

ความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน  
ที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล\*

THE HAPPINESS AND QUALITY OF LIFE OF THE SUPPORTIVE STAFFS  
AT COLLEGE OF NURSING

ภาวดี เหมทานนท์

Pawadee Hamtanon

พีรวิทย์ พันธุ์ฤทธิ์คำ

Peeravit Panritdum

กฤษฎา เวชภักดี

Kritsada Vejchabhuk

เกษรา วณิชิตระกุล

Ketsara Wanachottrakun

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครศรีธรรมราช

Boromarajonani College of Nursing Nakhon Si Thammarat, Thailand

E-mail: pawadeehh@hotmail.com

## บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงสำรวจภาคตัดขวางในครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาล ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาล มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 6 เดือน จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง และเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก 26 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมกราคม ปี 2562 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการศึกษาพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยระดับความสุขรวมของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนอยู่ในระดับมีความสุข ( $\mu = 64.35$ ,  $\sigma = 7.87$ ) โดยด้านจิตวิญญาณดีมีค่าสูงที่สุด ( $\mu = 74.10$ ,  $\sigma = 11.85$ ) และด้านสุขภาพเงินมีค่าต่ำที่สุด ( $\mu = 50.88$ ,  $\sigma = 16.85$ )
2. ระดับความสุขของรายบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุข (ร้อยละ 90.00) ที่เหลือมีความสุขอย่างยิ่ง (ร้อยละ 8.00) และไม่มีความสุข (ร้อยละ 2.00)

---

\* Received 4 November 2019; Revised 12 December 2019; Accepted 27 December 2019



3. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตดี (ร้อยละ 56.00) ที่เหลือมีคุณภาพชีวิตปานกลาง (ร้อยละ 44.00) โดยด้านร่างกายอยู่ในระดับกลาง และระดับดีเท่ากัน (ร้อยละ 50) ด้านจิตใจอยู่ในระดับดี (ร้อยละ 76.00) ด้านสังคมอยู่ในระดับดี (ร้อยละ 54.00) และด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 34.00)

บุคลากรสายสนับสนุนในองค์กรมีความสุข และคุณภาพชีวิตโดยรวมส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตดีเช่นกัน แต่พบว่าความสุขด้านสุขภาพเงินมีค่าต่ำที่สุด ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารหาแนวทางการจัดการและส่งเสริมการดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

**คำสำคัญ:** ความสุข, คุณภาพชีวิต, บุคลากรสายสนับสนุน

## Abstract

This cross-sectional research was to study the level of happiness and quality of life of supportive staffs in college of nursing. There were 50 supportive staffs in college of nursing who worked more than 6 months. The research instrument were the Happinometer and WHOQOL – BREF – THAI -26. Data were collected in January 2019 and analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation.

### Results revealed:

1. The average of happiness level of all supportive staffs were happy level ( $\mu = 64.35$ ,  $\sigma = 7.87$ ), the highest level was happy soul domain ( $\mu = 74.10$ ,  $\sigma = 11.85$ ) and happy money domain was the lowest ( $\mu = 50.88$ ,  $\sigma = 16.85$ ).

2. The level of individual happiness, most of supportive staffs were happy level (90.00%), highly happy (8.00%) and unhappiness (2.00%)

3. The overall quality of life was good (56.00%), in addition to moderate quality of life (44.00%), In the physical domain were equal moderate and good level (50.00%), the psychological domain was good level (76.00%), the social relationship was good level (54.00%) and the environment domain was the moderate level (34.00%)

The supportive staffs had happiness, good level of quality of life. They had the lowest level happiness in money domain. These guideline to manage and enhancement daily life, work life and related factors.

**Keywords:** Happiness, Quality Of Life, Supportive Staffs



## บทนำ

คนทำงานคือ บุคคลหนึ่งในสังคม ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข อย่างไรก็ตาม ความสุขของคนทำงานอาจมีเงื่อนไขหรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป อาทิ การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2554) โดยความสุขในที่ทำงาน (Happiness at workplace) ถือเป็นปัจจัยสำคัญด้านหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของคนในการทำงาน โดยถ้าบุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความรู้สึกที่มีความสุขก็จะเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีพลังและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งก็ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร (Oswald, A. J., et. al., 2015) แต่ในทางตรงข้ามหากบุคลากรทำงานด้วยความรู้สึกที่ไม่มีความสุขก็จะเป็นสิ่งที่บั่นทอนพลังและความสามารถในการทำงานของบุคลากร ทำให้ไม่มีแรงจูงใจให้ตั้งใจทำงานเท่าที่ควร ย่อมเป็นเหตุให้งานขาดคุณภาพและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรได้

บุคคลที่มีความสุขมักจะมีพฤติกรรมและความสามารถที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จในงานได้ เช่น การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่ดี เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล (Lyubomirsky, S. et. al., 2005) อีกทั้งยังพบว่าความสุขในที่ทำงานยังเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร และการคงอยู่กับองค์กรที่ยาวนานของบุคคลอีกด้วย (Khodabakhshyan, M., 2013) แม้ว่าคนส่วนใหญ่จะต้องการรู้สึกถึงอารมณ์ดี ๆ ในทางบวก เช่น ความปิติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ แต่คนเราอาจจะมีมีความสุขได้หากสามารถรู้สึกถึงอารมณ์ที่ต้องการ แม้ว่าอารมณ์นั้นจะเป็นอารมณ์ด้านลบก็ตาม เช่น ความเศร้า ความวิตก กังวล และความโกรธนั้น แต่อารมณ์ด้านลบจะต้องมีไม่บ่อยครั้ง (Lyubomirsky, S. et. al., 2005) การศึกษาถึงคุณภาพของความสุข (Quality of happiness) ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล วัดจากระดับของความพึงพอใจ และความคาดหวังที่ประเมินความรู้สึกของบุคคล จากสภาพความเป็นอยู่นอกจากนี้ ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล “ความสุข” และ “ความพึงพอใจ” จึงสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) องค์กรใดที่มีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงานและควบคุมคุณภาพของงานได้และยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและความสมดุลในชีวิตเกิดขึ้น



คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ, 2553) เป็นเกณฑ์หนึ่งที่คนทำงานให้ความสำคัญและจัดอยู่ในระดับต้น ๆ ของการพิจารณาการคงอยู่ในองค์กรหรือการมาสมัครงานกับองค์กร เพราะคนเห็นว่าการมีคุณภาพชีวิตทำให้เขารู้สึกมีความพึงพอใจในงาน เช่น การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัยดี และการมีคุณภาพชีวิต ทำให้เขามีความสนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซื่อสัตย์และรักองค์กร ดังนั้นคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานดีขึ้น และเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรจะมีความผูกพันต่องาน เห็นว่างานเป็นหนทางที่ตนเองจะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและบรรลุเป้าหมายได้ ที่สำคัญเป็นแรงจูงใจให้คนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรอีกด้วย โดยองค์การอนามัยโลก สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ในเวลานั้น ๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และ 4) มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) (สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ, 2540)

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช เป็นองค์กรภาครัฐสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีแนวโน้มที่บุคลากรสายสนับสนุนจะมีระดับความสุขและคุณภาพชีวิตลดลง โดยจะเห็นได้ว่าการเจ็บป่วยทางกายเพิ่มมากขึ้น มีการลาออกของบุคลากร ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากในปัจจุบันนี้สถาบันพระบรมราชชนก กำลังอยู่ในช่วงการปรับเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัย มีการปรับตำแหน่งของบุคลากรภายในสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งนี้ในสังคมปัจจุบันคนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการหาเงินหารายได้ คร่ำเคร่งกับการทำงาน เพื่อคว้ามารซึ่งความสำเร็จในชีวิตการทำงาน โดยไม่ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพ อาจทำให้ส่งผลต่อระดับความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรภายในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราชได้ ดังนั้นการศึกษาระดับความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการได้มาซึ่งข้อมูลเบื้องต้นต่อการดำเนินงานและผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ และจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานตนเองที่ได้ปฏิบัติ ย่อมจะกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และมุ่งหวังที่จะให้งานนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมสำหรับการปรับเปลี่ยนและพัฒนาในการบริหารงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย



1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (cross-sectional study) โดยประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 6 เดือน จำนวน 50 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ**

1. ข้อมูลส่วนบุคคลและการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ คือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาทำงาน

2. แบบการวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขที่ใกล้เคียงกับชีวิตและความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุดเป็นตัวชี้วัดที่ผ่านกระบวนการสังเคราะห์และกระบวนการวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของหลากหลายโครงการวิจัย ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ คือ สุขภาพดี จำนวน 6 ข้อ (1-6) ผ่อนคลายดี จำนวน 5 ข้อ (7-11) น้ำใจดี จำนวน 9 ข้อ (12-20) จิตวิญญาณดี จำนวน 5 ข้อ (21-25) ครอบครัวยุติธรรม จำนวน 3 ข้อ (26-28) สังคมดี จำนวน 6 ข้อ (29-34) ใฝ่รู้ดี จำนวน 3 ข้อ (35-37) สุขภาพเงินดี 4 จำนวน ข้อ (38-41) และการงานดี จำนวน 16 ข้อ (42-57) รวมทั้งหมด 57 ข้อ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ .87

การให้ความหมายของค่าคะแนนมี 2 ลักษณะ คือ ค่าเฉลี่ยระดับความสุขตนเอง และความสุขรวมของบุคคลในองค์กร ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
0.00 – 24.99	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
25.00 – 49.99	ไม่มีความสุข: Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
50.00 – 74.99	มีความสุข: Happy สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
75.00 – 100.0	มีความสุขอย่างยิ่ง: Very Happy ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุน และยกย่องเป็นแบบอย่าง



3. เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ที่ สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ (สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ, 2540) ได้แปลและพัฒนาจากแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก 100 ข้อ มาเป็นแบบวัดคุณภาพชีวิต จำนวนข้อคำถาม 26 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ .81 และมีการแปลผล ดังนี้

คุณภาพชีวิต	ไม่ดี	ปานกลาง	ดี
ด้านร่างกาย	7-16	17-26	27-35
ด้านจิตใจ	6-14	15-22	23-30
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3-7	8-11	12-15
ด้านสิ่งแวดล้อม	8-18	19-29	30-40
<b>คุณภาพชีวิตโดยรวม</b>	<b>26-60</b>	<b>61-95</b>	<b>96-130</b>

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความสุขของบุคคล ระดับคุณภาพชีวิต และความสุขรวมของบุคลากรสายสนับสนุน ใช้สถิติจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### การพิทักษ์สิทธิ

ผู้วิจัยจะดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มประชากรโดยชี้แจงรายละเอียด ครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 7) ข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

#### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน  
ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 35 คน (ร้อยละ 70.00) มีอายุ 41 – 60 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 64.00) โดยอายุน้อยที่สุด คือ 24 ปี และ



อายุมากที่สุดคือ 70 ปี การศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี 19 คน (ร้อยละ 38.00) รองลงมาคือระดับประถมศึกษา 16 คน (ร้อยละ 32.00) ส่วนเรื่องสถานภาพ พบว่า ส่วยใหญ่แต่งงานและอยู่ร่วมกัน 23 คน (ร้อยละ 46.00) รองลงมาคือ สถานภาพโสด (ร้อยละ 32.00) มีบุตร 2 คนมากที่สุด จำนวน 20 คน สำหรับลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานด้านการบริการ 20 คน (ร้อยละ 40.00) รองลงมาทางด้านสำนักงาน 17 คน (ร้อยละ 34.00) ส่วนใหญ่มีสถานภาพการจ้างงานแบบจ้างเหมา 20 คน (ร้อยละ 40.00) รองลงมาคือแบบประจำ 16 คน (ร้อยละ 32.00) ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป 29 คน (ร้อยละ 58.00)

## 2. ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน

### 2.1 ระดับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนรายบุคคล

จากผลการศึกษานับจำนวนร้อยละของค่าเฉลี่ยของระดับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ระดับความสุขโดยรวม อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 90.00) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสุขภาพดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (ร้อยละ 44.00) ด้านผ่อนคลายดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 60.00) ด้านน้ำใจดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับ (ร้อยละ 62.00) ด้านจิตวิญญาณดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุขอย่างยิ่ง (ร้อยละ 54.00) ด้านครอบครัวดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 50.00) ด้านสังคมดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 74.00) ด้านใฝ่รู้ดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 60.00) ด้านสุขภาพเงินดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 50.00) และด้านภาระงานดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับ (ร้อยละ 72.00)

### 2.2 ค่าเฉลี่ยระดับความสุขรวมของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยระดับความสุขรวมของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคน พบว่า อยู่ในระดับมีความสุข ( $\mu = 64.35$ ,  $\sigma = 7.87$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจิตวิญญาณดีมีค่าสูงที่สุด ( $\mu = 74.10$ ,  $\sigma = 11.85$ ) และด้านสุขภาพเงินมีค่าต่ำที่สุด ( $\mu = 50.88$ ,  $\sigma = 16.85$ ) ดังตารางที่ 2



**ตารางที่ 1** จำนวน และร้อยละของระดับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 50)

ระดับความสุข มิติความสุข	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง		ไม่มีความสุข		มีความสุข		มีความสุขอย่างยิ่ง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สุขภาพดี	1	2.00	6	12.00	21	42.00	22	44.00
ผ่อนคลายดี	0	0	13	26.00	30	60.00	14	28.00
น้ำใจดี	0	0	0	0	31	62.00	19	38.00
จิตวิญญาณดี	0	0	0	0	23	46.00	27	54.00
ครอบครัวดี	0	0	3	6.0	22	44.00	25	50.00
สังคมดี	0	0	2	4.00	37	74.00	9	18.00
ใฝ่รู้ดี	0	0	3	6.00	30	60.00	17	34.00
สุขภาพเงินดี	2	4.00	17	34.00	25	50.00	6	12.00
การงานดี	0	0	9	18.00	36	72.00	5	10.00
ความสุขโดยรวม	0	0	1	2.00	45	90.00	4	8.00

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยของระดับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน (N=50)

ระดับความสุข มิติความสุข	$\mu$	$\sigma$
สุขภาพดี	66.30	17.29
ผ่อนคลายดี	57.10	14.40
น้ำใจดี	72.33	8.85
จิตวิญญาณดี	74.10	11.85
ครอบครัวดี	69.83	16.74
สังคมดี	63.75	10.95
ใฝ่รู้ดี	63.83	12.78
สุขภาพเงินดี	50.88	16.85
การงานดี	60.90	12.83
ความสุขโดยรวม	64.35	7.87

### 3. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับดี โดยส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับดี (ร้อยละ 56.00) คุณภาพชีวิตด้านจิตใจมีบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ใน





ระดับดีมากที่สุด (ร้อยละ 76.00) ส่วนในด้านสิ่งแวดล้อมบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 68.00) ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของคุณภาพชีวิตตามรายด้านและโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุน (N = 50)

ระดับคุณภาพชีวิต	ไม่ดี		ปานกลาง		ดี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านร่างกาย	-	-	25	50.00	25	50.00
ด้านจิตใจ	-	-	12	24.00	38	76.00
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	-	-	23	46.00	27	54.00
ด้านสิ่งแวดล้อม	-	-	34	68.00	16	32.00
<b>คุณภาพชีวิตโดยรวม</b>	-	-	22	44.00	28	56.00

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

### 1. ระดับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน

จากการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขโดยรวม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 90.00) ซึ่งเป็นผลมาจาก บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงวัยกลางคน ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 40-60 ปี และระยะเวลาที่ทำงานส่วนใหญ่ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ที่มีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานย่อมมากขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้บุคลากรสามารถจัดการปัญหาหรืออุปสรรคที่พบเจอในการทำงานได้ดี เนื่องจากผ่านประสบการณ์เหล่านั้นมาแล้ว มีทักษะและวิธีการในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสายธาร ทองอร่าม กล่าวว่า บุคคลที่ทำงานในองค์กรมากกว่า 10 ปี จะมีความสุขกับการทำงาน มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวกที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร มีความมุ่งมั่น พยายามในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในแง่ของความรู้สึกละแวกทัศนคติ พฤติกรรมค่านิยมที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กรมีความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่กับองค์กรตลอดไปไม่ลาออกไปทำงานองค์กรอื่น จึงช่วยให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ (สายธาร ทองอร่าม, 2550) นอกจากนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสุขรวมของบุคลากรสายสนับสนุนทุกคนด้านจิตวิญญาณดีมีค่าสูงที่สุด ( $\mu = 74.10$ ,  $\sigma = 11.85$ ) โดยทางคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยจะส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา การเข้าวัด การละหมาด ทำบุญทุกวันสำคัญทางศาสนาพุทธ จัดค่ายธรรมะ ค่ายมุสลิม เกิดความพึง



พอใจในชีวิต ทำให้เกิดความเข้มแข็งในจิตใจ มีพลังในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่มาคุกคาม เพื่อการมีชีวิตอยู่และมีความสุขกับคุณค่าของชีวิตที่เป็นอยู่ แต่ถึงแม้ว่าด้านจิตวิทยาที่ดีจะเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แต่ด้านสุขภาพเงินกลับมีค่าต่ำที่สุด ( $\mu = 50.88$ ,  $\sigma = 16.85$ ) เนื่องจากความไม่มั่นคงของหน้าที่การงาน บุคลากรส่วนใหญ่จะถูกจ้างงานในตำแหน่งลูกจ้างเหมา (ร้อยละ 40.00) ที่มีการทำสัญญาจ้างงานปีต่อปี จึงเกิดความไม่แน่นอนในชีวิต และบุคลากรที่มีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 56.00) และมีบุตรที่ต้องเลี้ยงดู (ร้อยละ 66.00) ส่งผลให้ภาระในการใช้จ่ายมากกว่าที่ต้องการ

## 2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน

จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี (ร้อยละ 56.00) โดยด้านจิตใจอยู่ในระดับดีมากที่สุด (ร้อยละ 76.00) ทั้งนี้เนื่องด้วยที่บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานในบทบาทที่รับผิดชอบมานานมา 10 ปี ทำให้เกิดความผูกพันในการทำงาน การทำงานมีความต่อเนื่อง เห็นการพัฒนาในงานจากประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อเห็นงานที่ตนเองรับผิดชอบประสบความสำเร็จ มีความรู้สึกดีต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และจิตวิทยาสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นที่ไปในทางบวก (Dessler, G., 1991) มีความมั่นใจในตนเองที่จะทำงานต่อไป และบุคลากรทั้งหมดทำงานในตำแหน่งเดิมตั้งแต่เข้ามาทำงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในด้านจิตใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นสถานะที่บุคคลมีการรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิการตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน อีกทั้งการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลซึ่งถือว่าเป็นองค์กรขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ จึงมีวิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างที่สูงกว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่ บุคลากรจึงเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อองค์กรต่อไป ดังที่กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg, J. & Baron, R. A., 1995) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพอใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน เพิ่มประสิทธิภาพต่อองค์กร แต่ข้อสังเกตจากงานวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมนั้น บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 68.00) ซึ่งแตกต่างจากคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงในสังคมในปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การทำงานที่ต้องมีการประเมินมากขึ้น และมีการแข่งขันกันมากขึ้นในสังคม การเดินทางจากบ้านมาทำงานอาจจะลำบากขึ้น จากที่ทางวิทยาลัยไม่ได้มีสวัสดิการด้านที่พักให้อย่างทั่วถึง อาจจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกได้ถึงความไม่ปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การทำงานในปัจจุบันทุกคนต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อได้มาซึ่งรายได้ในการเลี้ยงชีพและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับสายธาร ทองอร่าม กล่าวว่า ความพึงพอใจจากการทำงานเกิด



จากองค์ประกอบ 10 ประการ ได้แก่ คุณค่าของงานที่ทำ สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และมั่นคง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ ความมั่นคงและหลักประกันในการทำงาน มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้รับความดีความชอบ มีสภาพสังคมที่ดี มีความเป็นธรรมและยุติธรรม (สายธาร ทองอร่าม, 2550)

## สรุป

การศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนในองค์กรมีความสุข แต่พบว่าความสุด้้านสุขภาพเงินมีค่าต่ำที่สุด และคุณภาพชีวิตโดยรวมส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตดี แต่บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารเข้าใจถึงรูปแบบบริบทที่แตกต่างกันทั้งในทางเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ศีลธรรมและคุณธรรม รวมถึงสภาวะด้านสังคมเศรษฐกิจ ของบุคลากรในการบริหารคนให้เหมาะสมกับงาน

1.2 องค์กรควรมีการสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่ง และควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมระยะสั้น

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ควรจะมีรูปแบบการดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขในทุกมิติ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดผลดีต่อองค์กรต่อไป เช่น การทำโครงการเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงิน การจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน

### 3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรจะมีการวิจัยในเชิงปฏิบัติการ เพื่อค้นหาความต้องการ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขและคุณภาพชีวิต และบุคลากรทุกระดับในองค์กรร่วมกันปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เช่น อาจจะมีการเกลี้ยกล่อมงาน หรือทดลองปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง เพื่อค้นหาความเหมาะสมของบุคคลกับงาน

3.2 ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์ที่มีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อดูปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขและคุณภาพชีวิต นำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรต่อไป



## เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และคณะ. (2553). การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของข้าราชการ. ใน รายงานวิจัย. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2554). แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล และคณะ. (2540). เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกทุก100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่.
- Boroujeni, I. N. et. al. (2012). Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of Youth and Sports Department of Chahar Mahal and Bakhtiari province. *International Journal of Sport Studies*, 2(9), 427-431.
- Dessler, G. (1991). *Human Resource Management*. (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work*. (5th ed.). New Jersey: A Simon and Schuster.
- Khodabakhshyan, M. (2013). Analysis of the relationship between employee happiness and organizational commitment. *International Journal of Research in Organizational Behaviour and Human Resource Management*, 1(4), 218-229.
- Lyubomirsky, S. et. al. (2005). The benefits of frequent positive affect. *Psychological Bulletin*, 131(6).
- Oswald, A. J., et. al. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789 – 822.