

การสร้างองค์กรแห่งความสุข : กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุษยา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม
อีเมล: roong001@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวัดระดับองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุษยา 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษา โรงพยาบาลจันทบุษยา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงพยาบาลจันทบุษยา จำนวน 201 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยคำถามปลายเปิดโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุษยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการหาความรู้ ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดี ด้านมีสังคมดี ด้านสุขภาพดี และด้านคุณธรรม ส่วนแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุษยา ดังนี้ 1) ด้านการหาความรู้ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 2) ด้านน้ำใจงามควรเสียสละ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น 3) ด้านการผ่อนคลายควรจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อนให้สมดุล 4) ด้านใช้เงินเป็นควรอย่างระมัดระวังในการใช้จ่ายเงิน 5) ด้านครอบครัวที่ดีควรใส่ใจดูแลสมาชิกในครอบครัวด้วยการพูดคุยกัน ปรึกษาหารือกัน 6) ด้านมีสังคมดีควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และชุมชน 7) ด้านสุขภาพดีควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ร่างกายมีความแข็งแรง และ 8) ด้านคุณธรรมควรส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข โรงพยาบาลจันทบุษยา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

Creating Happy Workplace : case study of Chanthabueksa Hospital, Kamphaengsaen District, Nakhon Pathom Province.

Rungnapa Pengrungruangwong

Public Administration Department, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Nakhon Pathom Rajabhat University.

e-mail: roong001@hotmail.com

Abstract

The purpose of this research 1) to measure the level of Happy Workplace, a case study of Chanthabueksa Hospital, 2) to study the guidelines for creating Happy Workplace, a case study of Chanthabueksa Hospital. It is descriptive research. The sample group was 201 persons of Chanthabueksa Hospital. Data analysis using statistics for frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The results of the study of measure Happy Workplace, case study of Chanthabueksa Hospital found that the overall level was at a high level of in order as follows : happy brain, happy heart, happy relax, happy money, happy family, happy society, happy body, and happy soul. The guidelines for creating Happy Workplace case study of Chanthabueksa Hospital as follows : 1) happy brain should keep studying more from various learning sources, 2) happy heart should be sacrificed, helpful, and generous to others, 3) happy relax should be allocated in a balance of time work and rest time, 4) happy money should be used carefully and spent carefully, 5) happy family should pay attention to take care of family members by talking to each other and having conversation discuss, 6) happy society should be established a good relationships between colleagues supervisors and communities. 7) happy body should exercise regularly to be strong, 8) happy soul should be promoted religious activities.

Keywords: Creating Happy Workplace, Chanthabueksa Hospital, Kamphaengsaen District, Nakhon Pathom Province

1. บทนำ

สุขภาวะในที่ทำงาน หรือ Happy Workplace เป็นแนวความคิดเพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างเสริมสุขภาพของบุคลากรและพัฒนาคุณภาพขององค์กรและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตประชากรในประเทศให้พัฒนาไปสู่สังคมคุณภาพระดับนานาชาติ ในปัจจุบันประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ อาทิ สหรัฐอเมริกา แคนาดา สหราชอาณาจักร สหภาพยุโรป ญี่ปุ่น สิงคโปร์ เป็นต้น ต่างให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาพของพนักงานและสุขภาวะองค์กรทั้งในระดับประเทศ และระดับกลุ่มประเทศ เช่น กลุ่มสหภาพยุโรปซึ่งได้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขโดยเครือข่ายยุโรปเพื่อองค์กรส่งเสริมสุขภาพ (European Network for Workplace Health Promotion : ENWHP) เป็นต้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2563: ออนไลน์) ในประเทศไทยดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีขีดความสามารถในการพัฒนาระบบสุขภาพที่เหมาะสมและเกิดองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างองค์กรแห่งความเป็นสุขโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานในองค์กรให้มีสุขภาวะที่ดี มีความสามารถในการทำงาน และใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน โดยนำเครื่องมือความสุข 8 ประการ มาปรับใช้ในองค์กร อันประกอบด้วยด้านการหาความรู้ (happy brain) ด้านน้ำใจงาม (happy heart) ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) ด้านใช้เงินเป็น (happy money) ด้านครอบครัวที่ดี (happy family) ด้านมีสังคมดี (happy society) ด้านสุขภาพดี (happy body) และด้านคุณธรรม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2563: ออนไลน์) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขคือ นโยบายสร้างสุขขององค์กร (happy workplace policy) เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร อีกทั้งส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญขององค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น รู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สถานประกอบการและชุมชน โดยเฉพาะโรงพยาบาล จะสามารถผลักดันประสิทธิภาพของบุคลากรทางการแพทย์ให้สูงขึ้น คุณภาพของบริการดีขึ้น ลดปัญหาการขาดงาน ขาดงานช้า ลาป่วย ลากิจ และลดอัตราการเข้า-ออก เนื่องจากบุคลากรมีความรักในองค์กร ลดอัตราการเลิกจ้าง ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลได้ในที่สุด และส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคมรอบข้างให้เกิดความสุขด้วยเช่นกัน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2563: ออนไลน์)

โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภารกิจและบทบาทหน้าที่บริการประชาชนด้านสุขภาพ ส่งเสริม รักษา ป้องกันและฟื้นฟูสุขภาพ รวมไปถึงการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ป่วยอย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้วยภาวะงานที่มีความเร่งด่วนนี้ทำให้บุคลากรเกิดความท้อแท้ โรคเครียด และขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลให้การบริหารงานและการให้บริการของโรงพยาบาลเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องหาวิธีการลดความเครียดเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน จากการสัมภาษณ์บุคลากรโรงพยาบาล (สัมภาษณ์: 2563) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ตกอยู่ในภาวะความเครียดสูงเนื่องด้วยลักษณะงานของโรงพยาบาลนั้นเป็นงานที่มีความกดดันสูงเป็นอาชีพที่เสี่ยงอันตรายต้องคลุกคลีอยู่กับผู้ป่วย และไม่มีความสุขในการทำงานซึ่งมาจากสิ่งต่างๆรอบตัว ทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ตอบสนองนโยบายสุขภาวะที่ดีของโรงพยาบาลเท่าที่ควร เป็นเพียงการกำหนดนโยบายต่างๆ เท่านั้น แต่ยังไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยแนวคิดพื้นฐานที่ว่า “การจะสร้างองค์กรแห่งความสุขให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนได้นั้นต้องเริ่มจากการที่คนในองค์กรต้องมีความสุขก่อน และจะส่งผลกระทบต่อครอบครัว ชุมชน รวมทั้งองค์กรที่ตนเองทำงานในที่สุด” ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษาเพื่อให้สอดคล้องกับองค์กรแห่งความสุขต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อวัดระดับองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัด

นครปฐม

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา จำนวน 403 คน (โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา, 2563: ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน ซึ่งได้มาจากการใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์โร ยามาเน่ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543) ด้วยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

3.2 เครื่องมือและการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ โครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สภาพการจ้างงานและแผนก/ฝ่าย ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจรายการ

ตอนที่ 2 การสร้างองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา ประกอบด้วยด้านการหาความรู้ ด้านน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านใช้เงินเป็น ด้านครอบครัวที่ดี ด้านมีสังคมดี ด้านสุขภาพดี และด้านคุณธรรม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 3 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.92 นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการของคูเตอร์ ริชาร์ดสัน สูตร (KR-20) = 0.715 และทดสอบค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง 0.2-0.8 (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543) เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์เพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากแหล่งทุติยภูมิโดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา และสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ต และข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิโดยสอบถามและสัมภาษณ์บุคลากรโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 201 ชุด

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่เก็บรวบรวมได้มาครบถ้วนแล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ระดับองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา

ส่วนที่ 3 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

4. ผลการวิจัย

4.1 สรุปผลการวิจัย

4.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 51.24 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 35.82 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี/ปวส. มากที่สุด จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 สถานภาพ โสดมากที่สุด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 53.73 รายได้ส่วนต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท/เดือน มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.26 สภาพการจ้างงาน พนักงานราชการ มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.86 แผนก/ฝ่าย แผนกเภสัชกรรม มากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.43 ตามลำดับ

4.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการหาความรู้ ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.60) รองลงมา ด้านน้ำใจงาม ($\bar{x} = 4.26$, S.D.= 0.69) ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{x} = 4.17$, S.D.= 0.67) ด้านใช้เงินเป็น ($\bar{x} = 3.92$, S.D.= 0.87) ด้านครอบครัวที่ดี ($\bar{x} = 4.02$, S.D.= 0.57) ด้านมีสังคมดี ($\bar{x} = 3.95$, S.D.= 0.64) ด้าน

สุขภาพดี ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.57) และด้านคุณธรรม ($\bar{x} = 3.37$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1) ด้านการหาความรู้ (happy brain) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรคิดค้นหาวิธีต่างๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมา บุคลากรยินดีรับคำแนะนำจากหัวหน้าเพื่อพัฒนาการทำงาน บุคลากรมีวินัยในการทำงาน และมีความตรงต่อเวลา บุคลากรศึกษาหาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ บุคลากรสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ไปศึกษาในด้านที่นำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ โครงการฝึกอบรมความรู้ด้านต่างๆ การฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ โครงการสัมมนาศึกษาดูงานใน ประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น บุคลากรสามารถแบ่งปันความรู้ในสิ่งที่ตนเองถนัดหรือสนใจแก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และบุคลากรมีโอกาสร่วมการอบรมหรือการศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตตามลำดับ

2) ด้านน้ำใจงาม (happy heart) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม ได้แก่ โครงการข้าราชการดีเด่น กิจกรรมการบริจาคโลหิต เป็นต้น รองลงมา บุคลากรให้การช่วยเหลือและรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างและรู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม บุคลากรสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในโรงพยาบาลและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติเพื่อสร้างความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียวกัน บุคลากรมีความสุขจากการที่ได้เป็นผู้รับจากผู้อื่น บุคลากรพึงพอใจกับรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในปัจจุบัน บุคลากรพูดคุยกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอ โรงพยาบาลมีกล่องรับความคิดเห็น เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อเสนอแนะของบุคลากร บุคลากรเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และบุคลากรมีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเสมอ ตามลำดับ

3) ด้านการผ่อนคลาย (happy relax) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสงบสติอารมณ์ ช่วยให้ท่านสบายใจขึ้น โดยมีวิธีมองโลก มีมุมมองเชิงบวกทำให้บุคลากรมีความสุข รองลงมา การได้พักผ่อนในวันหยุดประสปีดาร์ ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและจัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ ดูหนัง ฟังเพลง เป็นต้น บุคลากรมีโอกาสร่วมงานสังสรรค์ประจำปีและงานรื่นเริงตามประเพณี ได้แก่ วันสงกรานต์ วันลอยกระทง เป็นต้น เมื่อประสบปัญหาในชีวิตโดยทั่วไปบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาได้ด้วยตนเอง บุคลากรคิดว่าชีวิตการทำงานของบุคลากรเป็นไปตามที่คาดหวัง บุคลากรสามารถทนต่อแรงกดดันที่เกิดจากการงานได้มีอารมณ์และความคิดด้านบวกเมื่อประสบปัญหา ใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ ได้แก่ กิจกรรมการท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น ตามลำดับ

4) ด้านใช้เงินเป็น (happy money) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรได้รับการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายที่เหมาะสม และการออมเงินในแต่ละเดือน รองลงมา บุคลากรมีจัดสรรรายรับรายจ่ายในแต่ละเดือนได้อย่างสมดุล การจัดให้มีบริการเงินกู้แก่บุคลากรมีรายรับ เพียงพอกับรายจ่าย มีเงินสำรองไว้ใช้เมื่อยามฉุกเฉิน บุคลากรมีความสุขจากการที่ไม่มีหนี้สิน และใช้ชีวิตที่เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของตน บุคลากรผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง โรงพยาบาลมีการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ได้แก่ โครงการกู้ยืมเงินฉุกเฉิน โครงการปรับหนี้บัตรเครดิต โครงการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย เป็นต้น บุคลากรมีการวางแผนการใช้จ่าย เพื่อไม่ให้เงินขาดมือ มีกิจกรรมขายสินค้าราคาถูก กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน บุคลากรรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของบุคลากรในปัจจุบันเป็นภาระ ตามลำดับ

5) ด้านครอบครัวที่ดี (happy family) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีความสนิทสนมกับคนในครอบครัว และไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งภายในครอบครัว รองลงมา บุคลากรและครอบครัวเอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและพูดคุยปรึกษากันได้ทุกเรื่อง โรงพยาบาลจัดกิจกรรมและเวลาให้บุคลากรร่วมกับครอบครัว ได้แก่ กิจกรรมการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการที่ผลการเรียนดี กิจกรรมระลึกบุญคุณบิดามารดาในวันพ่อและวันแม่แห่งชาติ กิจกรรมงานวันเด็กได้รับกำลังใจที่ดีในการทำงานจากครอบครัว ครอบครัวของบุคลากรมีความมั่นคง โรงพยาบาลสามารถเป็นหลักประกันของครอบครัวได้ ได้แก่ การมอบทุนการศึกษาและอุปกรณ์การศึกษาแก่บุตรของบุคลากร เป็นต้น และบุคลากรมีความเป็นกันเองกับครอบครัวของเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

6) ด้านมีสังคมดี (happy society) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี ความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม และพอใจกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน บุคลากรมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนของบุคลากรตามโอกาสอันควร ได้แก่ การจัดอบรมให้ความรู้แก่ชุมชน บริเวณใกล้เคียง การให้ความรู้เกี่ยวกับการรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น บุคลากรและเพื่อนร่วมงานมีการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกันร่วมมือกันปฏิบัติงานในความรับผิดชอบจนสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรรู้สึกว่าการใช้ชีวิตประจำวันมีความสุข ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โรงพยาบาลจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับ บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของโรงพยาบาล และเมื่อมีปัญหาบุคลากรสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนและทำนุยดีให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ตามลำดับ

7) ด้านสุขภาพดี (happy body) พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีพร้อมที่จะทำงานอยู่ตลอดเวลา รองลงมา บุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงจากการได้ออกกำลังกายและไม่เจ็บป่วยบ่อย บุคลากรมีความพึงพอใจกับสุขภาพของบุคลากรอย่างมาก โรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรมการณรงค์ด้านสุขภาพ ได้แก่ การเดินขึ้นบันได แทนการใช้ลิฟต์ กิจกรรมโครงการรณรงค์ลดการดื่มเหล้า กิจกรรมการฝึกโยคะ เป็นต้น บุคลากรมีเวลาในการพักผ่อนวันละ 6-8 ชั่วโมง บุคลากรมีเวลาในการออกกำลังกาย มากกว่า 3 ครั้ง ต่อสัปดาห์ และบุคลากรเชื่อมั่นว่าตนเองมีสุขภาพดี มีการหาวิธีดูแลสุขภาพของตนเองโดยเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่เสมอ ตามลำดับ

8) ด้านคุณธรรม (happy soul) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บุคลากรได้ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาโดยยึดหลักศีลธรรมจริยธรรม รองลงมา บุคลากรมีความซื่อสัตย์และความสามัคคีมีการช่วยเหลือกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรรู้สึกมีความสุขเมื่อได้ทำบุญและใช้ชีวิตโดยไม่เบียดเบียนผู้อื่น มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี บุคลากรมีความศรัทธาต่อศาสนาและมีการปฏิบัติกิจกรรมตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ได้แก่ กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา เพื่อปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงานกิจกรรมการฝึกนั่งสมาธิ กิจกรรมการตักบาตรในวันสำคัญ กิจกรรมการรับฟังการบรรยายธรรมกิจกรรมในวันสำคัญทางพุทธศาสนา บุคลากรยอมรับและขอโทษในความผิดที่ตัวเองหรือมีส่วนรับผิดชอบ บุคลากรตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือบุคลากรอย่างเสมอต้นเสมอปลาย บุคลากรมีส่วนสนับสนุนให้ผู้อื่นปฏิบัติตามหลักของศาสนา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมหรือศาสนาหรือการให้บุคลากร ตามลำดับ

4.1.3 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุษยา

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มกับผู้ที่เกี่ยวข้องให้แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังนี้ 1) ด้านการหาความรู้ ควรเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ที่สร้างสรรคต่อการทำงานนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การฝึกอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ การสัมมนาศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น 2) ด้านน้ำใจงาม ควรเสียสละ เอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น แสดงให้เห็นถึงความมีน้ำใจพร้อมช่วยเหลือผู้อื่น ได้แก่ กิจกรรมโครงการข้าราชการดีเด่น กิจกรรมการบริจาคโลหิต การจัดกล่องรับความคิดเห็นของบุคลากร 3) ด้านการผ่อนคลาย ควรจัดสรรเวลาการทำงานและการพักผ่อนให้สมดุล รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ได้แก่ กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี กิจกรรมการแข่งขันกีฬา เป็นต้น 4) ด้านใช้เงินเป็น ควรใช้จ่ายอย่างระมัดระวัง พอประมาณ รู้จักเก็บรู้จักใช้เงินและไม่เป็นหนี้ ได้แก่ การจัดกิจกรรมขายสินค้าราคาถูก การจัดสวัสดิการที่พักอาศัย เป็นต้น 5) ด้านครอบครัวที่ดี มีการปรึกษาหารือกัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกันระหว่างสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ กิจกรรมการให้ทุนการศึกษาแก่บุตรที่มีผลการเรียนดี กิจกรรมวันเด็ก เป็นต้น 6) ด้านมีสังคมดี ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ให้ความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดี ได้แก่ การรณรงค์ตรวจสุขภาพ กิจกรรมการจัดอบรมให้ความรู้แก่ชุมชน เป็นต้น 7) ด้านสุขภาพดี ควรออกกำลังกายและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอทำให้สุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการฝึกโยคะ การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมการรณรงค์การเดินขึ้นบันไดแทนการใช้ลิฟต์ กิจกรรมโครงการรณรงค์ลดการดื่มเหล้า เป็นต้น 8) ด้านคุณธรรม (happy soul) ควรมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต จัดกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับทางศาสนา ได้แก่ การกิจกรรมรับฟังบรรยายธรรมะ กิจกรรมการฝึกนั่งสมาธิ เป็นต้น

4.2 อภิปรายผลการวิจัย

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุษยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2000: 34 – 43) กล่าวถึงความสุขก็คือ ความพึงพอใจในชีวิตและใน

เป้าหมายหลักของชีวิต รวมทั้งประสบการณ์ในชีวิต เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย อภิปรายผล ดังนี้

1) ด้านการหาความรู้ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรมีการใฝ่หาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรา เผือกโสภณ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย” ผลการวิจัยพบว่า ด้านใฝ่รู้ (Happy Brain) อยู่ในระดับมีความสุขมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ดวงกลาง (2560: บทคัดย่อ) พบว่าความสุขในการทำงานด้านการศึกษาคือหาความรู้หรืออิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติมจากที่มีอยู่และชวนชวนหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

2) ด้านน้ำใจงาม พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร เหล่าแท้ง และคณะ (2557: บทคัดย่อ) พบว่า กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน คือ Happy Heart (น้ำใจงาม) สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003: 652-655) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน เกิดความรักในงานและความยึดมั่นในองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลจะต้องมีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความสนุกสนาน แสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจที่ดี เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

3) ด้านการผ่อนคลาย พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชา คหัทธรา (2554: บทคัดย่อ) พบว่า ด้าน Happy Relax มีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุข พบว่า ด้านการผ่อนคลายอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลไม่สามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อชีวิตในการทำงานเกิดความเครียดไม่สามารถหาวิธีผ่อนคลายในการทำงานที่เหมาะสม การหาเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมมีส่วนช่วยให้รู้สึกผ่อนคลายความเครียดด้วยการปรับใจรับสิ่งที่เกิดขึ้น สภาพปัญหาหรือสถานการณ์ และใช้เวลาว่างกับครอบครัว

4) ด้านใช้เงินเป็น พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558: บทคัดย่อ) พบว่าด้านใช้เงินอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอ ไม่มีภาระหนี้สิน รู้จักการวางแผนการใช้เงิน ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลมีรายรับและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต การจัดสรรเงินนั้นจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต การเก็บออมหรือการจัดสรรเงินจึงเป็นส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงในอนาคต

5) ด้านครอบครัวที่ดี พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561: บทคัดย่อ) ด้านครอบครัวที่ดีอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558: บทคัดย่อ) บุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัว มีเวลาให้กับครอบครัว โดยการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลต้องใช้เวลาส่วนมากในการทำงาน ทำให้ไม่ค่อยได้มีเวลาให้กับคนในครอบครัว การพูดคุยกับคนในครอบครัวถือว่าการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในครอบครัวได้

6) ด้านมีสังคมดี พบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ดวงกลาง (2560: บทคัดย่อ) พบว่าความสุขในการทำงานด้านสังคมดีอยู่ในระดับมากมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลมีการแลกเปลี่ยนปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานเป็นทีม มีกลุ่มรับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อเสนอแนะของบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในชุมชนที่ตั้งของโรงพยาบาล

7) ด้านสุขภาพดี พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559: บทคัดย่อ) พบว่า ด้านมีสุขภาพดี (happy body) อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรักในงาน และค่านิยมร่วมขององค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลมีเวลาส่วนตัวน้อย จึงต้องหาเวลาในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ การออกกำลังกายจึงเป็นทางออกที่ดีและมีส่วนช่วยให้สุขภาพดี

8) ด้านคุณธรรม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร เหล่าแท้ง และคณะ (2557: บทคัดย่อ) ศึกษากิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุขที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ Happy Soul (มีคุณธรรม) มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรี

บุญยานนท์ ผลการวิจัยพบว่าด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมาก มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันสิ่งต่างๆ ให้กัน และรู้จักเอื้อ
อาทรห่วงใยต่อกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมาลี ดวงกลาง (2560: บทคัดย่อ) พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้า
หน้าที่ที่มณฑลสถานพยาบาลราชภัฏนครปฐม ด้านการมีศีลธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด และกิจกรรมสุขภาวะที่มีการเข้าร่วมมากที่สุด
และมีความสุขมากที่สุด คือ กิจกรรมทางศาสนา และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561: บทคัดย่อ) ศึกษา
องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) พบว่ามี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดคือ คุณธรรม ทั้งนี้ เนื่องจาก
บุคลากรโรงพยาบาลต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักคำสอนของพระพุทธศาสนาใช้ในการปฏิบัติงานหรือการมาปรับใช้ในการ
ดำรงชีวิต เพื่อให้จิตใจมีความสงบ และพร้อมรับกับสถานการณ์

4.2.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลจันทบุรุษ อภิปรายผลดังนี้

1) ด้านการหาความรู้ ควรเฝ้าหาความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและโรงพยาบาลจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ซึ่ง
สอดคล้องกับแนวคิดของ Gavin and Mason (2004: 379-392) ความสามารถลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถ
ฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆให้เกิดความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น เพื่อเป็นการ
พัฒนาการทำงานให้ก้าวหน้าในอาชีพที่มั่นคง และสอดคล้องกับแนวคิดสุภัทรา เผือกโสภาก (2556: บทคัดย่อ) การสนับสนุน
บุคลากรให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญสาขาวิชาชีพในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ สนับสนุนการศึกษาต่อ การจัด
โปรแกรมการฝึกอบรม การสัมมนา และการดูงาน รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากร
โรงพยาบาลเป็นผู้ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง จำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก
โรงพยาบาล มีการเพิ่มพูนความรู้ตลอดเวลา เนื่องจากความรู้ที่มีอยู่อาจจะยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2) ด้านน้ำใจงาม ควรมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ แสดงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน
หรือผู้ที่เข้ามาใช้บริการในโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศศิธร เหล่าเท่งและคณะ (2557: บทคัดย่อ) ศึกษากิจกรรม
สร้างสุขในองค์กรตามแนวทางการความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจใน
การลาออกของบุคลากร การแสดงความมีน้ำใจของบุคลากรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงสภาพจิตใจที่ดี ไม่เพียงแต่การมีน้ำใจแก่เพื่อน
ร่วมงาน การมีน้ำใจกับผู้ที่มารับบริการมีความสำคัญอย่างยิ่งในอาชีพนี้ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลจำเป็นต้องมี
น้ำใจแก่ผู้ที่มาใช้บริการของโรงพยาบาล และมีความเสียสละมากขึ้น

3) ด้านการผ่อนคลาย ควรหากิจกรรมผ่อนคลายเพื่อลดความเครียดในการทำงานเพราะต้องพบปะผู้ป่วยเป็น
จำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิษา ศุภัญญา (2554: บทคัดย่อ) การสร้างความผ่อนคลายให้กับตนเอง ไม่ว่าจะเป็น
การทำกิจกรรมต่างๆ การท่องเที่ยวการพักผ่อนอยู่บ้าน ทำให้ลดความเครียดได้บ้าง ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรในโรงพยาบาลต้อง
ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ความกดดันและความเครียดอยู่ตลอดเวลา การหาเวลาพักผ่อนจึงเป็นเรื่องค่อนข้างยาก ดังนั้น โรงพยาบาล
ควรจัดสถานที่พักผ่อนหรือพักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสม ควรจัดศูนย์ให้ความรู้และแนะนำให้ข้อมูลข่าวสาร สารานุกรมเกี่ยวกับ
สุขภาพหรืออื่นๆ ที่มีประโยชน์ เพื่อความผ่อนคลายเพิ่มเติม ขณะเดียวกันบุคลากรรู้จักใช้ชีวิตส่วนตัวที่สมดุล

4) ด้านใช้เงินเป็น ควรจัดสรรเงินที่ใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอย่างประหยัดเพื่อไว้ใช้ในอนาคตและมีความมั่นคงใน
รายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเด่นชัย อาทิตยเจริญชัย (2558: บทคัดย่อ) การใช้เงินอย่างประหยัดและอดออมนั้น เป็น
ผลดีต่อตัวของบุคลากร ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลมีพฤติกรรมการใช้เงินอย่างฟุ่มเฟือย และไม่เก็บเงินออมไว้ใช้ในยาม
จำเป็น การส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับรายจ่าย
และออมเงินในแต่ละเดือน

5) ด้านครอบครัวที่ดี ควรให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นหลัก เพราะครอบครัวเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่ง
สอดคล้องกับแนวคิดของอนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561: บทคัดย่อ) การดูแลเอาใจใส่ครอบครัว การสร้างความมั่นคงให้กับ
ครอบครัว รวมทั้งการให้ความอบอุ่นแก่คนในครอบครัวนั้น ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลมีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อย
ทำให้ครอบครัวขาดความรักและความอบอุ่น

6) ด้านมีสังคมดี ควรเป็นสังคมที่เอื้อเฟื้อกันทั้งสังคมภายในที่ทำงานและสังคมภายนอกมีสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
ระหว่างกันเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และชุมชน บุคลากรมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ
แนวคิดของสุมาลี ดวงกลาง (2560: บทคัดย่อ) สังคมที่ทำงานและสังคมภายนอกที่ทำงานมีลักษณะที่ต่างกัน บุคลากรต้อง
ปรับตัวให้เข้ากับสังคมให้ได้ สังคมภายในเป็นสังคมแห่งการทำงาน ส่วนสังคมภายนอกเป็นสังคมที่ใช้ในการดำรงชีวิตนั่นคือ
ชุมชน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสุวิณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559: บทคัดย่อ)
บุคลากรควรมีความภาคภูมิใจในองค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม และใช้ชีวิตในสังคมที่มีความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สินอย่างมีความสุข ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สนับสนุน

กิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงานซึ่งจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำและเรียนรู้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์

7) ด้านสุขภาพดี ควรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและจิตใจ รู้จักการใช้ชีวิตและการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวีณา ไชยแสนย์ และคณะ (2559: บทคัดย่อ) การมีสุขภาพดีทางกายได้มาจากการออกกำลังกาย การมีจิตใจที่ดีได้มาจากการรู้จักการใช้ชีวิตพอเพียง ให้เหมาะสมกับสิ่งต่างๆ ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรของโรงพยาบาลมีเวลาส่วนตัวน้อยไม่ค่อยได้ออกกำลังกายเท่าที่ควร ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและจิตใจ จึงต้องหาเวลาในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ การออกกำลังกายจึงเป็นทางออกที่ดีและมีส่วนช่วยให้สุขภาพดีไปด้วย

8) ด้านคุณธรรม ควรปรับตัวโดยการนำหลักพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามาใช้ การนำหลักธรรมต่างๆมาใช้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศศิธร เหล่าแท่งและคณะ (2557: บทคัดย่อ) การนำหลักธรรมต่างๆมาใช้อย่างเหมาะสมนั้นเป็นส่วนทำให้งานออกมาอย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาใดๆ ทั้งนี้ เนื่องมาจากบุคลากรในโรงพยาบาลควรนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการสร้างความสงบให้แก่จิตใจ การระงับอารมณ์ไม่ให้เกิดความโกรธหรือความรู้สึกที่ไม่ดี

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงผลลัพธ์ที่แท้จริงที่และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารเพื่อกำหนดแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป ดังนี้

5.1.1 ด้านการหาความรู้ บุคลากรควรหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาต่อ การพูดคุยและเปลี่ยนข้อมูลกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.1.2 ด้านน้ำใจงาม บุคลากรควรแสดงความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่เข้ามาใช้บริการในโรงพยาบาล

5.1.3 ด้านการผ่อนคลาย บุคลากรควรหาเวลาพักผ่อนโดยการไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ เป็นการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

5.1.4 ด้านใช้เงินเป็น บุคลากรควรรู้จักการเก็บออมไว้ใช้จ่ายในอนาคตและยามจำเป็น เพื่อไม่ให้เดือดร้อนในอนาคต

5.1.5 ด้านครอบครัวที่ดี บุคลากรควรแสดงความดูแลเอาใจใส่กับคนในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ การสร้างความรักและความผูกพันแก่คนในครอบครัว

5.1.6 ด้านมีสังคมดี บุคลากรควรมีพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกโรงพยาบาลเป็นการสร้างความใกล้ชิดและสร้างความสนิทสนมได้เป็นอย่างดี

5.1.7 ด้านสุขภาพดี บุคลากรควรหากิจกรรมการออกกำลังกายที่แปลกใหม่และไม่ซ้ำจากเดิม ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อในการทำกิจกรรมการออกกำลังกาย เช่น การจัดกิจกรรมการฝึกโยคะ การตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมการณรงค์การเดินขึ้นบันไดแทนการใช้ลิฟต์ กิจกรรมโครงการรณรงค์ลดการดื่มเหล้า เป็นต้น

5.1.8 ด้านคุณธรรม บุคลากรควรนำหลักจริยธรรมและหลักธรรมอื่นๆมาใช้ในควบคู่ในการปฏิบัติงานเป็นส่วนช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยที่สนใจควรเปรียบเทียบการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงพยาบาลต่างๆ เพื่อจะได้ทราบแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่แตกต่างกัน และควรศึกษาองค์กรแห่งความสุขเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง

6. เอกสารอ้างอิง

เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. (2558). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผู้ให้สัมภาษณ์. (2563, 31 สิงหาคม). บุคลากรทางการแพทย์. โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา.

โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา. (2563). ข้อมูลพื้นฐานของโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา. ค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2563 จาก

http://110.164.65.18/home/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=9&Itemid=445

- ศศิธร เหล่าแท่ง และคณะ. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร ตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. รายงานการวิจัย สาขาวิชาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน . (2563). การสร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตคนทำงาน. ค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2563 จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- สุทธิชา คหัญฐา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุภัทรา เพ็ญโสภิตา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุวิมา ไชยแสนย์ และคณะ. (2559). องค์กรแห่งความสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม. รายงานการวิจัย ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม..
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). การสร้างองค์กรแห่งความสุข .ค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2563 จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/20757-.html>
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว). วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Diener E. (2000). New direction in Subjection Well – Being: The science of happiness and Proposal for a national index. *The American Psychologist Association*. 1(2) (2000), 34 – 43.
- Gavin, J., & Mason, R. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*. 33, 379-392.
- Manion, J., (2003). “Joy at work: creating a positive work place” *Journal of Nursing Administration* 33, 12: 652-655.