

The Effects of Contemplative Education Process on Staff Well-being at Dansai Crown Prince Hospital, Loei Province

Anuchit Inpalad*, Siwaporn Prommawan
Dansai Crown Prince Hospital, Loei Province

ABSTRACT

This action research aimed to study the effects of contemplative education process on the happiness of personnel at Dansai Crown Prince Hospital in Loei Province, Thailand. The process integrated the seven basic principles of contemplative education with the cultural context and way of life of the community. The purposive sample consisted of 21 leaders and managers. The study was conducted from November 2023 to October 2024. Data were collected using the Happinometer, a tool for measuring staff happiness, before and after participating in activities, along with observations and reflections according to the action research process. Data were analyzed using descriptive statistics, including percentage, mean, standard deviation, and confidence interval, and inferential statistics using paired t-test.

The results showed that after participating in the contemplative education process, the mean happiness score of personnel significantly increased from 3.32 to 4.02 ($t = -8.453$, $df = 20$, $p < .001$). Significant improvements were found in self-care, stress coping, work-life happiness, sense of meaning and value at work, emotional stability, and work inspiration. These findings align with the concept that happiness at work arises from both individual factors and organizational environmental factors that facilitate adaptation and balance. Developing a contemplative education process that aligns with the organizational context has the potential to significantly enhance the happiness and work efficiency of personnel in community hospitals. However, further long-term follow-up studies are needed to assess the sustainability of the changes.

Keywords: Contemplative education, Happiness, Hospital personnel

***Corresponding Author:** anuchit1565@gmail.com

ผลของการใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาต่อความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย จังหวัดเลย

อนุชิต อินปลัด*, ศิวาพร พรหมมานัน

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย จังหวัดเลย

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปฏิบัติการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาต่อความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย จังหวัดเลย โดยบูรณาการหลักการพื้นฐาน 7 ประการของจิตตปัญญาศึกษาร่วมกับบริบททางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ทีมนำและหัวหน้างาน 21 คน ดำเนินการระหว่าง พฤศจิกายน 2566 - ตุลาคม 2567 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดความสุขของบุคลากร (Happinometer) ก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกับการสังเกตและสะท้อนคิดตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และช่วงความเชื่อมั่น และสถิติเชิงอนุมานใช้ Paired t test

ผลการศึกษา พบว่า หลังเข้าร่วมกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา ค่าเฉลี่ยความสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจาก 3.32 เป็น 4.02 ($t = -8.453$, $df = 20$, $p < .001$) โดยมีการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญในด้านการดูแลจิตใจตนเอง การรับมือความเครียด ความสุขในชีวิตงาน ความรู้สึกรักคุณค่าในงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ และแรงบันดาลใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการปรับตัวและรักษาสมดุล การพัฒนากระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร จึงมีศักยภาพในการส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: ความสุข, จิตตปัญญาศึกษา, บุคลากรโรงพยาบาล

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มุ่งเน้นการพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งหวังให้ "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" โดยให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพจิตภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ผ่านแบบวัดความสุขของบุคลากร (Happinometer) (จันทภา พงษ์สาทร, 2563) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายต่างๆ (วงศ์ประสิทธิ์ กล้าหาญ, 2558) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์ด้านสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ดังเช่นโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง รับผิดชอบประชาชนในเขตอำเภอด่านซ้ายประมาณ 52,000 คน จากการใช้แบบประเมินความสุข Happinometer ในช่วงปี 2564-2566 พบว่ามีแนวโน้มดัชนีความสุขลดลงและมีอัตราการลาออกสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความเครียดในระดับสูงของบุคลากร (ประภาภรณ์ เพชรมาก & อติศักดิ์ บัวศรียอด, 2566) สถานการณ์นี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการดูแลสุขภาพทางจิตใจของบุคลากรสาธารณสุขเนื่องจากมีผลทั้งต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน (วาสนา จิง

ตระกูล, 2562) อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร (วารณาสารณิกิจ, 2565)

จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับว่าสามารถพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ผ่านการเรียนรู้อย่างใคร่ครวญเพื่อพัฒนาจิตใจและปัญญา (ศิริประภา พุทธิกุล, 2567) หลายการศึกษาแสดงให้เห็นประสิทธิผลของกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตวิญญาณและความสุขของผู้เข้าร่วม ทั้งในแง่ของการพัฒนาการรับรู้ความสามารถแห่งตน (สุภามาศ ปาลศรี และ ประยุทธ์ ไทยธานี, 2566) และการส่งเสริมความสุขอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อบูรณาการกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (อติสร เนาวนนท์ & สุภาวดี วิสุวรรณ, 2565) งานวิจัยในต่างประเทศยังสนับสนุนประสิทธิผลของแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา การศึกษาของ Smith et al. (2566) พบว่า การใช้กระบวนการ Contemplative practice ในบุคลากรสุขภาพสามารถลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Johnson และ Williams (2022) ที่แสดงให้เห็นว่าการใช้กระบวนการ Mindfulness-based intervention ในองค์กรสุขภาพส่งผลดีต่อสุขภาวะของบุคลากรและคุณภาพการให้บริการ

การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาชี้ให้เห็นช่องว่างของการวิจัยที่สำคัญหลายประการ โดยการศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่การประยุกต์ใช้จิตตปัญญาศึกษาในบริบทการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพเป็นหลัก การศึกษาจิตตปัญญาศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลชุมชนที่มีความจำเพาะเจาะจง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ห่างไกล ยังมีอยู่น้อย

นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมามีการศึกษาผลกระทบส่วนใหญ่ แต่ยังขาดการพัฒนาและติดตามผลในระยะยาวอย่างเป็นระบบ รวมถึงการขาดการพัฒนารูปแบบหรือโปรแกรมจิตตปัญญาศึกษาที่ออกแบบเฉพาะสำหรับบริบทของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชและการบูรณาการเข้ากับบริบททางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนในพื้นที่ห่างไกล การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนากระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย จึงมีความจำเป็นยิ่ง เนื่องจากโรงพยาบาลแห่งนี้มีบริบทเฉพาะทั้งในด้านภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และความท้าทายในการให้บริการสุขภาพ การพัฒนาโปรแกรมจิตตปัญญาศึกษาจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด การวิจัยและพัฒนาจะช่วยบูรณาการองค์ความรู้ด้านจิตตปัญญาศึกษา การพัฒนาองค์กร และบริบทของโรงพยาบาลชุมชนเข้าด้วยกัน นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ การพัฒนาโปรแกรมอย่างเป็นระบบจะช่วยให้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ ผ่านการทดสอบ และสามารถนำไปใช้ได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนากระบวนการจิตตปัญญาศึกษาผ่านการวิจัยและพัฒนาจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทางสังคมที่สามารถนำไปใช้ในบริบทที่คล้ายคลึงกัน เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรจากภายใน สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งความยั่งยืนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ ผลการวิจัยจะเป็นต้นแบบสำหรับการพัฒนาโปรแกรมสำหรับองค์กรสุขภาพในพื้นที่ห่างไกลอื่นๆ ช่วยขยายองค์ความรู้ด้านจิตตปัญญาศึกษาในบริบทของการพัฒนาองค์กรสุขภาพ โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักการพื้นฐาน

7 ประการของจิตตปัญญาศึกษา (ธนา นิลชัยโกวิทย์, และ อติศร จันทรสุข, 2552) นอกจากนี้ยังนับเป็นการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและการขยายตัวขององค์กรในอนาคต ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนากระบวนการจิตตปัญญาศึกษาเพื่อส่งเสริมความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาที่เป็นระบบ ประกอบด้วยการศึกษาบริบทและความต้องการอย่างละเอียด การพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสม การทดลองใช้ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้โปรแกรมที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ได้จริงในระยะยาว อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากร องค์กร และประชาชนผู้รับบริการต่อไป

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อพัฒนากระบวนการจิตตปัญญาศึกษาในการส่งเสริมความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และความต้องการในการพัฒนาความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย
2. เพื่อพัฒนาและออกแบบกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย โดยบูรณาการหลักการพื้นฐาน 7 ประการของจิตตปัญญาศึกษาร่วมกับบริบททางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน

3. เพื่อทดลองใช้ และ ประเมินผล กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่พัฒนาขึ้นในการส่งเสริมความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย

สมมติฐาน

กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่พัฒนาขึ้น โดยบูรณาการหลักการพื้นฐาน 7 ประการร่วมกับ บริบททางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตชุมชน สามารถส่งเสริมความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้ายได้

วิธีการศึกษา

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการของเคมมิสและแมกแทกการ์ท (Kemmis & McTaggart) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (plan) การลงมือปฏิบัติ (acting) การสังเกต (observe) และการสะท้อนคิด (reflecting) (Kemmis S, McTaggart R (eds.), 1988)

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสุขขององค์กรโดยใช้ดัชนีความสุขของ คนทำงาน (Happinometer) 9 มิติ โดยใช้ กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสุขของบุคลากร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย ทั้งหมด 257 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้ายที่เป็น บุคลากรระดับทีมนำและหัวหน้างาน จำนวน 21 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์คัดเข้าและคัดออก ดังนี้

เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระ ยุพราชด่านซ้าย 2) ยินดีและเต็มใจตอบแบบ ประเมินดัชนี ความสุข ของคนทำงาน (Happinometer) และเข้าร่วมกิจกรรมในการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) 1) ไม่ยินดีและไม่เต็มใจตอบแบบประเมินดัชนี ความสุขของคนทำงาน (Happinometer) 2) ไม่ ยินดีและไม่เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมในการวิจัย

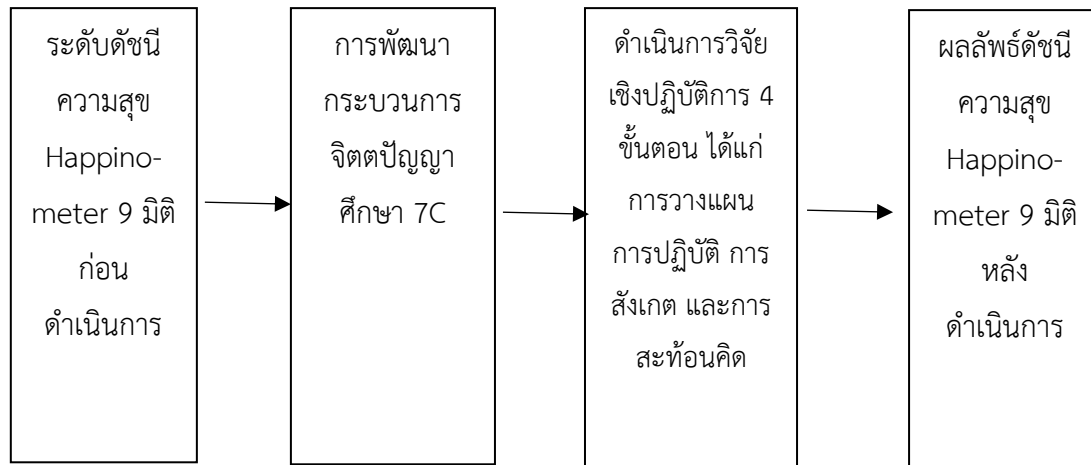
ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ระดับดัชนีความสุข Happinometer 9 มิติก่อนการดำเนินการ

ตัวแปรตาม ผลลัพธ์ดัชนีความสุข Happinometer 9 มิติหลังดำเนินกระบวนการ จิตตปัญญาศึกษา

ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการวิจัยเป็น ระยะเวลา 1 ปี (พฤศจิกายน 2566 - ตุลาคม 2567)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความสุข Happinometer (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) และกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา 7C

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้สามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังนี้:

1. ขั้นเตรียมการ ขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือ Happinometer จากสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และขออนุญาตเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย

2. ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

ระยะก่อนการทดลอง (Pre-test) แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 21 คน เก็บข้อมูลส่วนบุคคล 3 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในตำแหน่งปัจจุบัน และอายุงาน เก็บข้อมูลดัชนีความสุข 9 มิติ จำนวน 56 ข้อ

ระยะดำเนินการทดลอง ดำเนินกิจกรรมตามกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา บันทึกข้อมูล

เชิงคุณภาพผ่านการสังเกตและสะท้อนคิดตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ระยะหลังการทดลอง (Post-test) เก็บข้อมูลซ้ำโดยใช้แบบสอบถามชุดเดิม ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงของดัชนีความสุขทั้ง 9 มิติ

3. การจัดการข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ลงรหัสข้อมูลและบันทึกในโปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ วิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติที่กำหนด

4. การเก็บรักษาข้อมูล จัดเก็บแบบสอบถามในที่ปลอดภัยและเป็นความลับ สำรองข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์กำหนดรหัสผ่านสำหรับการเข้าถึงข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมานใช้ Paired t-test และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนการวิจัยเริ่มต้นด้วยการจัดประชุมระหว่างทีมวิจัย

และทีมกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงาน โดยได้มีการออกแบบและวางแผนกิจกรรมโดยยึดหลักแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา 7C เป็นกรอบในการพัฒนาแนวคิดดังกล่าวประกอบด้วยหลักการสำคัญ 7 ประการ เริ่มจากการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) ที่มุ่งให้เกิดการทบทวนและไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง ควบคู่กับการใช้ความรักความเมตตา (Compassion) เป็นพื้นฐานในการทำสมาธิตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connectedness) ระหว่างบุคคลและการเผชิญความจริง (Confronting reality) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง การดำเนินกิจกรรมต้องอาศัยความต่อเนื่อง (Continuity) และความมุ่งมั่น (Commitment) ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายสุดท้ายคือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community) ที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเติบโตไปด้วยกัน การวางแผนบนพื้นฐานของหลักการทั้ง 7 ประการนี้จะช่วยให้การพัฒนากระบวนการจิตตปัญญาศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. การปฏิบัติ (Action) ได้จัดกิจกรรมเป็นระยะเวลา 2 วัน โดยประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 5 กิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อพัฒนาความสุขของบุคลากรผ่านกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา กิจกรรมแรก "เปิดเปลือยตัวตน เรียนรู้ตนเอง เรียนรู้ผู้อื่น" มุ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมได้สำรวจและแสดงออกถึงตัวตนที่แท้จริงของตนเอง พร้อมทั้งเรียนรู้และเข้าใจผู้อื่นผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ต่อด้วยกิจกรรม "แมงมุมเก็บไข่" ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการมองเป้าหมายร่วมกัน กิจกรรม "กงล้อสี่ทิศ" ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจและ

ยอมรับความแตกต่างของบุคลิกลักษณะของตนเองและผู้อื่น ขณะที่กิจกรรม "ใบ้ ขาด บอด" สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับในความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละบุคคล และปิดท้ายด้วยกิจกรรม "ศิลปะ ระบาย (ใจ) เขาใจเรา" ที่มุ่งให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจและยอมรับความรู้สึกที่แท้จริงของตนเอง กิจกรรมทั้งห้านี้ได้รับการออกแบบให้มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจตนเอง พัฒนาไปสู่การเข้าใจผู้อื่น และการทำงานร่วมกัน จนถึงการยอมรับในความแตกต่างและการเข้าใจความรู้สึกที่แท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความสุขของบุคลากรอย่างยั่งยืน

3. การสังเกต (Observation) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบผ่านการสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในทุกขั้นตอน โดยให้ความสำคัญกับการบันทึกการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสะท้อนคิดและการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมวิจัย ซึ่งถ่ายทอดออกมาผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตอบคำถามท้ายกิจกรรม และการแสดงออกระหว่างการทำกิจกรรม ข้อมูลเหล่านี้ถูกนำมาวิเคราะห์และถอดบทเรียนตามกรอบแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา 7C ซึ่งครอบคลุมทั้งการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ ความรักความเมตตา การเชื่อมโยงสัมพันธ์ การเผชิญความจริง ความต่อเนื่อง ความมุ่งมั่น และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสังเกตและเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบนี้ไม่เพียงช่วยให้เห็นพัฒนาการของผู้เข้าร่วมในแต่ละกิจกรรม แต่ยังช่วยให้เข้าใจถึงประสิทธิผลของกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่นำมาใช้ในการพัฒนาความสุขของบุคลากรโรงพยาบาล ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญ

สำหรับการวิเคราะห์และพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

4. การสะท้อนการปฏิบัติการ (Reflecting) การสะท้อนการปฏิบัติการ (Reflecting) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มุ่งประเมินผลและสรุปการดำเนินงานทั้งหมด โดยเริ่มจากการประเมินความสุขของกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) เพื่อเปรียบเทียบผลก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ ยังมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านแบบสอบถามที่สะท้อนสิ่งที่ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้จากกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา ข้อมูลทั้งหมดถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผลอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาทั้งการเปลี่ยนแปลงในเชิงปริมาณจากดัชนีความสุขและการเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพจากการสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม ผลการวิเคราะห์ทั้งหมดถูกนำมาจัดทำเป็นรายงานการวิจัยที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการดำเนินงาน ผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาในอนาคต ซึ่งจะถูกนำเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย เลขที่ ECLOEI 009/2567 ลงวันที่ 20 มีนาคม 2567

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.5 อายุระหว่าง 46-55 ปี ร้อยละ 38.10 (ค่าเฉลี่ยอายุ 44.12 ปี, S.D. = 8.05) อายุงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 18.7 ปี อายุงานในตำแหน่งเฉลี่ย 12.7 ปี

ระดับความสุขของบุคลากรก่อนและหลังดำเนินกิจกรรมกระบวนการด้านจิตตปัญญาศึกษา แยกรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนภายหลังการศึกษาในหลายประเด็นสูงกว่าก่อนการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ 1) การดูแลจิตใจของตนเอง (ก่อน $\bar{X} = 3.09$, S.D. = 1.22; หลัง $\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.74; $p < .001$) 2) มีพลังและความกระตือรือร้นในชีวิตประจำวัน (ก่อน $\bar{X} = 3.19$, S.D. = 1.03; หลัง $\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.88; $p = .004$) 3) สามารถรับมือกับความเครียดได้ดี (ก่อน $\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.02; หลัง $\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.59; $p < .001$) 4) มีความสุขในชีวิตที่ทำงาน (ก่อน $\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.02; หลัง $\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65; $p < .001$) 5) รู้สึกมีความหมายและคุณค่าในงานที่ทำ (ก่อน $\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.23; หลัง $\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58; $p < .001$) 6) มีความมั่นคงทางอารมณ์และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี (ก่อน $\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.06; หลัง $\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.83; $p < .001$) 7) มีแรงบันดาลใจและพลังในการทำงาน (ก่อน $\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.96; หลัง $\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.80; $p < .001$) ส่วนประเด็นอื่น ๆ ได้แก่ การดูแลสุขภาพร่างกายของตนเอง ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีเวลาเพียงพอในการทำกิจกรรม

ที่ชื่นชอบ และการนอนหลับที่เพียงพอและมีคุณภาพ พบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังการศึกษาไม่แตกต่างจากก่อนการศึกษามากมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) สรุปได้ว่า การศึกษานี้ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างในหลายประเด็นที่สะท้อนถึงสุขภาวะทางจิตใจ ได้แก่ การดูแลจิตใจ พลั่งใจ ความสุข ความหมายในงาน การจัดการความเครียด และการควบคุมอารมณ์ ดีขึ้นอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติหลังการศึกษา แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านสุขภาพกาย ความสัมพันธ์ การใช้เวลารว่าง และการนอนหลับ ดังนั้น การศึกษานี้จึงมีประสิทธิผลในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลเปรียบเทียบกับค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกระบวนการด้านจิตปัญญาศึกษา ก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมกระบวนการ

ด้านจิตปัญญาศึกษา ก่อนและหลัง (n=21)

ผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากร						
	$\bar{X}$	S.D.	95%CI	t-test	df	p-value
ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	3.32	0.67	0.53 to 0.87	-8.453	20	<.001
หลังเข้าร่วมกิจกรรม	4.02	0.41				

จากผลการเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากร พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($t = -8.453$, $df = 20$, $p < .001$) โดยค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรหลังเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X} = 4.02$, $S.D. = 0.41$) สูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ($\bar{X} = 3.32$, $S.D. = 0.67$) จากค่า 95% Confidence Interval (95%CI) ที่อยู่ในช่วง 0.53 ถึง 0.87 แสดงให้เห็นว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรหลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อย 0.53 คะแนน และสูงกว่าไม่เกิน 0.87 คะแนน ด้วยความมั่นใจ 95% สรุปได้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนี้ส่งผลให้ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงมีประสิทธิผลในการเพิ่มความสุขให้กับบุคลากรที่เข้าร่วม

การอภิปรายผล

กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่พัฒนาขึ้นสามารถส่งเสริมความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของบุคลากรหลังเข้าร่วมกิจกรรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาสถานการณ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และความต้องการในการพัฒนาความสุขของบุคลากร เพื่อนำมาออกแบบกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยบูรณาการหลักการพื้นฐาน 7 ประการของจิตตปัญญาศึกษา

ร่วมกับบริบททางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชน และนำมาทดลองใช้จริงเพื่อประเมินประสิทธิผล

กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่พัฒนาขึ้น สามารถเพิ่มระดับความสุขโดยรวมของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในมิติสุขภาวะทางจิตใจ อาทิ การดูแลจิตใจตนเอง พลังใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน การรับมือความเครียด การให้ความหมายและคุณค่ากับงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ และแรงบันดาลใจในการทำงาน แม้ว่าจะยังไม่พบความแตกต่างในด้านสุขภาพกาย ความสัมพันธ์ การใช้เวลาว่าง และการนอนหลับ ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมากกว่าพัฒนาจิตใจ แต่ภาพรวมแล้วกระบวนการนี้ก็แสดงให้เห็นศักยภาพในการยกระดับความสุขของบุคลากรในหลากหลายมิติสอดคล้องกับแนวคิดของ ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) ที่ระบุว่าความสุขในการทำงานของบุคคลเกิดจากทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ และปัจจัยแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อให้เกิดการปรับตัวและรักษาสมดุลของความสุข ดังนั้น การจัดกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาจึงช่วยพัฒนาปัจจัยภายในตัวบุคลากรเติมเต็มสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข และนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการทำงานตามภาระหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรีย์ส กัญจนพิศศาล (2564) ที่พบว่ากระบวนการจิตตปัญญาศึกษามีปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความสุข ได้แก่ การตระหนักรู้ในตนเอง การเปิดใจรับฟังอย่างลึกซึ้ง การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งภายในใจและโลกทัศน์ความเชื่อเดิม และการยอมรับความเป็นจริงของตนเองจนเกิดมุมมองใหม่ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ได้ถูกนำมาบูรณาการในการพัฒนา

กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาสำหรับบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้ายในครั้งนี้ จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อความสุขของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปผลการศึกษา

การพัฒนาและประยุกต์ใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร สามารถส่งเสริมความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในมิติสุขภาวะทางจิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ควรมีการติดตามผลในระยะยาว เพื่อประเมินความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยที่จะช่วยรักษาระดับความสุขของบุคลากรให้คงอยู่ในระยะยาวต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการขยายขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมบุคลากรในระดับอื่นๆ รวมถึงในโรงพยาบาลอื่นๆ เพื่อศึกษาผลในบริบทที่กว้างขึ้น
2. ควรมีการติดตามผลในระยะยาว เพื่อประเมินความคงทนของผลลัพธ์และผลกระทบเชิงลึกมากขึ้น
3. ควรศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่เอื้อหรือขัดขวางต่อประสิทธิผลของกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา เพื่อเพิ่มความเข้าใจและพัฒนากระบวนการให้ดียิ่งขึ้น
4. การผสมผสานวิธีการเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น การสังเกตและการสัมภาษณ์เชิงลึก อาจช่วยให้ได้ข้อค้นพบใหม่ๆ ที่เพิ่มเติมจากการวัดเชิงสำรวจ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้ายที่อนุญาตให้ดำเนินการวิจัย และบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี รวมถึงทีมกระบวนกรที่ช่วยขับเคลื่อนกระบวนการจัดปัญหาศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *วิถีแห่งการสร้างสุขและปัจจัยพัฒนาองค์กรสร้างสุข*. นนทบุรี: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
2. คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
3. จันทภา พงษ์สาทร. (2563). การประเมินความสุขบุคลากรด้วย Happinometer. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 นครราชสีมา*, 27(2), 103-111.
4. ธนา นิลชัยโกวิทย์, และ อติศร จันทรสสุข. (2552). *ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนการจัดปัญหาศึกษา*. เอส.พี.เอ็น.การพิมพ์.
5. ประภาภรณ์ เพชรมาก, และ อติศักดิ์ บัวศรียอด. (2566). ความเครียดและความต้องการสนับสนุนของบุคลากรสาธารณสุขในสถานการณ์โควิด-19. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์*, 14(1), 1-12.
6. วงศ์ประสิทธิ์ กล้าหาญ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
7. วรญา สารานียกิจ. (2565). [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.
8. วาสนา จีงตระกูล. (2562). การประเมินความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลสงขลา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 2(2), 107-132
9. ศิรประภา พฤทธิกุล. (2554). การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญหาศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานของนิสิตสาขาวิชาการศึกษา.
10. ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คู่มือวัดความสุขด้วยตนเอง*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
11. สุปรีย์ส กายจนพิศศาล. (2564). กระบวนการเรียนรู้แนวคิดปัญหาศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างความสุขในระดับองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตนครสวรรค์. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*, 14(2), 676-694.
12. สุภามาศ ปาลศรี, และ ประยุทธ์ ไทยธานี. (2566). ผลของโปรแกรมจิตตปัญญาศึกษาที่มีต่อการรับรู้ความสามารถแห่งตนของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารวามัญองแหรพทุทศศาสตรปริทรรศน์*, 10(2), 83-97.
13. อติศร เนาวนนท์, และ สุภาวดี วิสุวรรณ. (2565). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมความสุขในการเรียนโดยใช้แนวคิดจิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ*, 16(1), 109-120.

14. Johnson, M., & Williams, K. (2022). Mindfulness-based interventions in healthcare organizations: A systematic review. *Journal of Healthcare Management*, 67(4), 234-249.
15. Kemmis, S., & McTaggart, R. (Eds.). (1988). *The action research planner* (3rd ed.). Deakin University Press.
16. Smith, J. R., Brown, A., & Davis, C. (2023). The impact of contemplative practices on healthcare workers' well-being: A meta-analysis. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(2), 145-163.