



การสำรวจสุขภาพะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปึงบประมาณ 2556

กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์, จันทรธรา สมด้ว

บริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย
ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัย การสำรวจสุขภาพะบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๕ ปีงบประมาณ 2556 ขอขอบพระคุณ นายแพทย์ชัยพร พรหมสิงห์ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น และนางพงศ์สุรางค์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา หัวหน้ากลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น ที่ให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนทุกด้านที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ“โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย” สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สนับสนุนเครื่องมือ HAPPINOMETER และแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนบุคลากรกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัยที่ร่วมวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรม และที่สำคัญขอขอบคุณบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น กลุ่มประชากรเป้าหมายที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์

บทคัดย่อ

การศึกษา สุขภาวะของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2556 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฯ ระหว่าง เดือน ตุลาคม 2555 ถึง เดือน พฤศจิกายน 2555 จำนวน 314 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม HAPPINOMETER พัฒนาจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างอ่านและตอบแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 268 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.35 ของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.6 อายุอยู่ในช่วง 30-41 ปี ร้อยละ 27.2 การศึกษาสูงสุดเป็นวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 42.9 สถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 61.9 จำนวนบุตร 2 คน ร้อยละ 42.2 ลักษณะงาน งานด้านบริการ ร้อยละ 68.7 สถานภาพการจ้างงานประจำ ร้อยละ 64.6 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 68.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพรวม คือ 72.34 แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติความสุข พบว่า มิติความสุขน้ำใจดี และมิติความสุขจิตวิญญาณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข อยู่ที่ 79.93 และ 79.33 แปลผลว่า “มีความสุขมาก” ส่วนมิติความสุขครอบครัวดี มิติความสุขใฝ่รู้ดี มิติความสุขสุขภาพดี มิติความสุขการทำงานดี มิติความสุขสังคมดี มิติความสุขผ่อนคลายดี มิติความสุขสุขภาพเงินดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย 74.93, 73.58, 73.06, 71.94, 71.12, 64.93 และ 61.64 ตามลำดับ แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายกลุ่มงาน กลุ่มที่มีระดับความสุข “มีความสุขมาก” ได้แก่ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ และกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ส่วน กลุ่มที่มีระดับความสุข “มีความสุข ” ได้แก่ กลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มอำนวยการ และหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 มีความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข” หากสามารถสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไปถึง ระดับ “มีความสุขมาก” จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน เนื่องจาก ความสุขมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน คือ ผู้ที่มีความสุขระดับสูง มีพฤติกรรมบริการในด้านต่างๆ เป็น 5.18 เท่าของผู้ที่มีความสุขในระดับปานกลาง สำหรับการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความสุข ไม่จำเป็นต้องจัดโครงการ/กิจกรรมให้มีจำนวนมากหรือเท่ากับจำนวนรายมิติความสุข แต่ควรพิจารณาเลือกจัดโครงการ/กิจกรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนความสุขให้ครอบคลุมรายมิติได้จำนวนมาก จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของศูนย์ฯ ให้ดียิ่งขึ้น

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตการวิจัย	2
4. นิยามศัพท์เฉพาะ	2
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1. แนวคิดเรื่องสุขภาวะ(ความสุข)และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	4
2. องค์การแห่งความสุขและกล่องแห่งความสุข	6
3. HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุข	7
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
1. รูปแบบการวิจัย	14
2. ประชากรศึกษา	14
3. พื้นที่ดำเนินการวิจัย	14
4. เครื่องมือในการวิจัย	14
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล	15
6. การวิเคราะห์ข้อมูล	16
บทที่ 4 ผลการศึกษาและอภิปรายผล	
1. ข้อมูลทั่วไป	17
2. ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขจำแนกรายมิติ และภาพรวม	20
3. ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขจำแนกรายกลุ่ม/หน่วยงาน	20
4. วิเคราะห์โครงการที่สร้างความสุขจำแนกรายมิติความสุข	27

ง

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. อภิปรายผล	29
บทที่ 5 สรุปการวิจัยข้อเสนอแนะ	
1. สรุปผลการวิจัย	33
2. ข้อเสนอแนะ	34
เอกสารอ้างอิง	35

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลา การทำงานในองค์กร	17
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสุขจำแนกรายมิติ	29

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1	แนวคิดในการศึกษา 13
แผนภูมิที่ 2	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขซึ่งบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2556 20
แผนภูมิที่ 3	ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายกลุ่ม หน่วยศูนย์อนามัยที่ 6 21
แผนภูมิที่ 4	ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุข กลุ่มพัฒนาการส่งเสริม สุขภาพ 22
แผนภูมิที่ 5	ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์ และการวิจัย 23
แผนภูมิที่ 6	ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขกลุ่มจัดการความรู้และ การศึกษาด้านสุขภาพ 24
แผนภูมิที่ 7	ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 25
แผนภูมิที่ 8	ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขกลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม 26
แผนภูมิที่ 9	ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขกลุ่มอำนวยการ 27
แผนภูมิที่ 10	ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ 28

บทที่ 1

1.1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐบาล โดย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา
ระบบราชการไทย (ก.พ.ร.) ได้นำ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เสนอให้หน่วยงานราชการมาใช้เป็น
เกณฑ์ในการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ และในปีงบประมาณ ๒๕๕๓ ได้นำแนวคิดการพัฒนา
สมรรถนะบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาและการดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ตัวชี้วัดรายบุคคล ซึ่ง กพร. หวังผลในการพัฒนาคน เพราะคน คือ สิ่งสำคัญ
ที่สุดในองค์กร นอกจากสมรรถนะจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน¹ ยังมีปัจจัยที่มีผลกับการ
ปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และ
ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ซึ่งแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะ
เฉพาะตัวต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน¹

ปัจจุบัน ผู้บริหารหน่วยงานจึงให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้หน่วยงานมีกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจ
ให้กับบุคลากร ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจจะก่อให้เกิดพลังและการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ความพยายาม
(Work Effort) รวมไปถึง “ความสุข” จะช่วยส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้หน่วยงานประสบ
ความสำเร็จ อยู่รอด และเติบโตอย่างมั่นคง จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ
พฤติกรรมบริการของบุคลากรที่ให้บริการผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลรามธิบดีของ สายสุนีย์ ทับทิมเวศ(2555)
พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมบริการ โดยผู้ที่มีความสุขระดับสูงจะมีพฤติกรรม
บริการเป็น 5.18 เท่าของผู้ที่ความสุขระดับปานกลาง ดังนั้น จึงอาจจะกล่าวได้ว่า “ความสำเร็จ” คู่ขนานไป
พร้อมกับ “ความสุข” ของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่ง ดร. จิตรสุตา ลิ้มเกรียงไกรกล่าวไว้ว่า เราสามารถนำ
ความสุขเข้ามาเป็นแรงขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace)
สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร เสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุข หรือ Happy Workplace เพื่อมุ่งสร้างคน
ในองค์กรให้เป็นคนมีความสุข และเติมเต็มช่องว่างระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ซึ่งความสุขเป็นเรื่อง
ของความรู้สึกที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้นแนวคิดดังกล่าว ได้นิยามความสุข หมายถึง สุข
ภาวะ ซึ่งประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย (Physical
Health) สุขภาวะทางใจ (Psychological Health) สุขภาวะทางสังคม (Social Health) สุขภาวะทางปัญญา
(Intellectual Health) สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Health) และสุขภาวะทางด้านสิ่งแวดล้อม
(Environmental Health) โดยมีแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงาน ให้ครบตามองค์ประกอบ ดังกล่าว แต่ทั้งนี้แต่
ละหน่วยงานไม่จำเป็นจะต้องสร้างกิจกรรมเพื่อสนองทั้ง 8 องค์ประกอบ แต่สามารถวัดความสุขจาก
องค์ประกอบต่างๆ และพิจารณา จัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับองค์ประกอบที่ขาดได้

ศูนย์อนามัยที่ 6 ได้ใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ขับเคลื่อนการดำเนินงานมาตั้งแต่
ปีงบประมาณ 2548 จากการวิเคราะห์และจัดทำตารางคาดการณ์ของศูนย์อนามัยที่ 6 ทุกปีได้ปรากฏ

เป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ว่า “บุคลากรมีความสุข” และ บางปีก็ปรากฏเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ของ ศูนย์ฯ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและทีมงานได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับ ความสุขของบุคลากร และ ศูนย์ฯ มีกิจกรรมเพื่อเพิ่มและสร้างความสุขให้กับบุคลากร แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา ศูนย์ฯ ได้มีการ ประเมินผลกิจกรรมในการสร้างความสุขต่างๆ ให้กับบุคลากร แต่ยังไม่ได้มีการวัดความสุขในภาพรวมของ บุคลากร การศึกษาถึง ความสุขของ บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 โดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข วัดความสุข หรือสภาวะของบุคลากรเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาโครงการและกิจกรรมสำหรับ บุคลากรในการสร้างความสุข หรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของบุคลากรต่อไป

1.2. **วัตถุประสงค์** เพื่อประเมินความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

1.3. **คำถามการวิจัย** บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 มีความสุขหรือไม่

1.4. **ขอบเขตการวิจัย** การศึกษานี้ ศึกษาความสุขตามนิยามขององค์กรสภาวะ ศึกษาเฉพาะบุคลากรศูนย์ อนามัยที่ 6 ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฯ มากกว่า 1 ปีขึ้นไปนับถึง เดือน พฤศจิกายน 2555

1.5. **นิยามศัพท์ในการวิจัย**

1.5.1. **สภาวะ** หมายถึง ความรู้สึกผาสุก สามารถทำงาน/ บทบาทที่ได้เต็มศักยภาพเป็นภาวะที่ เป็นสุข ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ อารมณ์ ปัญญา สังคมและสิ่งแวดล้อม” ประกอบไปด้วย

สภาวะทางกาย Physical Health สภาวะทางใจ Psychological Health สภาวะทาง สังคม Social Health สภาวะทางปัญญา Intellectual Health สภาวะทางจิตวิญญาณ Spiritual Health สภาวะทางด้านสิ่งแวดล้อม Environmental Health ความสุขของบุคคลประกอบไปด้วย

Happy Body (สุขภาพดี) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จัก นอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับวัย เหมาะสม กับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

Happy Heart (น้ำใจงาม) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องทำคือการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้อง มีน้ำใจ คิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จัก การแบ่งปันอย่าง เหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่ง ที่ ต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต

Happy Relax (การผ่อนคลาย) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตใน การทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงานขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลาย เช่นเดียวกัน เป็นการสร้างสมดุลชีวิต

Happy Brain (หาความรู้) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจาก แหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพุดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อ

รู้ มีปัญหาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่าเมื่ออาชีพ เมื่ออาชีพหมายถึงว่าคนเรา มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้จักคือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

Happy Soul (การมีคุณธรรม หิริ โอตปปะ) หิริ โอตปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โอตปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร

Happy Money (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้เป็นที่ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเงินไม่ได้ การเป็นหนี้ การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเอง และครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือน

ในด้านความสุขของครอบครัว ประกอบด้วยความสุข 1 ประการดังนี้

Happy Family (ครอบครัวที่ดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการทำงานที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

ในด้านความสุขขององค์กรและสังคม ประกอบด้วยความสุข 1 ประการดังนี้

Happy Society (สังคมดี) หมายรวมถึงสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

1.5.2. HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคลที่น่าเชื่อถือ เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย จัดมิติให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ happy Body, Happy Heart, Happy Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family, Happy Society และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติเป็นความสุข 9 มิติ โดยมีมิติที่ 9 คือ Happy work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึก และประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

1.6.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ข้อเสนอการพัฒนาโครงการที่ส่งเสริมความสุขแต่ละด้านศูนย์อนามัยที่ 6 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อพัฒนาองค์กร และเป็นข้อมูลประกอบในการประเมินเป้าประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาองค์กรและสมรรถนะบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์ศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2556-2559

บทที่ 2 วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยชิ้นนี้ได้นำเอาแนวคิด วรรณกรรม ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ เพื่อสร้างกระบวนการคิด การดำเนินงาน และสร้างเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย โดยมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

2.1 แนวคิดเรื่องสุขภาวะ(ความสุข)และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2 องค์กร แนวทางสร้างสุขในองค์กร

2.3 HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุข

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเรื่องสุขภาวะและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์ของหลาย ๆ ประเทศทั่วโลกรวมถึงประเทศไทย มีประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานเป็นสัดส่วนที่มากกว่าวัยอื่น ๆ และจากข้อมูลพบว่าประเทศไทยมีประชากรทั้งหมดประมาณ 65 ล้านคน อยู่ในวัยแรงงานประมาณ 36 ล้านคน² จากตัวเลขดังกล่าว มีความจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องของความสุขของคนในวันทำงานรวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานด้วย ไม่เฉพาะแต่ในเรื่องของการเจ็บไข้ได้ป่วยหรือการบาดเจ็บจากการทำงานด้านร่างกายเท่านั้นแต่ต้องมองไปถึงสภาวะจิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนทำงาน อีกทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นเป้าหมาย

โดยแนวคิดเกี่ยวกับสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืนจะสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ต้องคำนึงถึงความเป็นองค์รวมในทุก ๆ ด้านอย่างสมดุล บนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติที่เรามีอยู่ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองให้ได้ ในขณะที่แนวคิดเรื่ององค์การสุขภาวะซึ่งเป็นเรื่องของระดับการมีชีวิตที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิตของปัจเจกบุคคลและเกี่ยวข้องกับสภาพความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลทั้งในเรื่องงานการทำงานและเรื่องส่วนตัว โดยเกี่ยวข้องกับมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมของพนักงานในองค์กร²

แนวคิดทั้งสองเรื่องจะมีความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงซึ่งกันและกันดังนี้

สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (Green and Happiness Society) เป็นสังคมที่มีลักษณะของการพัฒนาที่สมดุล ยั่งยืน และมีภูมิคุ้มกัน เพื่อความอยู่ดีมีสุขตามกรอบแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และทิศทางการพัฒนาระบบเศรษฐกิจระดับมหภาค อีกทั้ง คนในสังคมมีคุณธรรมนำความรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อม มีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล อยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี

แนวคิดสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืนเป็นแนวคิดที่มองเรื่องของคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรสุขภาวะที่มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาวะของพนักงานในองค์กรอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน

2.1.1. องค์กรสุขภาวะ (Happy workplace) เป็นองค์กรแห่งความสุขที่ทำให้คนทำงานเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภายใต้ความเชื่อที่ว่าคนคือหัวใจขององค์กร การสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่ร่วมกัน จะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ว่าต้องประกอบด้วยความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (HAPPY8) อันเป็นแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของบุคคล ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม กล่าวคือ คนที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม ย่อมเป็น ผลลัพธ์ของบุคคลที่สามารถบริหารสมดุลแห่งความสุขได้

แนวคิดเรื่องนี้ประกอบด้วยความสุข 8 ด้านคือ

การมีสุขภาพดี (Happy Body)

การมีน้ำใจงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart)

การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax)

การพัฒนาความรู้ (Happy Brain)

การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul)

มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี ใช้เงินเป็น (Happy Money)

การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family)

สังคมที่มีความสุข (Happy Society)

2.1.2. “องค์กรสุขภาวะ” สู่ “สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน”

จากข้อมูลดัชนีโลกมีสุข (Happy Planet Index : HP) โดยศูนย์ศึกษาความเป็นอยู่ที่ดีแห่งมูลนิธิเศรษฐกิจใหม่ (New economic Foundation-NEF) เป็นผู้คิดดัชนีโลกมีสุข โดยมีแนวคิดที่ว่าความกินดีอยู่ดีของคนอยู่บนพื้นฐานของการใช้ทรัพยากรบนโลกที่มีอยู่อย่างจำกัด หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพต่อความอยู่ดีมีสุขของคน มีตัวชี้วัดสำคัญได้แก่อายุขัย ความพึงพอใจในชีวิต และรอยเท้านิเวศ (Ecological footprint) ผลการจัดอันดับในปี 2553 ปรากฏว่าประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 41 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2553 อ้างถึงใน ดิเรก หมามนานะ, 2555) พบว่า โดยสรุปแนวคิดการประเมินความสุขสามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ ความสุขแบบอัตวิสัย (Subjective Happiness) และมีความสุขแบบภาวะวิสัย (Objective Happiness) นอกจากเศรษฐศาสตร์ความสุขแล้ว ยังมี

เศรษฐศาสตร์การให้ (Economics of Giving) ได้อธิบายพฤติกรรมของคนที่ตรงข้ามกับกระแสหลักที่มองว่าคนมีความเห็นแก่ตัวเป็นพื้นฐาน แต่แนวความคิดนี้ได้ตั้งข้อสังเกตว่า “การให้” น่าจะเป็นพฤติกรรมทางสังคมชั้นรากฐานของมนุษย์ ดังนั้นการให้และการเอื้ออาทรหรือการช่วยเหลือเกื้อกูลจึงเป็นบรรทัดฐานของสังคมที่ดี กล่าวคือ การที่สังคมที่ดีนั้น นอกจากต้องมาจากการกระทำที่ดีแล้ว (Good Act) สมาชิกในสังคมยังต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอีกด้วย (Good Social Relations)

แนวคิดเรื่องความสุขทางตะวันออกส่วนใหญ่มีรากฐานจากพุทธศาสนาเพื่ออธิบายถึงการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข โดยมุ่งไปถึงความสุขระดับสูงที่ปราศจากการยึดมั่นในอัตตาตัวตน ความสุขที่เป็นอิสระโดยไม่ต้องแสวงหาและการพัฒนาทางปัญญาซึ่งทำให้เกิดประโยชน์สุขขึ้นเอง จะเห็นว่าแนวคิดการพัฒนาความสุขตามแนวพุทธศาสนานั้นถึงแม้จะเป็นการพัฒนาความสุขของแต่ละบุคคลหรือปัจเจก แต่สุดท้ายเป็นไปเพื่อการเกื้อกูลสังคมและโลก ซึ่งก็คือประโยชน์สุขแก่ส่วนรวมนั่นเอง ตามหลักนี้ เมื่อบุคคลมีความสุข ความสุขของบุคคลจะกลับไปช่วยหนุนในองค์กร ชุมชนและสังคมมีความสุขไปด้วย การพัฒนาความสุขจึงเป็นการพัฒนาคนและสังคมการพัฒนาประเทศที่เน้นแนวทางพัฒนาความสุขจึงเป็นการพัฒนาที่ยกระดับขึ้นไปจากการพัฒนาเศรษฐกิจที่ตอบสนองต่อความสุขในระดับวัตถุเท่านั้น และยังเป็นการส่งเสริมให้มีประโยชน์สุขในสังคม

เนื่องจากประเทศไทยมีประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน โดยโครงสร้างประชากรของไทยซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง คือ การลดลงของประชากรวัยเด็ก การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย รายงานจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ แสดงถึงอัตราส่วนการเป็นภาระวัยสูงอายุในปี 2550 มีค่าเท่ากับ 16.0 หมายถึงประชากรวัยแรงงาน 100 คน ต้องรับภาระเลี้ยงดูผู้สูงอายุ 16 คน² จากสัดส่วนภาระที่พึงพิงของวัยแรงงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับวัยแรงงานจึงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะเมื่อประชากรวัยแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี แล้วย่อมทำให้ประชากรในวัยอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยเช่นกัน และหากเราช่วยกันสร้างความสุขโดยเริ่มต้นจากวงแคบเช่น ความสุขจากการทำงานให้เกิดขึ้นในทุก ๆ องค์กร สรรสร้างองค์กรที่ตนอยู่ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในแบบที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง เกิดเป็นองค์กรสุขภาวะเมื่อนั้นก็ย่อมจะสามารถสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน

ศูนย์อนามัยที่ 6 ก็ได้ตระหนักในเรื่องของการสร้างความสุขในการทำงาน ดังจะเห็นได้จากแผนที่ยุทธศาสตร์ ซึ่งมีกลยุทธ์ พัฒนาการสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร

2.2 องค์กรแห่งความสุขและกล่องแห่งความสุข

ในการวัดความสุขนั้น เราไม่สามารถวัดทุกปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขได้ ดังนั้นจึงมีผู้สนใจศึกษาการวัดความสุข จึงต้องให้นิยามความสุขให้ชัดเจน สำหรับคนทำงาน ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร (Happy

workplace) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เรียกว่าเป็นกล่องแห่งความสุข จำนวน 8 ใบ ในจำนวน 6 ใบ จะเป็นกล่องในเรื่องของตัวบุคคล ประกอบด้วย (1) Happy Body สุขภาพดีทั้งกายและใจ รู้จักกินรู้จักใช้ชีวิต (2) Happy Heart มีน้ำใจเอื้อเฟื้ออาทรต่อกัน (3) Happy Relax การรู้จักผ่อนคลาย (4) Happy Brain ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (5) Happy Soul มีคุณธรรมและ ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต และ (6) Happy Money มีเงิน รู้จักเก็บ รู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ส่วนใบที่ 7 เป็นกล่องเกี่ยวกับครอบครัว เรียกว่า (7) Happy Family มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง และกล่องสุดท้าย (8) Happy Society สังคมดี มีความรัก ความสามัคคีต่อชุมชนที่ตนทำงาน ซึ่ง บุคคล ครอบครัว ชุมชน เป็น 3 สิ่งหลักในการเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน บุคคลมีความสุข ย่อมส่งผลไปถึงครอบครัวมีความสุข เมื่อครอบครัวพร้อม สังคมย่อมมีความสุข ศูนย์อนามัยที่ 6 มีการวิเคราะห์และสร้างแผนที่ยุทธศาสตร์ของศูนย์ฯ โดยมีกลยุทธ์ภายใต้มีการพัฒนาองค์กร คือ พัฒนาการสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร การคิดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสร้างความผาสุก หรือที่เรียกว่า ความสุขนี้ ศูนย์ฯต้องพิจารณาแยกกิจกรรมที่ดำเนินการว่า จัดอยู่ในกล่องตามประเภทของความสุข ไต่บ้างตามแนวคิดนี้ ซึ่งจะทำให้สามารถประเมินได้ว่าภายใต้กลยุทธ์พัฒนาการสร้างความผาสุกให้กับบุคลากร ศูนย์ฯ ให้นำหนักในเรื่องใดมาก เรื่องใดน้อย เพื่อการพัฒนากิจกรรมให้มีการสร้างกิจกรรมภายในศูนย์ฯ ให้ได้ครบทุกมิติ และกลายเป็น องค์กรแห่งความสุขที่แท้จริงต่อไป

2.3 HAPPINOMETER เครื่องมือวัดความสุข

HAPPINOMETER คือ เครื่องมือวัดความสุขที่บุคคลสามารถวัดได้ด้วยตนเอง เป็นแนวคิดเสมือนใช้ปรอทวัดความรู้สึกและประสบการณ์ สามารถวัดความสุขของคนทำงานได้ในองค์กรทุกภาคส่วน รวมทั้งบุคคลทั่วไป ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพระยอง ภายใต้อำเภอองค์กรสุขภาพระยอง สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ร่วมมือกันพัฒนา 'แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER เพื่อเป็นคู่มือและเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ สามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเองได้ทันที เหมาะสมกับบริบทคนทำงานในสังคมไทย และยังเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ และกระบวนการวิเคราะห์ จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิต และความสุขระดับบุคคลหลากหลายโครงการวิจัย⁴

เพื่อให้ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือในการวัด ติดตาม และประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ “องค์กรแห่งความสุข : Happy Workplace” ได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ น่าเชื่อถือ รวมทั้งหน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำผลการวัด ติดตาม และประเมินด้วยเครื่องมือ HAPPINOMETER ไปใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

HAPPINOMETER จึงจัดมิติทั้งหมดให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money , และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็น ความสุข 9 มิติ โดยมิติที่ 9 คือ HAPPY Work-life เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

นอกจากนี้ HAPPINOMETER ยังรวมส่วนข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการนำมาวิเคราะห์ ให้เห็นความชัดเจนว่า ควรพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานกับใคร ที่ไหน และอย่างไร ทำให้การสร้างสุขไปถูกทิศทางและได้ผลตรงกับกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

องค์ประกอบของ HAPPINOMETER ประกอบด้วยส่วนข้อมูลทั่วไป และมิติความสุข 9 มิติ ดังนี้
ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย 8 คำถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สภาพการจ้าง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน

ความสุข 9 มิติ HAPPINOMETER มีตัวชี้วัดทั้งหมดรวม 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. **Happy Body** (สุขภาพดี) คือ หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง

มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรื ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. **Happy Relax** (การผ่อนคลาย) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และใช้ชีวิตให้สบาย ๆ

มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อนกิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังและการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. **Happy Heart** (น้ำใจงาม) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

มิตินี้ มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. **Happy Soul** (จิตวิญญาณดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จัดให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

มิตินี้ มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำบุญ รุ่ง ศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. **Happy family** (ครอบครัวดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื้อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6. **Happy Society** (สังคมดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้รอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. **Happy Brain** (ใฝ่รู้ดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัวกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

มิตินี้ มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

8. **Happy Money** (สุขภาพเงินดี) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับจ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

มิตินี้ มี 4 ตัวชี้วัดคือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ การชำระหนี้เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. **Happy work-life** (การงานดี) หมายถึง การที่บุคคลมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร

มิตินี้ มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กรการได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงานการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

2.3.1. ข้อตกลงเบื้องต้นของเครื่องมือ HAPPINOMETER

2.3.1. 1. ความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพียงแต่มากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว HAPPINOMETER สามารถวัดความสุขได้เป็นความสุขระยะสั้น เป็นรายครึ่งปี

2.3.1.2. เป็นการประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์ และระดับความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเอง ทั้งทางบวกและลบ

2.3.1.3. เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล มุ่งไปที่คนทำงาน

2.3.1.4. สามารถให้ภาพรวมสะท้อนเป็นความสุขขององค์กรได้

2.3.1.5. เป็นการวัดระดับความสุขโดยประเมิน จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตและความสุข 9 มิติ 56 ตัวชี้วัด ทั้งนี้ ต้องเป็นไปภายใต้

ก. ผู้ตอบ ตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงความรู้สึกของตนเองมากที่สุด

ข. ผู้ตอบ ให้ความหมายของแต่ละตัวชี้วัดด้วยความรู้สึกหรือประสบการณ์ของตนเอง

ค. ผู้ตอบมีความซื่อสัตย์ในการตอบทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ความรู้สึก และประสบการณ์ที่

ปรากฏเป็นคำถามใน HAPPINOMETER

ง. ผู้ตอบ ตอบให้เสร็จในเวลาที่กำหนด

2.3.2. ความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขตนเองและความสุขรวม ของบุคคลในองค์กร

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 – 24.99 Very Unhappy ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย”

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 – 49.99 Unhappy ไม่มีความสุขเลย

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข”

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 – 74.99 Happy มีความสุข

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข”

ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกันสร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 – 100.0 Very Happy มีความสุขอย่างยิ่ง

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก”

ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2556) สํารวจความสุขคนทำงานในประเทศไทยรอบครึ่งปีแรก (มกราคม – มิถุนายน 2555) คนทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 10,596 ราย จาก 64 องค์กร พบว่า ความสุขคนทำงานในประเทศไทยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 61.1 ซึ่งอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”

มิติที่มีค่าคะแนนความสุขสูงสุดของคนทำงานในประเทศไทย คือ จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 68.6 ซึ่งอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”

มิตีที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดของคนทำงานในประเทศไทย คือ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 51.3 ซึ่งแม้ว่า จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” แต่ระดับคะแนน เกือบตกอยู่ใน ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่า 50.0 ซึ่งอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือ “ระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย”

การจัดอันดับ ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขคนทำงานในประเทศไทยรายมิติ (Happy 8 PLUS)

อันดับ 1 ได้แก่ จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 68.6
อันดับ 2 ได้แก่ น้ำใจดี (Happy Heart)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 67.3
อันดับ 3 ได้แก่ ครอบครัวดี (Happy Family)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 62.5
อันดับ 4 ได้แก่ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 62.2
อันดับ 5 ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 61.6
อันดับ 6 ได้แก่ การงานดี (Happy Work-Life)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 60.5
อันดับ 7 ได้แก่ สังคมดี (Happy Society)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 56.2
อันดับ 8 ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Money)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 55.7
อันดับ 9 ได้แก่ ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 51.3

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2556)สำรวจความสุขคนทำงานในประเทศไทยรอบครึ่งปีหลัง (กรกฎาคม – ธันวาคม 2555) คนทำงานทั้งในภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 20,297 ราย จาก 67 องค์กร พบว่า

ความสุขคนทำงานในประเทศไทยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 60.9

มิตีที่มีค่าคะแนนความสุขสูงสุดของคนทำงานในประเทศไทย คือ จิตวิญญาณดี (Happy Soul) มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 68.8 ซึ่งอยู่ในระดับ “Happy” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย”

มิตีที่มีค่าคะแนนความสุขต่ำที่สุดของคนทำงานในประเทศไทย คือ ผ่อนคลายดี (Happy Relax) มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 52.0 ซึ่งแม้ว่า จัดอยู่ในระดับ “HAPPY” หรือ “ระดับความสุขตามเป้าหมาย” แต่ระดับคะแนน เกือบตกอยู่ใน ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำกว่า 50.0 ซึ่งอยู่ในระดับ “UNHAPPY” หรือ “ระดับความสุขต่ำกว่าเป้าหมาย” ประเด็นที่น่าสนใจ คือ มิตินี้เป็นมิตีที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (61.6) ของรอบครึ่งปีแรก (มกราคม – มิถุนายน 2555)

การจัดอันดับ ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขคนทำงานในประเทศไทยรายมิติ (กรกฎาคม – ธันวาคม 2555)

อันดับ 1 ได้แก่ จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 68.8
อันดับ 2 ได้แก่ น้ำใจดี (Happy Heart)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 67.9
อันดับ 3 ได้แก่ ครอบครัวดี (Happy Family)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 61.8

อันดับ 4 ได้แก่ ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 61.5
อันดับ 5 ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 59.9
อันดับ 6 ได้แก่ การงานดี (Happy Work-Life)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 59.4
อันดับ 7 ได้แก่ สังคมดี (Happy Society)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 57.4
อันดับ 8 ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Money)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 55.3
อันดับ 9 ได้แก่ ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 52.0

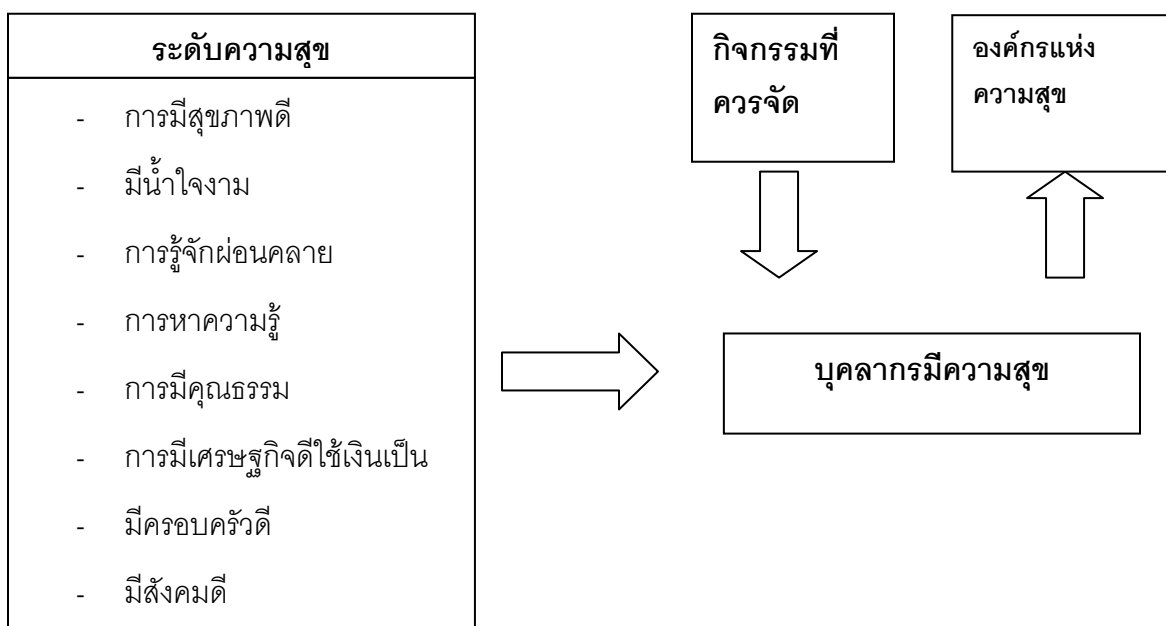
สายสุนีย์ ทับทิมเทศ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมบริการของบุคลากรที่ให้บริการผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลรามารวม

ความสุขในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนในองค์กรมีความสามารถในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตในการทำงาน การศึกษานี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในระดับสูงและส่วนน้อยที่ระบุว่ามีความสุขระดับปานกลางแต่ไม่พบผู้มีความสุขในระดับต่ำและเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผู้ที่มีความสุขระดับสูง มีพฤติกรรมบริการด้านอำนวยความสะดวก มีจำนวนเป็น 5.18 เท่าของผู้ที่มีความสุขระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Odds Ratio=5.18) ทุกพฤติกรรมทั้งด้านการต้อนรับ, สื่อสาร, มนุษยสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วย โดยเฉพาะผู้ที่มีความสุขในระดับปานกลางก็ควรได้รับการส่งเสริมให้มีความสุขมากขึ้นโดยเฉพาะความสุขทั้ง 4 ด้าน

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี จำนวน 178 คน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรรถภาพตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในครอบครัว นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย พบว่า การพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น คน ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญจะต้องอยู่ในสภาวะที่พร้อมในการที่จะพัฒนางานและหากคนมีความสุขในระดับที่สูง ก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย แต่การวัดความสุขซึ่งเป็นความรู้สึกและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้ที่ศึกษาจะต้องนิยามความสุขให้ชัดเจน และใช้เครื่องมือวัดที่มีคุณภาพผ่านการ

พัฒนาและศึกษาวิจัยมาอย่างดี ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสารและพบว่าเครื่องมือ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขที่มีกระบวนการพัฒนาเครื่องมืออย่างเป็นระบบและมีงานวิจัยและทฤษฎีรองรับ สามารถวัดความสุขของคนทำงานได้ทั้งภาครัฐและเอกชน พร้อมนี้สามารถเก็บข้อมูลและพัฒนาโครงการเพื่อสร้างความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้ศึกษาวิจัยนำเครื่องมือ HAPPINOMETER มาใช้วัดความสุขของบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 6 เพื่อประเมินความสุขของบุคลากร จากนั้นนำโครงการ/กิจกรรมที่ศูนย์ฯ จัดให้บุคลากรมาวิเคราะห์ว่าสามารถสร้างความสุขในรายมิติใดบ้างเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเลือกโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสุขตามกรอบแนวคิดการศึกษา รายละเอียดตามแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 แนวคิดในการศึกษา

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัย เรื่อง สุขภาวะของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 เพื่อประเมินความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อประเมินความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6

3.2 ประชากร

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

3.3. กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น กรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฯ ระหว่าง เดือน ตุลาคม 2555 ถึง เดือน พฤศจิกายน 2555 ได้กลุ่มตัวอย่าง 314คน

3.4. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

3.5. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยมี 2 ชุด ได้แก่ แบบสำรวจ HAPPINOMETER และแบบวิเคราะห์ โครงการ/กิจกรรม

3.5.1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ได้รับการพัฒนาจาก โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งใช้สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลความสุขของคนวัยทำงานในประเทศไทย เกณฑ์ในการวัดและวิเคราะห์ความสุข ใช้แนวทางและเกณฑ์วัดระดับความสุขของโครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย

ลักษณะและเนื้อหาของเครื่องมือ

แบบสำรวจ สำหรับบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ , อายุ, สถานภาพสมรส , การศึกษาสูงสุด , จำนวนบุตร, ลักษณะงาน, สถานภาพการจ้างงาน, ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน ปัจจุบัน จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจมิติความสุข ประกอบด้วย ความสุขมิติต่างๆ จำนวน 9 มิติ ได้แก่

- 1) มิติสุขภาพดี ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 6 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน
- 2) มิติการผ่อนคลาย ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 5 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน
- 3) มิติน้ำใจดี ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน
- 4) มิติจิตวิญญาณดี ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 5 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน
- 5) มิติครอบครัวดี ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 3 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน
- 6) มิติสังคมดี การงานดี ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน
- 7) มิติการศึกษาเรียนรู้ ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 3 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน
- 8) มิติสุขภาพเงินดี ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็น โดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ จำนวนทั้งหมด 4 ข้อ กำหนดค่าน้ำหนักออกเป็น 1 ถึง 5 คะแนน

3.5.2.แบบวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรม จำแนกรายมิติความสุขที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจัดส่งแบบสำรวจความสุขด้วยตนเองให้กลุ่มเป้าหมาย ระหว่าง เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม 2556 ประสานงานกลุ่มเป้าหมายเพื่อติดตามแบบสำรวจกลับระหว่าง เดือนมกราคม 2556 โดยมีขั้นตอนการเก็บ ดังนี้

3.6.1 ชี้แจงโครงการสำรวจสุขภาวะในการนำเสนอแผนงานโครงการของศูนย์อนามัยที่ 6 เพื่อประชาสัมพันธ์โครงการและแจ้งรายละเอียดขั้นตอน

3.6.2 ทำหนังสือถึงหัวหน้ากลุ่ม/หน่วย เพื่อขอความร่วมมือในการแจ้งและแจกแบบสำรวจกลุ่มเป้าหมาย และรวบรวมส่ง

3.6.3 รวบรวมตรวจสอบความครบถ้วนและติดตามแบบสำรวจทางโทรศัพท์ในเดือนมกราคม 2556 เพื่อให้ได้รับข้อมูลเพียงพอในการวิเคราะห์

3.6.4 ผู้วิจัยรวบรวมโครงการ/กิจกรรมของศูนย์ฯ ส่งแบบวิเคราะห์พร้อมโครงการให้ผู้เชี่ยวชาญโครงการ และประเมินผลโครงการ วิเคราะห์

3.7 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลในงานวิจัยชิ้นนี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ผลวิจัย ออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

3.7.1 **แบบสำรวจ** หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ ข้อแบบสอบถามและลงข้อมูลจากนั้นประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 **แบบวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรม** นำโครงการ/กิจกรรมที่จัดให้บุคลากรศูนย์ฯ ส่งให้ผู้รับผิดชอบ งานด้านแผน งาน ประเมินผล จำนวน 5 คน ได้วิเคราะห์ จำแนกโครงการ/กิจกรรม ที่สามารถส่งเสริม ความสุข และเจงนับเฉพาะโครงการ/กิจกรรม ที่ผู้วิเคราะห์มีความคิดเห็นตรงกันว่า สามารถสนับสนุนความสุข ในแต่ละมิติ มากกว่าร้อยละ 50 เป็นโครงการ/กิจกรรมที่สามารถสร้างความสุขให้กับบุคลากรศูนย์

บทที่ 4 ผลการศึกษาและอภิปรายผล

การศึกษา สุขภาวะของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ ๖ ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินความสุขของบุคลากร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ทั้งหมด 314 ชุดได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 268ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.35 ของกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษานำเสนอ ตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิจัย

4.1.1 ข้อมูลทั่วไป

4.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขจำแนกรายมิติและภาพรวม

4.1.3 ระดับความสุขจำแนกรายกลุ่ม/หน่วยงาน

4.1.4 วิเคราะห์โครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสุขของบุคลากร

4.2 อภิปรายผล

4.1.1 ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพร้อยละ 88.41 พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.6 อายุอยู่ในช่วง 30-41 ปี ร้อยละ 27.2 การศึกษาสูงสุดเป็นวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 42.9 สถานภาพสมรสและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 61.9จำนวนบุตร 2 คน ร้อยละ 42.2 ลักษณะงาน งานด้านบริการ ร้อยละ68.7 สถานภาพการจ้างงานประจำ ร้อยละ 64.6 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไปร้อยละ 68.7 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษาสถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพจ้างงาน ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร

ข้อมูลทั่วไปของลักษณะประชากร	จำนวน (N=268)	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	205	99.6
ชาย	62	23.1
ไม่ตอบ	1	0.4
อายุ		
21 - 30 ปี	37	13.8
31 - 40 ปี	73	27.2
41 - 50 ปี	71	26.5
51 - 60 ปี	87	32.5
อายุเฉลี่ย 43.36 ปี ส่วนเบี่ยงเบน 10.34 ปี		

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษาสถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพจ้างงาน ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร (ต่อ)

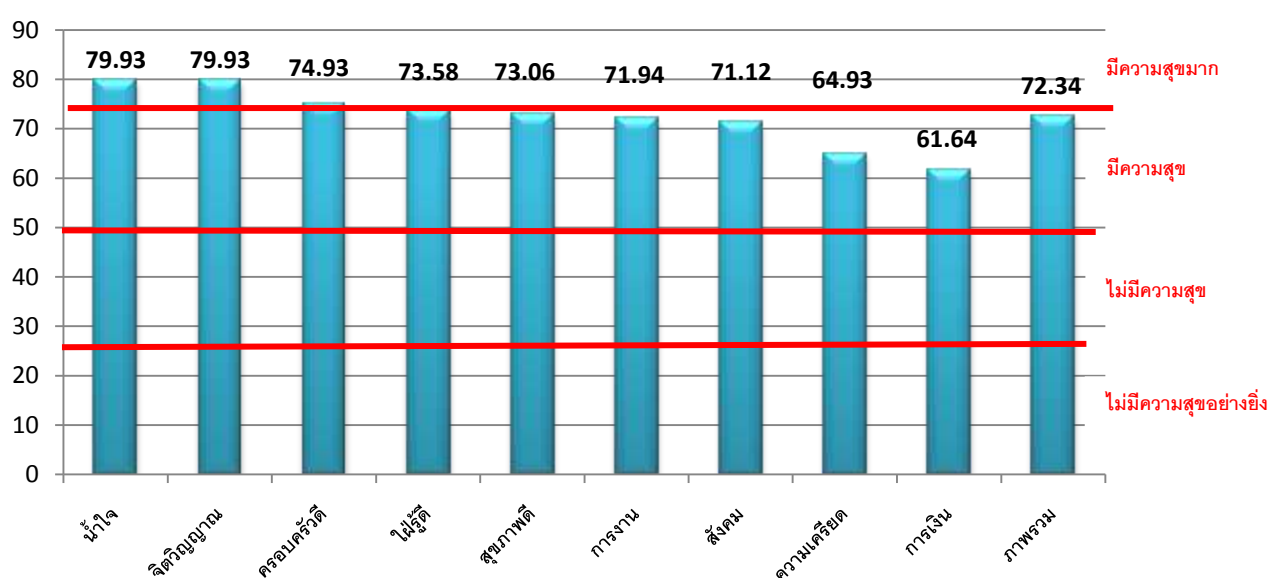
ข้อมูลทั่วไปของลักษณะประชากร	จำนวน (N=268)	ร้อยละ
การศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	14	5.2
มัธยมศึกษาตอนต้น	16	6.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	31	11.6
ปวช.	19	7.1
ปวส.	23	8.6
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	8	3.0
ปริญญาตรี	115	42.9
สูงกว่าปริญญาตรี	42	15.7
สถานภาพสมรส		
โสด	47	17.5
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	166	61.9
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	16	6.0
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	5	1.9
หม้าย	9	3.4
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	25	9.3
จำนวนบุตร		
มี จำนวน 1 คน	66	24.6
มี จำนวน 2 คน	113	42.2
มี จำนวน 3-4 คน	17	6.3
มี จำนวน 5 คนขึ้นไป	1	0.5
ไม่มี	71	26.5
ลักษณะงาน		
งานสำนักงาน	46	17.2
งานด้านการผลิต	2	0.7
งานด้านการบริการ	184	68.7
งานด้านบริหาร	20	7.5

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษาสถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพจ้างงาน ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของลักษณะประชากร	จำนวน (N=268)	ร้อยละ
งานด้านอื่นๆ	16	6.0
สภาพการจ้างงาน		
ประจำ	173	64.6
ตามสัญญาจ้าง	95	35.4
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน		
ไม่ถึง 1 ปี	13	4.9
ระหว่าง 1- 2 ปี	31	11.6
ระหว่าง 3- 5 ปี	19	7.1
ระหว่าง 6- 9 ปี	21	7.8
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	184	68.7

4.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข จำแนกรายมิติ และภาพรวม

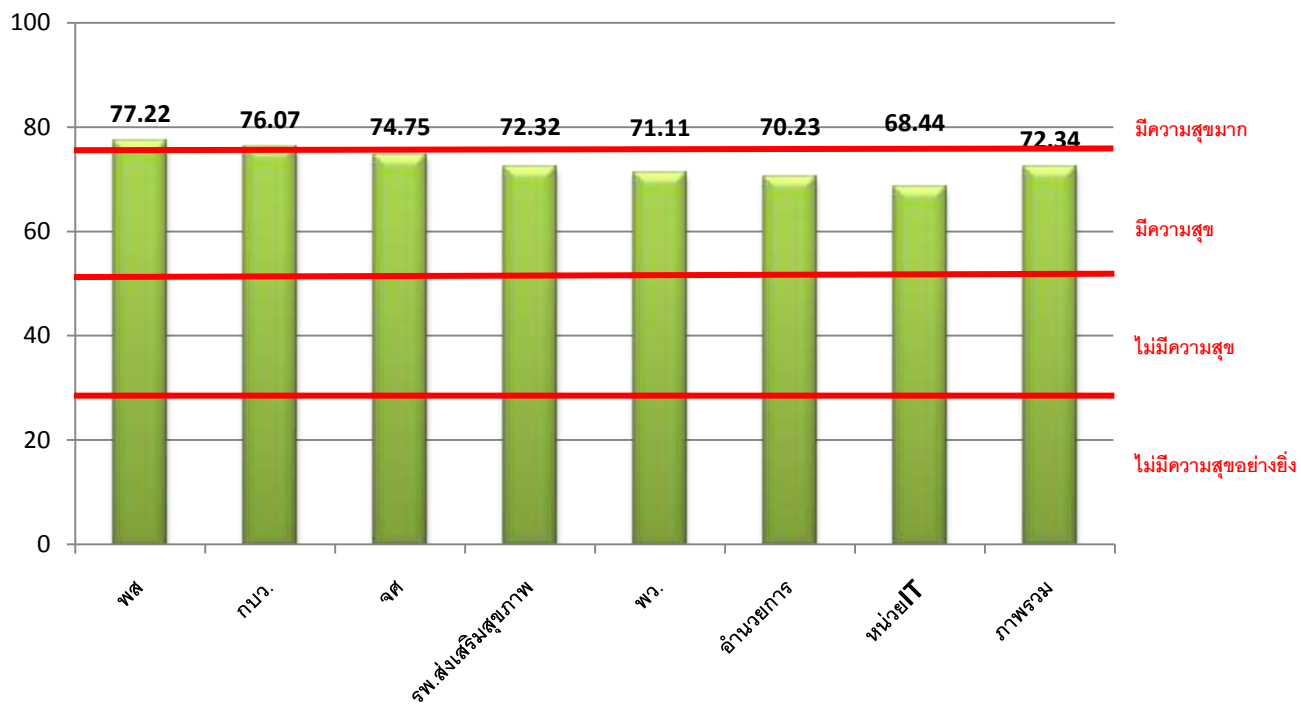
จากการสำรวจความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวมอยู่ที่ 72.34 แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ มิติความสุข มีน้ำใจดี และมิติความสุขจิตวิญญาณ ดี ส่วนมิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” มิติความสุขครอบครัวดี มิติความสุขใฝ่รู้ดี มิติความสุขสุขภาพดี มิติความสุขการงานดี มิติความสุขสังคมดี มิติความสุขมีการผ่อนคลายดี มิติความสุขสุขภาพเงินดี ไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขของบุคลากร
ศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2556

4.1.3. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกแยกรายกลุ่ม

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มที่มีภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ และกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย กลุ่มที่มีภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความสุข” ได้แก่ กลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่มอำนวยการ และ หน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 3

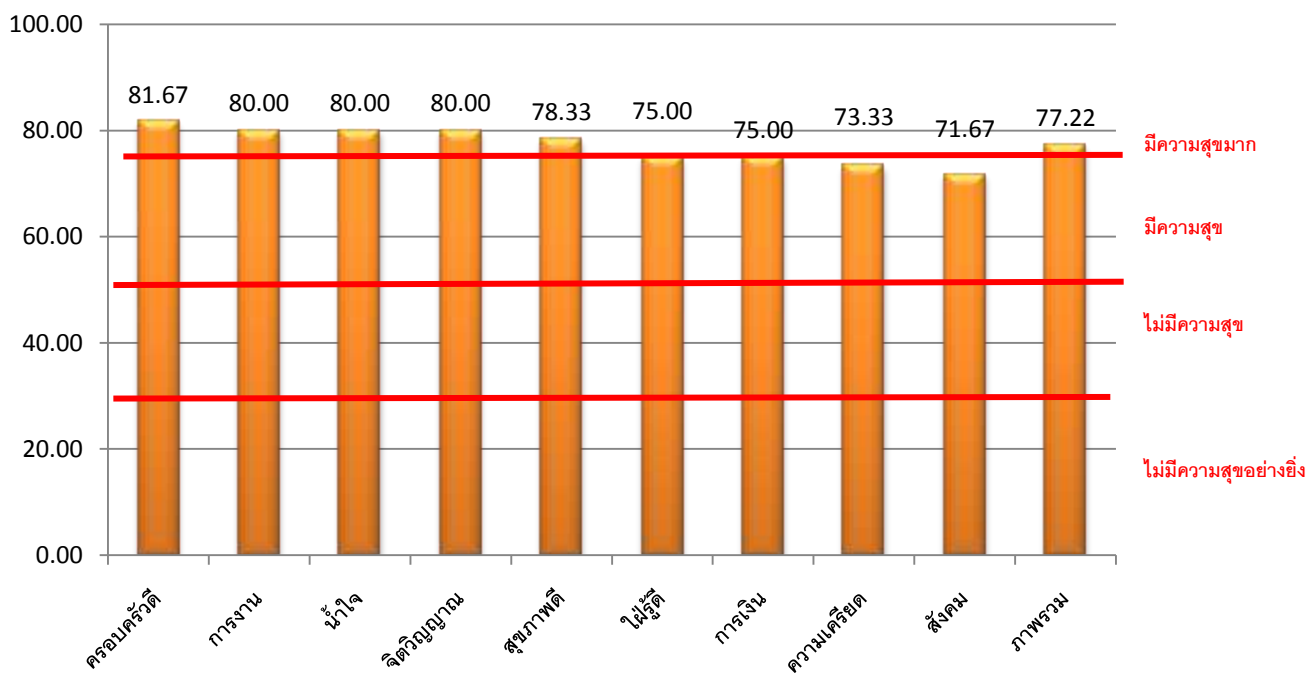


แผนภูมิที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายกลุ่ม หน่วย ศูนย์อนามัยที่ 6

4.1.3.1. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุข กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 77.22 แปลผลว่า “มีความสุขมาก” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ มิติความสุขครอบครัวดี มิติความสุขการงานดี มิติความสุขมีน้ำใจดี มิติความสุขจิตวิญญาณดี มิติความสุขสุขภาพดีและมิติความสุขใฝ่รู้ดี ส่วนมิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” ได้แก่ มิติความสุขสุขภาพเงินดี มิติความสุขมีการผ่อนคลายดี มิติความสุขสังคมดี ไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 4

มิติความสุขกลุ่มพส.

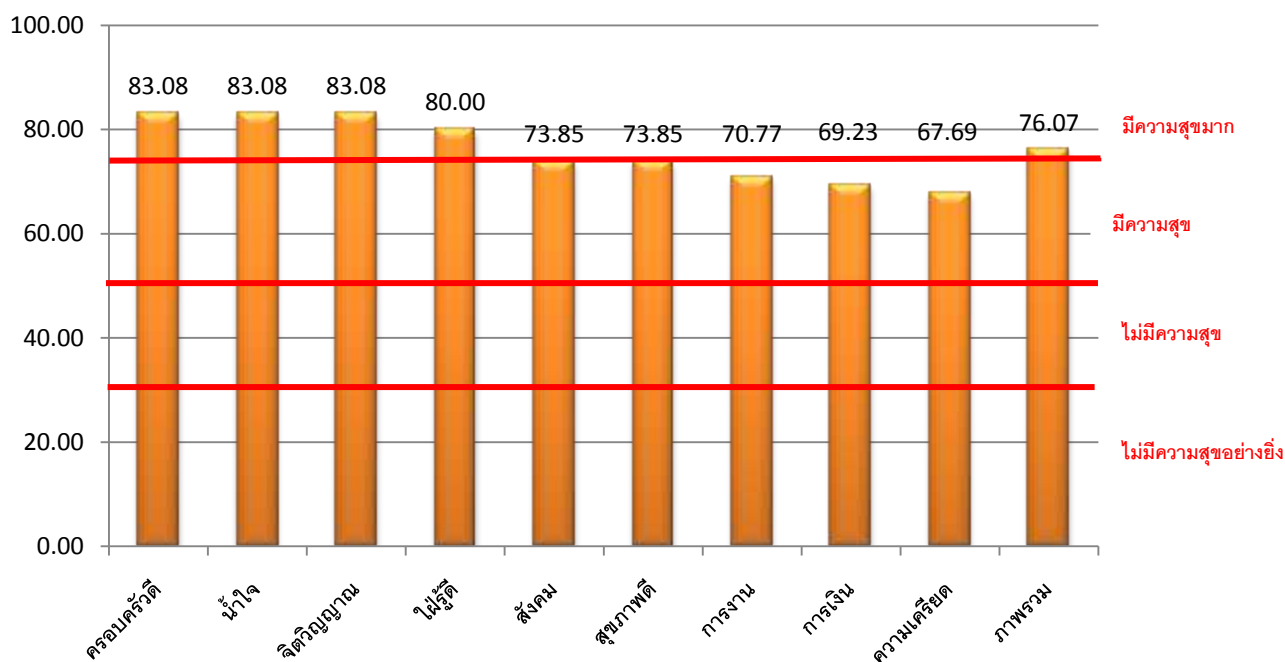


แผนภูมิที่ 4 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขแยกจากรายมิติความสุข กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ

4.1.3.2. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุข กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 76.07 แปลผลว่า “มีความสุขมาก” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ มิติความสุขครอบครัวดี มิติความสุขมีน้ำใจดี มิติความสุขจิตวิญญาณดีและมิติความสุขใฝ่รู้ดี และ ส่วนมิติความสุขที่อยู่ในระดับ “ มีความสุข ” ได้แก่ มิติความสุขสังคมดี มิติความสุขสุขภาพดี มิติความสุขการงานดี มิติความสุขสุขภาพเงินดีและมิติความสุขมีการผ่อนคลายดี ไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 5

มิติความสุขกลุ่มกบว.

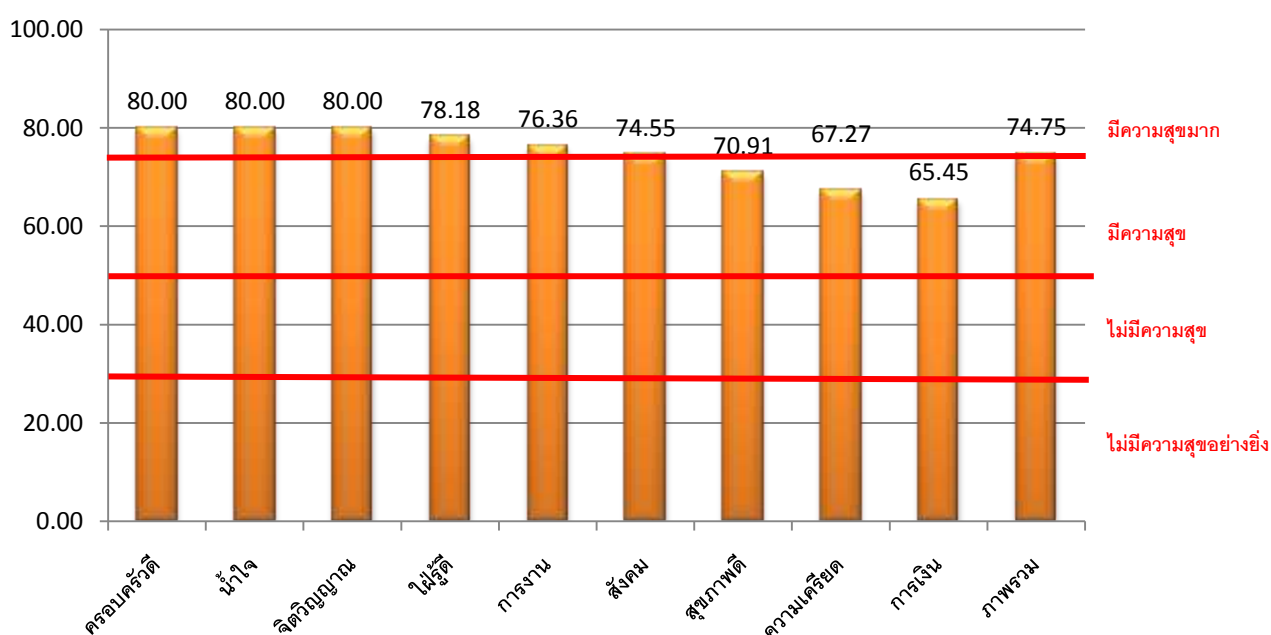


แผนภูมิที่ 5 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย

4.1.3.3. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขกลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพ

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 76.07 แปลผลว่า “มีความสุขมาก” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ มิติความสุขครอบครัวดี มิติความสุขมีน้ำใจดี มิติความสุขจิตวิญญาณดี มิติความสุขใฝ่รู้ดี และมิติความสุขการงานดี ส่วนมิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” ได้แก่ มิติความสุขสังคมดี มิติความสุขสุขภาพดี มิติความสุขมีการผ่อนคลายดี และมิติความสุขสุขภาพเงินดี ไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 6

มิติความสุขกลุ่มจศ.

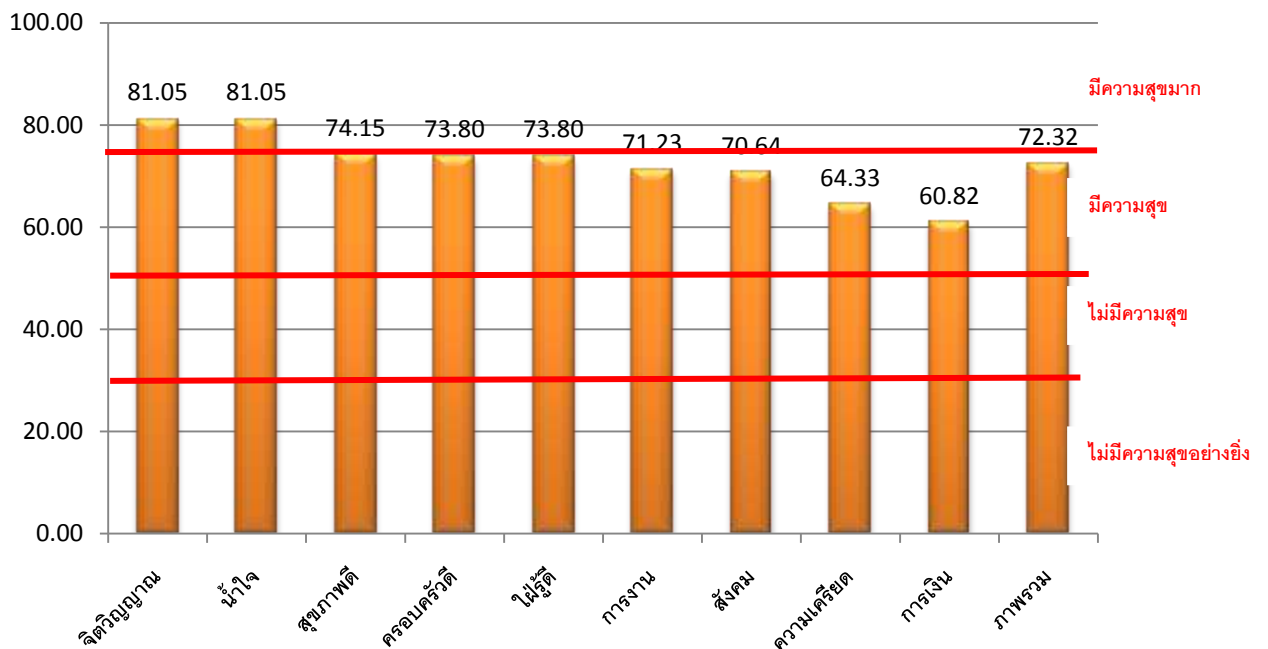


แผนภูมิที่ 6 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุข กลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพ

4.1.3.4. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 72.32 แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ มิติความสุขจิตวิญญาณดีและมิติความสุขมีน้ำใจดี ส่วนมิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” ได้แก่ มิติความสุขสุขภาพดี มิติความสุขครอบครัวดี มิติความสุขใฝ่รู้ดี มิติความสุขการงานดี มิติความสุขสังคมดี มิติความสุขมีการผ่อนคลายดี และมิติความสุขสุขภาพเงินดี ไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 7

มิติความสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

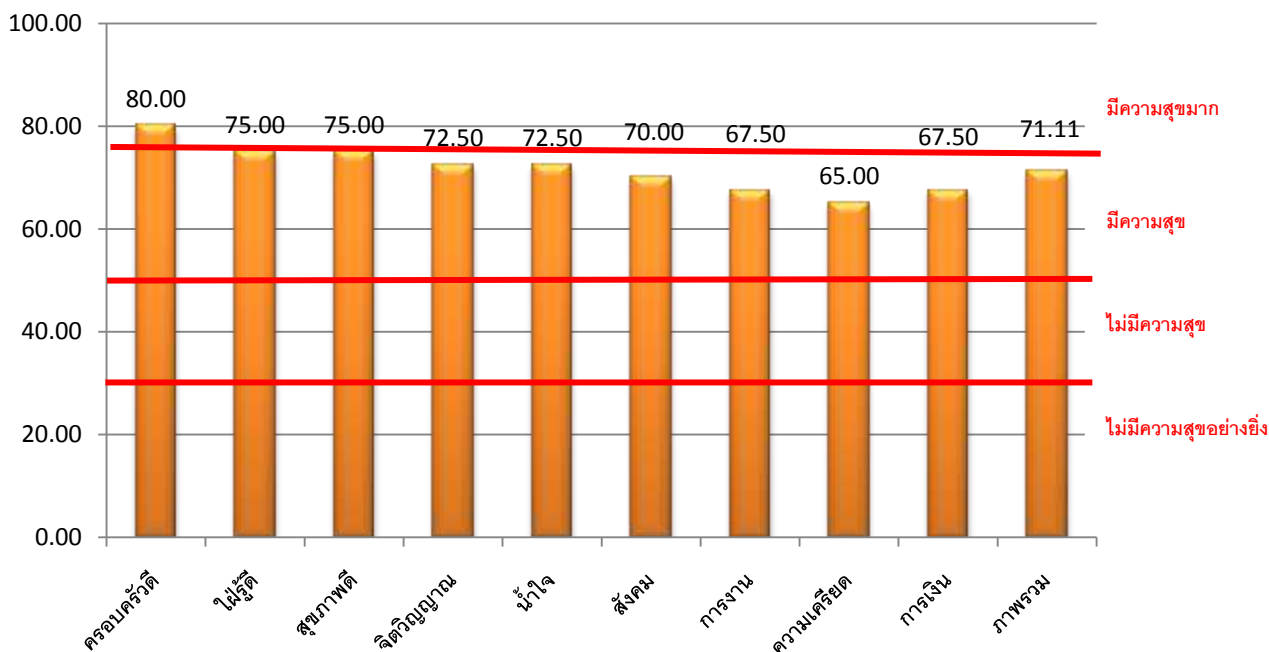


แผนภูมิที่ 7 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

4.1.3.5. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขกลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 71.11 แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ มิติความสุขครอบครัวดี มิติความสุขใฝ่รู้ดีและมิติความสุขสุขภาพดี ส่วนมิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” ได้แก่ มิติความสุขจิตวิญญาณดี มิติความสุขมีน้ำใจดี มิติความสุขสังคมดี มิติความสุขการงานดี มิติความสุขมีการผ่อนคลายดี และมิติความสุขสุขภาพเงินดี ไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 8

มิติความสุขกลุ่ม พว.

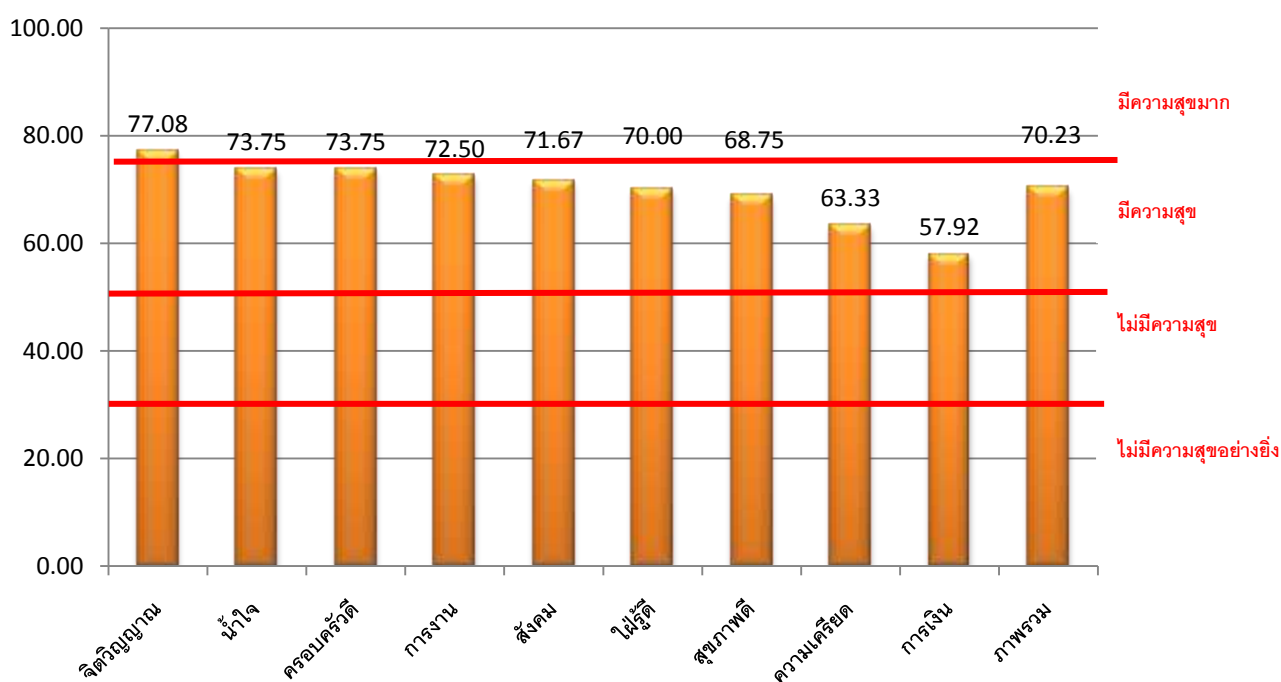


แผนภูมิที่ 8 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุข กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม

4.1.3.6. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขกลุ่มอำนาจการ

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 70.23 แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ มิติความสุขจิตวิญญาณดี ส่วนมิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” ได้แก่ มิติความสุขมีน้ำใจดี มิติความสุขครอบครัวดี มิติความสุขการงานดี มิติความสุขสังคมดี มิติความสุขใฝ่รู้ดี มิติความสุขสุขภาพดี มิติความสุขมีการผ่อนคลายดี และมิติความสุขสุขภาพเงินดี ไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 9

มิติความสุขกลุ่มอำนาจการ

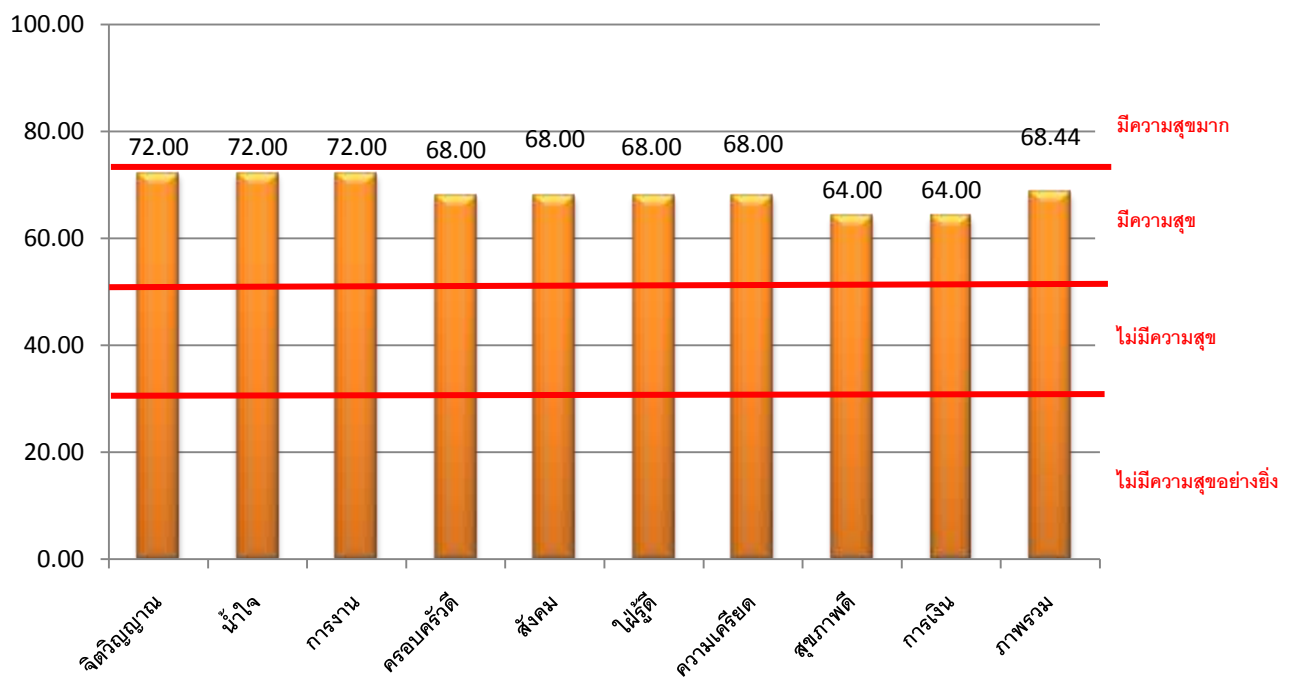


แผนภูมิที่ 9 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุข กลุ่มอำนาจการ

4.1.3.7. ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างพบว่า ภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 68.44 แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ทุกมิติความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข” และไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย รายละเอียดดังแผนภูมิที่ 10

มิติความสุขหน่วยIT



แผนภูมิที่ 10 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขจำแนกรายมิติความสุขหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.1.4 วิเคราะห์โครงการที่สร้างความสุขจำแนกรายมิติความสุข ศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2555

จากการ วิเคราะห์โครงการ/กิจกรรมที่ศูนย์ฯ จัดสำหรับบุคลากรศูนย์ฯ พบว่า ศูนย์ฯ จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้บุคลากรครอบคลุมเกือบครบทุกมิติความสุข ยกเว้น มิติความสุขครอบครัว และสุขภาพการเงิน จากการวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสุขในทั้งสองมิตินี้ ความคิดเห็นการสร้างความสุขในรายมิติทั้งสองยังไม่ถึงร้อยละ 50 รายละเอียด ดังรายการที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละ โครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสุขจำแนกรายมิติ

ความสุขรายมิติ	จำนวน โครงการ/กิจกรรม	ร้อยละ
มิติความสุขสุขภาพดี	6	31.58
มิติความสุขน้ำใจดี	6	31.88
มิติความสุขผ่อนคลายดี	6	31.58
มิติความสุขจิตวิญญาณดี	3	15.79
มิติความสุขใฝ่รู้ดี	10	52.63
มิติความสุขครอบครัวดี	-	0.00
มิติความสุขสุขภาพเงินดี	-	0.00
มิติความสุขการงานและสังคมดี	10	52.63

4.2. อภิปรายผล

การศึกษา สุขภาวะของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2556 เพื่อประเมินระดับความสุขของบุคลากร พบว่า ภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข เท่ากับ 72.34 แปลผล มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในศูนย์อนามัยที่ 6 อยู่ในระดับ “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย และควรจะต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป เนื่องจาก ความสุขมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล⁴ นอกจากนี้ผลการวัดค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 สอดคล้องกับการสำรวจความสุขของคนทำงานในประเทศไทย โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล รอบครึ่งปีแรก ระหว่างเดือนมกราคม- มิถุนายน 2555 ซึ่งสำรวจคนทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 10,596 ราย จาก 64 องค์กร พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 61.1 และครึ่งปีหลัง เดือนกรกฎาคม- ธันวาคม 2555 สำรวจคนทำงานทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศ จำนวนทั้งสิ้น 20,297 ราย จาก 67

องค์กร ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 60.9 ซึ่งอยู่ในระดับ “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับการศึกษาของนักชด รอดเที่ยง (2550)พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัด ศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่ามีมิติความสุขน้ำใจดี และจิตวิญญาณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข มากที่สุด อยู่ที่ 79.93 และ 79.33 แปลผลว่ามีความสุขมาก รองลงมาคือมิติความสุขครอบครัว คะแนน 74.93 แปลผลมีความสุขสอดคล้องกับการสำรวจความสุขของคนทำงานในประเทศไทยในรอบครึ่งปีแรก และครึ่งปีหลังที่ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขคนทำงานในประเทศไทยรายมิติ อันดับแรก ได้แก่ มิติ จิตวิญญาณดี ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 68.6 และ 68.8 ตามลำดับ อันดับสอง ได้แก่ น้ำใจดี ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 67.3 และ 67.9 ตามลำดับ และลำดับสาม ได้แก่ ครอบครัวดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 62.5 และ 59.4 ตามลำดับ และมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 61.67 คือ สุขภาพเงินดี เช่นเดียวกับการสำรวจทั่วประเทศ ที่มีมิติสุขภาพเงินดี อยู่ในลำดับท้ายของรายมิติ

จากการนำโครงการและกิจกรรมที่จัดเพื่อสร้างความสุขให้กับบุคลากรศูนย์ฯ พบว่า มีโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสุขในมิติใฝ่รู้ดี และ มิติความสุขด้านกรงานและสังคมดี ร้อยละ 52.63 รองลงมา มิติความสุขสุขภาพดี มิติความสุขน้ำใจดี มิติความสุขผ่อนคลายดี ร้อยละ 31.58 และมิติความสุข จิตวิญญาณดี ร้อยละ 15.79 ซึ่งหากพิจารณาแต่ละโครงการ/กิจกรรมที่จัดให้บุคลากรนั้น สามารถที่จะสร้างความสุขมากกว่า หนึ่งมิติ ดังนั้นในการพิจารณาอนุมัติโครงการ/กิจกรรมที่จัดในหนึ่งโครงการ สามารถส่งผลกับระดับค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งศูนย์อนามัยที่ 6 ได้ให้ความสำคัญกับ ความผาสุกหรือความสุขของบุคลากรมาโดยตลอด ดังจะมีโครงการ/กิจกรรมที่จัดให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ในแต่ละปีงบประมาณ อาจจะไม่สามารถจัดโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสุขในแต่ละมิติได้ครบทั้ง 9 มิติ แต่จากการสนับสนุนจากผู้บริหารที่อนุมัติให้มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสุขเป็นประจำทุกปี ย่อมสามารถสร้างความสุขและเพิ่มระดับความสุขให้กับบุคลากรและส่งผลกระทบต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศูนย์ฯได้เป็นอย่างดี ซึ่งจากการศึกษาของสายสุนีย์ ทับทิมเทศ พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผู้ที่มีความสุขระดับสูง มีพฤติกรรมบริการด้านอำนวยความสะดวก มีจำนวนเป็น 5.18 เท่าของผู้ที่มีความสุขระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Odds Ratio=5.18) และพบผลที่คล้ายคลึงกันทุกพฤติกรรมทั้งด้านการต้อนรับ, สื่อสาร, มนุษยสัมพันธ์ และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนั้นจึงควร

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่วนมิติความสุขครอบครัว และสุขภาพการเงินยังไม่มีโครงการ/กิจกรรมที่จัดในด้านนี้ แต่บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 มีการร่วมกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพขึ้น และเปิดให้บุคลากรสามารถสมัครเป็นสมาชิกและให้การช่วยเหลือด้านการเงิน และถึงแม้สุขภาพการเงินจะเป็นมิติที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ 61.67 แต่ค่าคะแนนของบุคลากรศูนย์ในมิติสุขภาพการเงินก็มีค่าคะแนนมากกว่าค่าคะแนนเฉลี่ยของทั้งประเทศคือ 55.7 แปลผล อยู่ในระดับมีความสุข เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับมิติความสุขครอบครัวดี ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงถึง 74.93 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00-100.0 ซึ่งเป็น ระดับความสุข มีความสุขมาก ดังนั้นการพิจารณาจัดกิจกรรม/โครงการ ในแต่ละปีงบประมาณของศูนย์ฯ อาจพิจารณาเลือกจัดโครงการ/กิจกรรมที่สามารถสร้างความสุขได้หลายมิติพร้อมกัน โดยการนำโครงการ/กิจกรรมมาวิเคราะห์แยกรายมิติความสุขด้านต่างๆ และเลือกจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมความสุขในหลายมิติในโครงการเดียว จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณ และยังส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

บทที่ 5 สรุปการวิจัย และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปการวิจัย

การศึกษา สุขภาวะของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2556 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินความสุขของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ฯ ระหว่าง เดือน ตุลาคม 2555 ถึง เดือน พฤศจิกายน 2555 ได้กลุ่ม ตัวอย่าง 314 คน คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามHAPPINOMETER กลุ่มตัวอย่างอ่านและ ตอบแบบสอบถามด้วยตนเองได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 268ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.35 ของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สรุปผล การศึกษาได้ดังนี้

5.1.1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพร้อยละ 88.41 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.6 อายุ อยู่ในช่วง 30-41 ปี ร้อยละ 27.2 การศึกษาสูงสุดเป็นวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 42.9 สถานภาพสมรสและอยู่ ร่วมกัน ร้อยละ 61.9จำนวนบุตร 2 คน ร้อยละ 42.2 ลักษณะงาน งานด้านบริการ ร้อยละ68.7 สถานภาพการ ทำงานประจำ ร้อยละ 64.6 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไปร้อยละ 68.7

5.1.2 ค่าเฉลี่ยระดับความสุข

จากการสำรวจความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวมอยู่ที่ 72.34 แปลผลว่า “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ มิติความสุขมีน้ำใจดี และมิติความสุขจิตวิญญาณดี ส่วนมิติความสุขที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” มิติความสุขครอบครัวดี มิติความสุขใฝ่รู้ดี มิติความสุขสุขภาพดี มิติความสุขการงานดี มิติ ความสุขสังคมดี มิติความสุขมีการผ่อนคลายดี มิติความสุขสุขภาพเงินดี ไม่มีมิติความสุขที่อยู่ในระดับต่ำกว่าค่าเป้าหมาย

5.1.3 ค่าเฉลี่ยความสุขแยกกรายกลุ่ม

กลุ่มที่มีภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ได้แก่ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ และกลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย กลุ่มที่มีภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มีความสุข” ได้แก่ กลุ่มจัดการความรู้และการศึกษาด้านสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มพัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อม กลุ่ม อำนวยการ และหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ

5.1.4 วิเคราะห์โครงการที่สร้างความสุขแยกรายมิติ

ศูนย์ฯ จัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้บุคลากรครอบคลุมเกือบครบทุกมิติความสุข ยกเว้น มิติความสุขครอบครัว และสุขภาพการเงิน จากการวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสุขในทั้งสองมิตินี้ ความคิดเห็นการสร้างความสุขในรายมิติทั้งสองยังไม่ถึงร้อยละ 50

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.2.1. จากการศึกษา พบว่า ภาพรวมค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุข เท่ากับ 72.34 แปลผล มีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในศูนย์อนามัยที่ 6 อยู่ในระดับ “มีความสุข” เป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย และหากสามารถสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไปถึง ระดับ “มีความสุขมาก” (ค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 75.00-100.0) จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานเนื่องจาก ความสุขมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลและมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน คือ ผู้ที่มีความสุขระดับสูง มีพฤติกรรมบริการในด้านต่างๆ เป็น 5.18 เท่าของผู้ที่มีความสุขในระดับปานกลาง

5.2.2. จากการวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรม พบว่า ศูนย์ฯ ได้จัดโครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสุขให้กับบุคลากรครอบคลุม รายมิติความสุข 7 มิติ ถึงแม้จะไม่สามารถจัดได้ครบในทุกมิติแต่ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในมิติที่ไม่มีโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข” ดังนั้นศูนย์ฯ อาจไม่จำเป็นต้องจัดโครงการ/กิจกรรมให้มีจำนวนมากหรือเท่ากับจำนวนรายมิติความสุข แต่ควรพิจารณาเลือกจัดโครงการ/กิจกรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนความสุขให้ครอบคลุมรายมิติได้จำนวนมาก จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณของศูนย์ฯ ให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การวัดความสุขของบุคคล เป็นสิ่งเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพียงแต่มากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว HAPPINOMETER สามารถวัดความสุขได้เป็นความสุขระยะสั้น เป็นรายครึ่งปี แต่สามารถสะท้อนความสุขขององค์กรได้⁴ ดังนั้น ควรมีการวัดระดับความสุขของบุคลากรศูนย์ฯ อย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละครั้ง และควรพิจารณาเลือกเครื่องมือวัดความสุขด้านต่างๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบและสอบถามข้อมูลอย่างเป็นระยะ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความสุขในองค์กร อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ภาคผนวก

การวิเคราะห์โครงการ/กิจกรรมที่สร้างความสุข ปี 2555

คำอธิบาย

1. กาย = (สุขภาพดี) คือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับวัย เหมาะสม กับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน
2. ใจ = (น้ำใจงาม) ในองค์กรสิ่งที่เราจำเป็นต้องทำคือการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จัก การแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรับบทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ กับผลสิ่งต่างๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต
3. สังคม = (การผ่อนคลาย) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงานขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเช่นเดียวกัน เป็นการสร้างสมดุลชีวิต
4. ปัญญา = (หาความรู้) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพหมายถึงว่าคนเรา มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้คนอื่น
5. จิตวิญญาณ = (การมีคุณธรรม หิริ โศตปปะ) หิริ โศตปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีม คือ หิริ โศตปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดี มีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และ มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำมาความสุขสู่องค์กร
6. สิ่งแวดล้อม = (ใช้เงินเป็น) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี หรือว่าถ้าเป็นระดับครอบครัว เรียกว่าบัญชีครัวเรือน
7. ครอบครัว = (ครอบครัวที่ดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกันเป็นกำลังใจ ในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ
8. งาน = (สังคมดี) หมายถึงถึงสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี

โครงการ	มิติความสุข							
	กาย	ใจ	สังคม	ปัญญา	จิตวิญญาณ	สุขภาพการเงิน	ครอบครัว	สังคม+งาน
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ "รวมพลัง องค์กรต้นแบบด้านสุขภาพ" ศูนย์อนามัยที่ 6	60%	60%	60%	0%	40%	0%	0%	40%
โครงการพัฒนาคลินิกคนไทยไร้พุง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 6	80%	0%	20%	20%	0%	20%	0%	40%
โครงการรณรงค์เข้าพรรษา "ลดช้วน สร้างบุญ : ใต้บุญล้านใจ คนไทยลดช้วน"	100%	60%	60%	40%	80%	20%	20%	40%
โครงการกิจกรรม 5 ส. ของศูนย์อนามัยที่ 6 เพื่อ	40%	40%	60%	0	20%	40%	20%	60%

โครงการ	มิติความสุข							
	กาย	ใจ	สังคม	ปัญญา	จิตวิญญาณ	สุขภาพการเงิน	ครอบครัว	สังคม+งาน
ความยั่งยืน ประจำปี 2555								
โครงการเพิ่มพื้นที่สีเขียวสู่ชุมชน โดยศูนย์อนามัยที่ 6 ประจำปีงบประมาณ 2555	40%	40%	60%	0%	20%	40%	20%	40%
โครงการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานการจัดการความรู้ ศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555	20%	40%	40%	100%	0%	0%	0%	60%
โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "มหกรรมสร้างสุขภาพ เติมความรู้ ต่อความดี ปี 2" ภาคีเครือข่าย ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น	40%	80%	60%	40%	40%	0%	0%	20%
โครงการส่งเสริมการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ 6	20%	20%	20%	100%	20%	20%	20%	40%
โครงการวิจัยเรื่อง การบริหารยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาองค์กร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปี 2555	20%	40%	40%	60%	20%	40%	20%	60%
โครงการจัดการความรู้ ศูนย์อนามัยที่ 6	20%	40%	40%	80%	20%	0%	0%	60%
โครงการพัฒนาบุคลากร ด้วยกระบวนการเรียนรู้ แนวปฏิบัติธรรมเจริญสติ (วิปัสสนากรรมฐาน) ประจำปีงบประมาณ 2555	60%	80%	60%	60%	100%	20%	20%	20%
โครงการสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2555	100%	40%	60%	20%	20%	20%	20%	40%
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น ปีงบประมาณ 2555	20%	20%	60%	80%	40%	20%	20%	40%
โครงการ การพัฒนาการบริการประชาชนในระบบสุขภาพของรัฐสู่ความเป็นเลิศ กรณีศึกษา : โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ 6 ปีงบประมาณ 2555	20%	40%	60%	40%	40%	20%	0%	60%
โครงการสานสัมพันธ์เต็มเต็มห้องพี่ ศูนย์อนามัยที่ 6	60%	100%	60%	0%	20%	20%	20%	100%
โครงการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของศูนย์อนามัยที่ 6	0%	20%	20%	60%	20%	20%	0%	100%
โครงการศึกษาดูงานการจัดทำขั้นตอนการทำงานตามมาตรฐาน	20%	40%	40%	80%	20%	20%	0%	60%

โครงการ	มิติความสุข							
	กาย	ใจ	สังคม	ปัญญา	จิตวิญญาณ	สุขภาพการเงิน	ครอบครัว	สังคม+งาน
โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแก่บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 หลักสูตร "ชีวิตเบิกบาน การทำงานเป็นสุข" ปีงบประมาณ 2555	40%	80%	60%	80%	60%	20%	20%	80%
โครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน HA	0%	20%	40%	100%	0%	20%	0%	80%

เอกสารอ้างอิง

1. กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชน ในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2548.
2. กล่องแห่งความสุข 8 ประการ[อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนทางวิชาการแก่ภาคีเครือข่ายองค์กรคนสุขภาวะ; 2555. สร้าง “สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน” ผ่าน องค์กรสุขภาวะ”; [วันที่อ้างถึง 8 ตุลาคม 2555]. ที่มา: http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=185&Hit=y
3. นภัชชลด รอดเที่ยง. ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข . รายงานการวิจัย. มปป; 2550.
4. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. คู่มือ การวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER. กรุงเทพฯ. ธรรมดาเพรส จำกัด; 2555.
5. สายสุนีย์ ทับทิมเวศ. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับพฤติกรรมบริการของบุคลากรที่ให้บริการผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลรามธิบดี. รายงานการวิจัย. มปป; 2555.
6. องค์กรแห่งความสุข[อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ; 2555. “องค์กร” กับ “กล่องแห่งความสุข”; [วันที่อ้างถึง 8 ตุลาคม 2555]. ที่มา: <http://www.happy8workplace.com/node/294>
7. HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้[อินเทอร์เน็ต]. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2556. ผลการสำรวจความสุขคนทำงานในประเทศไทยรอบครึ่งปีแรก (มกราคม – มิถุนายน 2555); [วันที่อ้างถึง 30 มิถุนายน 2556]. ที่มา: <http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th>.
8. HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้[อินเทอร์เน็ต]. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2556. ผลการสำรวจความสุขคนทำงานในประเทศไทยรอบครึ่งปีหลัง (กรกฎาคม – ธันวาคม 2555); [วันที่อ้างถึง 30 มิถุนายน 2556]. ที่มา: <http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th>.