีคะแนนอยู่ในลำดับสุดท้ายเหมือนเดิมก่อนการจัดกิจกรรม happy workplace คิดเป็นร้อยละ 63.5 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่ากิจกรรมที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรอาจจะมีไม่เพียงพอกับความต้องการและกิจกรรมส่วนใหญ่จัดอยู่ในโรงพยาบาลอาจจะมีบุคลากรบางส่วนที่ไม่มีเวลาร่วมกิจกรรมได้และภาระงานของบุคลากรส่วนใหญ่ สถานภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าครึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างชั่วคราวมีวุฒิ (ทางวิชาชีพ) คิดเป็นร้อยละ 58.8 และบทบาทหน้าที่ของประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 88.3 ซึ่งต้องรับผิดชอบในการขึ้นเวรปฏิบัติงานในช่วงนอกเวลาด้วย

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อคำถาม พบว่า มีข้อความที่น่าสนใจคือมีค่าคะแนนที่มีระดับความสุขมากถึงมากที่สุด ลดลง หลังจัดกิจกรรม happy workplace คือ ข้อที่ 10 เรื่องมีความรู้สึกเป็นสุขในการช่วยเหลือผู้อื่นที่มีปัญหา จากเดิมร้อยละ 95.7 ลดลงเหลือ ร้อยละ 93.6 ที่เป็นเช่นนี้เพราะกิจกรรมภารกิจของโรงพยาบาลมีเป็นจำนวนมาก และมีตัวชี้วัดตามภาระงานของแต่ละฝ่าย แต่ละกลุ่มงานมีมากที่ต้องรับผิดชอบจึงไม่มีโอกาสที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่น และข้อที่ 1 รู้สึกว่าชีวิตมีความสุข จากเดิมร้อยละ 79.5 ลดลงเหลือ ร้อยละ 77.3 เนื่องจากในการจัดกิจกรรม happy workplace ไม่ได้เน้นกิจกรรมใดเป็นพิเศษ คือ ยังไม่ได้เน้นข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ แรกมาวิเคราะห์ว่ามีข้อมูลส่วนใดที่ยังต่ำและเน้นกิจกรรมนั้น ๆ เป็นพิเศษ ซึ่งข้อมูลสอดคล้องกันกับข้อที่ 15 การได้มีโอกาสในการพักผ่อนคลายเครียด ข้อมูลทั้งก่อน

และหลังจากการจัดกิจกรรมแล้วยังมีคะแนนอยู่ในลำดับสุดท้ายเหมือนเดิม ทำให้ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในข้อ 1 ลดต่ำลง

2. เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรก่อนและหลังการจัดกิจกรรม happy workplace พบว่า หลังการจัดกิจกรรมระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างจากก่อนการจัดกิจกรรมคือมีค่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลจากการจัดกิจกรรม happy workplace ทั้ง 8 ด้านจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของวาร์^[6] พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้ถ้างานมีลักษณะเฉพาะอันเป็นที่ปรารถนา 12 ด้าน ได้แก่ โอกาสในการควบคุมโอกาสในการใช้ทักษะ เป้าหมายจากปัจจัยภายนอก ลักษณะงานที่หลากหลาย ความชัดเจนของสิ่งแวดล้อมการติดต่อกับบุคคลอื่น ความสามารถทางการเงิน ความปลอดภัยทางกายภาพ คุณค่าตำแหน่งทางสังคมการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหวังเกี่ยวกับงานในอนาคต และความเสมอภาค

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า หลังการจัดกิจกรรม happy workplace ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความแตกต่างจากก่อนการจัดกิจกรรมคือมีค่าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์รายชื่อพบว่า การได้มีโอกาสในการพักผ่อนคลายเครียด หลังการจัดกิจกรรมแล้วถึงแม้ว่าค่าคะแนนจะเพิ่มสูงขึ้นก็ตามแต่ยังมีคะแนนอยู่ในลำดับสุดท้ายเหมือนเดิมก่อนการจัดกิจกรรม happy workplace ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม happy workplace โดยจัดกิจกรรมเน้นเป็นรายกิจกรรมที่วิเคราะห์เป็นรายด้านแล้วว่าในโรงพยาบาลยังมีระดับความสุขในด้านนั้น ๆ น้อยอยู่และจัดต่อเนื่องทุกปีเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
2. ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการผ่อนคลายความเครียดให้แก่บุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยการจัดกิจกรรมภายนอกสถานที่

3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลรายด้านตามกิจกรรม happy workplace ว่ากิจกรรมใดที่บุคลากรจะต้องได้รับการส่งเสริมและวัดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ของบุคลากรด้วย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจาก ดร.สมหมาย คชนาม ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษา แนะนำข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด จนสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด นครราชสีมา และคณะผู้จัด ที่ได้จัดโครงการการพัฒนาศักยภาพและสร้างเครือข่ายนักวิจัยรุ่นใหม่ (รุ่นที่ 2) ขึ้น ซึ่งผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการด้วย ขอขอบคุณคณะเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลสีกี้ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และกรุณาช่วยในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานในโรงพยาบาลสีกี้ทุกท่านที่ ช่วยเหลือให้งานวิจัยสำเร็จ ตลอดจนผู้ที่มิได้เอยนามทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- [1] ประไพ ยะทัตต์. ความเครียด. กองสุขภาพจิต กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: ศรีอนันต์; 2534.
- [2] ประเวศ วะสี. วิธีสร้างความสำเร็จและความสุขในวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: กองทุนวัฒนธรรมเพื่อการศึกษาและปฏิบัติธรรม; 2532.
- [3] อภิชัย มงคล และคณะ. การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย. บทคัดย่อผลงานวิชาการสาธารณสุขประจำปี 2544. นนทบุรี : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์; 2544

- [4] เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2552.
- [5] สุกัลกษณ์ รียาย. ความสุขในการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการระบบขนส่งวัสดุเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง [วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2553.
- [6] Warr, P. Work, happiness, and unhappiness. Lawrence Erlbaum Associates:Inc; 2007.