

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

# การพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กร วิทยาลัยพยาบาลด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา

สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์, คต.

ศิริรัตน์ จำปีเรือง, กศ.ด.

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์

วันรับ:	11 ธ.ค. 2561
วันแก้ไข:	18 ก.พ. 2562
วันตอบรับ:	30 ก.พ. 2562

**บทคัดย่อ** การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กรวิทยาลัยพยาบาลด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการ 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต การประกันคุณภาพการศึกษา และสุนทรียสนทนาจากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา จากอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 15 แห่ง จำนวน 301 คน โดยการตอบแบบสอบถามและศึกษาสภาพปัญหา การทำงานประกันคุณภาพการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีประสบการณ์ทำงานประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 30 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตรโดยนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำร่างหลักสูตร แล้วนำหลักสูตรไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตรกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ และเลือกแบบเจาะจง จำนวน 36 โดยใช้แผนการทดลองแบบ one group pretest-posttest design ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตรด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ผลการวิจัยพบว่า (1) การศึกษาสภาพปัญหาในองค์กรพบว่า ความสุขในการทำงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยความรู้ แรงจูงใจ โครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน การบริหารงาน ผลการตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธ์ภาพมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ พบว่า แนวทางการเสริมสร้างความสุขในองค์กรประกอบด้วย การสร้างบรรยากาศการในองค์กร ด้วยการสื่อสารเชิงบวกและการสร้างพลังใจ การประกันคุณภาพการศึกษาตามวงคุณภาพ การบริหารงานเชิงระบบ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและจัดการความเครียด และการสื่อสารด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา (2) หลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กรประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล การตรวจสอบคุณภาพหลักสูตรโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า หลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตรเหมาะสมมาก (Mean=4.43 และ 4.45 SD=0.57 และ 0.55) (3) ผลการทดลองใช้หลักสูตรพบว่า สามารถนำไปใช้ได้จริง คะแนนหลังทดลองสูงกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.01$ ) ผลการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้พบว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกันเป็นทีม รับฟังบุคคลอื่นอย่างเข้าใจ ทำงานประกันคุณภาพมีระบบมากขึ้น ผลการประเมินหลักสูตรมีความเหมาะสมมาก โดยปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิตอยู่ในระดับมาก (Mean=4.52, 4.25 และ 4.52 SD=0.36, 0.38, และ 0.38 ตามลำดับ)

**คำสำคัญ:** หลักสูตร, ความสุขในองค์กร, สุนทรียสนทนา, การประกันคุณภาพการศึกษา

## บทนำ

การทำงานอย่างมีความสุขเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคนในองค์กร<sup>(1)</sup> เนื่องจากการมีความสุขเป็นสิ่งบ่งบอกว่าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น รวมทั้งบุคคลนั้นได้รับการสนองตอบต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งความสุขในการทำงานจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลนั้นในการทำงานให้สำเร็จ<sup>(2)</sup> ความสุขในการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปตามการรับรู้ ทัศนคติ อารมณ์ที่แสดงออก ทั้งทางบวกและทางลบของบุคคลนั้น ๆ รวมถึงการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความสนุกกับงานที่ทำ ก็จะพยายามปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย<sup>(3)</sup> ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดัน ก็คือปัจจัยแห่งความสุข บุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดีส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจหลักที่สำคัญของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพขององค์กร และสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการโดยอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวมว่าบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่คาดหวัง ซึ่งสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้ดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสภาวิชาชีพกำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง<sup>(4)</sup> ซึ่งการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ผ่านมาพบประเด็น ปัญหาทั้งในขั้นตอนของการวางแผนงาน การปฏิบัติตามแผน การปรับปรุงและพัฒนา และการตรวจสอบ หรือการประเมินผล การดำเนินงาน<sup>(5,6)</sup> ซึ่งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานประกันการศึกษาขอวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ไม่สามารถดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาได้ตามเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ทุกตัวบ่งชี้ และ

มีปัญหาตั้งแต่ขั้นการวางแผนงาน ขั้นการปฏิบัติตามแผน ขั้นการปรับปรุงและพัฒนา และขั้นการตรวจสอบ หรือการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจาก การไม่เข้าตัวบ่งชี้ วางแผนการทำงานไม่ครอบคลุมตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คือ ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ไม่มีระบบการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน บุคลากรไม่เข้าใจตัวชี้วัด ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และบุคลากรมีความเห็นว่าการใช้งานระบบสารสนเทศที่ให้ข้อมูลสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระและไม่มีมีความสำคัญ<sup>(7)</sup> นอกจากนี้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ยังพบว่าในช่วงเวลาของการเตรียมเอกสารหลักฐานเพื่อรับการประเมินคุณภาพการศึกษาระบบราชการขององค์กรจะมีแต่ความตึงเครียด ซึ่งอาจารย์บางส่วนรับรู้ว่าการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภาระ และรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความสุขในการทำงานเมื่อต้องเตรียมเอกสาร หลักฐานเพื่อรับการประเมินคุณภาพการศึกษภายใน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการที่สามารถสร้างความสุขในเกิดขึ้นในองค์กรได้ คือ กระบวนการสุนทรียสนทนา

สุนทรียสนทนา (dialogue) เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่เชื่อว่า ปรากฏการณ์ต่าง ๆ และทุกชีวิตบนโลกนี้เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวกัน ที่เกิดเป็นความเข้าใจใหม่ร่วมกันแบบไม่เคยมีมาก่อน และเป็นการพัฒนาจากกระบวนการค้นแบบวิทยาศาสตร์ใหม่ที่เชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ ในโลกนี้ล้วนเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นกระบวนการที่เอื้อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ผ่านการสื่อสารที่สะท้อนความเข้าใจร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน<sup>(8)</sup> ดังนั้น กระบวนการสุนทรียสนทนา จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่มีสภาวะรู้ตัว เป็นเครื่องมือให้เกิด

การคิด การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อความเข้าใจระดับที่ยั่งยืน<sup>(9)</sup>

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กรวิทยาลัยพยาบาลด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่ออาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมอันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงต่อไป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กรวิทยาลัยพยาบาลด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา และทดลองใช้หลักสูตร โดยเปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา ศึกษาผลของการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา และประเมินหลักสูตร

### วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวิธีดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัญหาในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล ประกอบด้วย

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต การประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการสุนทรียสนทนาและการพัฒนาหลักสูตร ขอบเขตแหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต การประกันคุณภาพการศึกษา ตัวชี้วัดและการประเมินคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกเนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูล โดยการ

วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและการประกันคุณภาพการศึกษา ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล ขอบเขตแหล่งข้อมูล ได้แก่ ประชากรจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 15 แห่ง จำนวน 301 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ (1) แบบวัดความสุขในการทำงาน (Happinometer) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล<sup>(2)</sup> (2) แบบวัดคุณภาพชีวิต แบบสอบถามคุณภาพชีวิต WHO-QOL-BREF-THAI<sup>(10)</sup> แบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบหาความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัย มาหาค่าความเที่ยง (reliability) ได้เท่ากับ 0.836 และ 0.895 ตามลำดับ และ (3) แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการประกันคุณภาพ ได้แก่ ความรู้ เจตคติในการประกันคุณภาพ แรงจูงใจในการทำงาน สุขภาพจิต และบรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผลการตอบแทนและสวัสดิการ ผลการตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพภายใน แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญและหาค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.83, 0.93, 0.96, 0.87 และ 0.96 ตามลำดับ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานด้วยค่า Pearson's product moment correlation และ multiple regression analysis)

3) การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ประกันคุณภาพการศึกษา ในประเด็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานประกันคุณภาพปัญหาอุปสรรค ผลกระทบของการทำงาน และวิธี/กระบวนการในพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษา ขอบเขตแหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ด้านประกันคุณภาพการศึกษา เป็นเวลา 5 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

(content analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร นำผลการศึกษาในขั้นที่ 1 มาสังเคราะห์และยกร่างหลักสูตร และตรวจสอบคุณภาพ แหล่งข้อมูลคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการสอน และการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน ตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณภาพหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตร แหล่งข้อมูล คือ บุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ ซึ่งเลือกแบบเจาะจงประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน หัวหน้าสาขา และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 36 คน โดยจัดการเรียนรู้เสริมในการทำงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 หน่วย กิจกรรมการเรียนรู้ 10 ครั้ง ๆ ละ 3 ชม. โดยหน่วยที่ 1 การสร้างบรรยากาศองค์กร จำนวน 9 ชม. หน่วยที่ 2 กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 18 ชม. และหน่วยที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิต จำนวน 6 ชม. รวมทั้งสิ้น 30 ชม. ใช้แบบแผนการวิจัยแบบ One Group Pretest – Posttest Design เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย (1) แบบวัดความสุขในการทำงาน (2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิต และ (3) แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพคุณภาพการศึกษา (4) แบบบันทึกการเล่าเรื่อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตร ขอบเขตแหล่งข้อมูลคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผล จำนวน 5 ท่าน และบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง โดยประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต เครื่องที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์ (หมายเลขการรับรองจริยธรรมการวิจัย 011/2019) ผู้วิจัยชี้แจง

วัตถุประสงค์การวิจัย รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ร่วมวิจัยต้องการเพื่อใช้ในการตัดสินใจยินดีเข้าร่วมวิจัยนี้ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลา

### ผลการศึกษา

1. การศึกษาสภาพปัญหาในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล พบว่า

1.1 สภาพการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากเอกสาร ตำรา วารสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษา 2 ระบบ คือ (1) การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (internal quality assurance) และภายนอก (external quality assurance) ดำเนินงานโดยใช้วงจรการพัฒนาคุณภาพ PDCA คือ การวางแผน (plan) การดำเนินงาน (do) การประเมินคุณภาพ (check) และการปรับปรุง (act) บุคลากรในองค์กรมีหน้าที่กำกับดูแล (1) การควบคุมคุณภาพ (quality control) โดยการควบคุมปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพ (2) การตรวจสอบคุณภาพ (quality audit) เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการของระบบและกลไกควบคุมคุณภาพการศึกษาภายใน และ (3) การประเมินคุณภาพ (quality assessment) งานประกันคุณภาพการศึกษาส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ การเรียนรู้ ครอบครั้ว เศรษฐกิจสังคม ชีวิตและการทำงาน เนื่องจากอาจารย์มีภาระงานสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ทำให้ไม่มีเวลาในการจัดเตรียมแฟ้มเอกสาร หลักฐานผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ได้ทันเวลาที่กำหนด ต้องเร่งรีบ ส่งผลทำให้ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด จึงทำให้บรรยากาศองค์กรมีความตึงเครียด

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและการประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์ พบว่า คุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิต

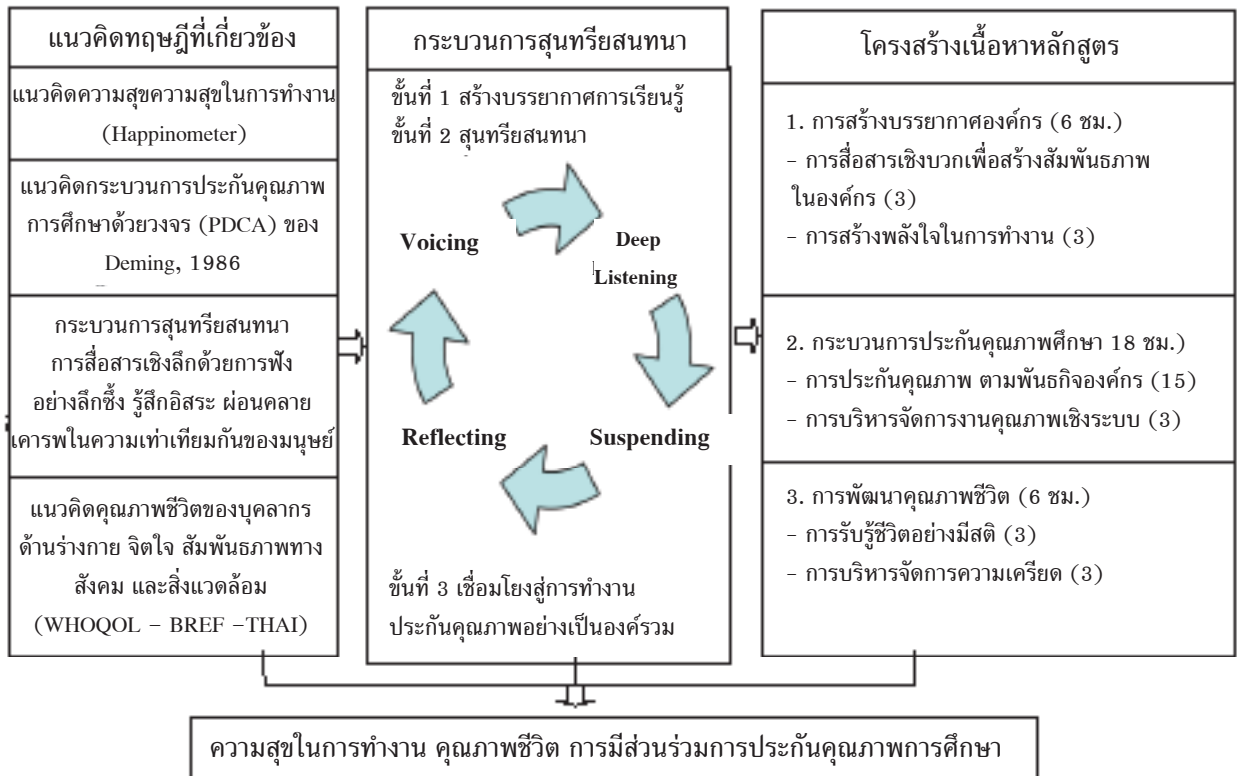
ด้านสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทำนายนความสุขในการทำงานของอาจารย์ ด้ร้อยละ 0.607 โดยพบว่า งานประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาจารย์ และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน การบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา ผลการตอบแทนและสวัสดิการ ผลการตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธ์ภายในองค์กร รวมถึงความรู้และแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r=0.675, 0.565, 0.612, 0.632, 0.546, 0.298, 0.569$  ตามลำดับ) และโครงสร้างองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และผลการตอบแทนและสวัสดิการ สามารถร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาได้คิดเป็นร้อยละ 55.7

1.3 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานประกันคุณภาพการศึกษา พบว่า การทำงาน

ประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ องค์กรควรมีแนวทางดังนี้ (1) บรรยากาศองค์กร ควรพัฒนาการสื่อสารเชิงบวก สัมพันธภาพในองค์กร การสร้างพลังใจ (2) การประกันคุณภาพการศึกษา ควรพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์การประเมิน/ตัวชี้วัดคุณภาพกระบวนการทำงานคุณภาพ (PDCA) ทั้ง 4 ขั้นตอน เช่น ประสิทธิภาพ รวมถึงการเขียนรายงานการประเมินตนเอง และการบริหารจัดการข้อมูลประกันคุณภาพเชิงระบบ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรพัฒนาการรับรู้คุณภาพชีวิตอย่างมีสติและสามารถบริหารจัดการเครียดได้อย่างเหมาะสม และ (4) ควรใช้การสื่อสารด้วยสุนทรียสนทนาในการทำงานร่วมกันทุกกระบวนการของการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา

2. หลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กรวิทยาลัยพยาบาลด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา (ภาพที่ 1) ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้างหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดประเมินผล เป็น

ภ



หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสุขในองค์กร โดยโครงสร้างเนื้อหา ประกอบด้วย เนื้อหา 3 หน่วยการเรียนรู้ (30 ชั่วโมง) คือ หน่วยที่ 1 การสร้างบรรยากาศองค์กร (6 ชั่วโมง) เป็นสาระเกี่ยวกับ (1) การสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร (2) การสร้างพลังใจในการทำงาน หน่วยที่ 2 การประกันคุณภาพการศึกษาครอบคลุมพันธกิจ (15 ชั่วโมง) และบริหารจัดการเชิงระบบ (3 ชั่วโมง) และหน่วยที่ 3 คุณภาพชีวิต (6 ชั่วโมง) จะเป็นการสาระเกี่ยวกับ (1) การรับรู้อย่างมีสติ (2) การบริหารความเครียด สาระทั้งหมดใช้เวลาเรียน 10 ครั้ง ๆ ละ 3 ชั่วโมง ซึ่งเนื้อหาหลักสูตรมีความชัดเจน ส่วนกิจกรรมการเรียนรู้ใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา 3 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้วยความเคารพ เท่าเทียมกันของทุกคน ก่อให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายและไว้วางใจต่อกัน ขั้นที่ 2 สุนทรียสนทนา ด้วยการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) การสะท้อนอย่างใคร่ครวญ (reflecting) และเสียงภายใน (voicing) ขั้นที่ 3 เป็นการเชื่อมโยงสู่การทำงานประกันคุณภาพอย่างเป็นองค์รวม จากการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตรและเอกสารประกอบ พบว่า หลักสูตรเหมาะสมมาก (Mean=4.43 และ 4.45, SD=0.57 และ 0.55)

3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า สามารถนำไปใช้ปฏิบัติ โดย

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Mean=72.25, 100.55 และ 4.45, SD=0.56, 11.09 และ 12.18) หลังทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการเรียนรู้จากกิจกรรมเล่าเรื่อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เรียนรู้การฟังเพื่อนร่วมงานอย่างเข้าใจ เคารพในความเป็นบุคคลของผู้อื่น ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือกัน ทำงานร่วมกันด้วยความรู้สึกสบายใจ ความกดดันลดน้อยลง การทำงานประกันคุณภาพเป็นระบบมากขึ้น รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าและความสำคัญกับองค์กร

3.2 ผลการวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้ พบว่า บุคลากร

มีความสุขในการทำงานร่วมกันเป็นทีม กล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างสร้างสรรค์ รับฟังบุคคลอื่นอย่างเข้าใจ มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เข้าใจตนเองและผู้อื่น และการทำงานประกันคุณภาพมีระบบมากขึ้น ในการจัดเก็บข้อมูล เอกสารหลักฐานและการดำเนินงาน

3.3. ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมมาก ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต อยู่ในระดับมาก (Mean=4.52, 4.25 และ 4.52, SD=0.36, 0.38 และ 0.38 ตามลำดับ)

## วิจารณ์

1. จากการศึกษาสภาพปัญหาการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดพระบรมราชชนกโดยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร และคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลทำนายสุขของบุคลากร เป็นผลจากการบริหารองค์กร ด้วยหลักธรรมาภิบาล นโยบายการบริหารงานชัดเจนปฏิบัติได้ กำหนดขอบเขตลักษณะงานและความรับผิดชอบ สร้างสัมพันธภาพในที่ทำงาน การยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสวัสดิการ<sup>(11)</sup> อาจารย์รับรู้ว่สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต เอื้อต่อการดำรงชีวิตและอิสระในงานรวมถึงสวัสดิการและกิจกรรมสนทนาการ ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทำนายการเป็นองค์กรแห่งความสุข<sup>(12)</sup> การทำงานประกันคุณภาพการศึกษาสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ แรงจูงใจ โครงสร้างองค์กร ลักษณะงาน การบริหารงาน ผลการตอบสนองสวัสดิการและสัมพันธภาพในองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจารย์พยาบาลมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบทั้งการสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ยัง ต้องดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคม การพัฒนาผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และทำนุบำรุงศิลป-

วัฒนธรรมไทยเพื่อให้ตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการเตรียมเอกสาร หลักฐานตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษาและการรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลให้ถูกต้อง ครบถ้วน ด้วยภาระงานที่มีมากทำให้อาจารย์พยาบาลมีเวลาส่วนตัวลดลง หากจัดสรรเวลาในการทำงานและส่วนตัวไม่เหมาะสมย่อมส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิต<sup>(13)</sup> และการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาให้บรรลุค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด อีกทั้งต้องสื่อสารสร้างความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานเพื่อลดความขัดแย้งในองค์กร การใช้หลักการ/กระบวนการสุนทรียสนทนาทำให้เกิดการฟังอย่างลึกซึ้ง ความเคารพ ให้เกียรติ การห้อยแขวนและการฟังเสียงจากภายในมากขึ้น จัดการความขัดแย้งในการทำงาน<sup>(14)</sup> จึงเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานประกันคุณภาพร่วมกัน สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรให้เกิดสัมพันธภาพเชิงบวก มีพลังใจที่เข้มแข็งในการเผชิญปัญหา เพราะพลังสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์กับความเครียดของบุคคล<sup>(15)</sup> การมีส่วนร่วมในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ทุกขั้นตอนจะส่งผลต่อคุณภาพงานและการเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร เชื่อมโยงสานต่องานได้อย่างเป็นระบบเพื่อให้อารมณ์และการประกันคุณภาพภายในมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้วยการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดดำเนินงาน จัดการพัฒนาคุณภาพ การวัด ติดตาม ตรวจสอบ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ และให้รางวัลตอบแทน<sup>(16)</sup> สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

2. หลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กร ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง เนื้อหาหลักสูตร ประกอบด้วยเนื้อหา 3 หน่วยการเรียนรู้ หน่วยที่ 1 คือ การสร้างบรรยากาศองค์กร ด้วยการสื่อสารเชิงบวกเพื่อสร้างสัมพันธภาพในองค์กร และการสร้างพลังใจในการทำงาน หน่วยที่ 2 คือกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการประกันคุณภาพตามพันธกิจองค์กร และการบริหารจัดการงานคุณภาพเชิงระบบ

หน่วยที่ 3 คือการพัฒนาคุณภาพชีวิต แบ่งเป็น การรับรู้ชีวิตอย่างมีสติ และการบริหารจัดการความเครียด ซึ่งเนื้อหาดังกล่าวจะทำให้กลุ่มตัวอย่างได้รับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารทางบวก และการสร้างพลังใจในการทำงาน เป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานในองค์กรให้มีความสุข ส่วนเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจะทำให้กลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจน ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการรับรู้ชีวิตอย่างมีสติ และการบริหารจัดการความเครียด จะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ในส่วนของกิจกรรมการเรียนรู้ใช้กระบวนการสุนทรียสนทนา 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ขั้นที่ 2 สุนทรียสนทนา ขั้นที่ 3 เชื่อมโยงสู่การทำงานประกันคุณภาพอย่างเป็นองค์รวม เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง ซึ่งกระบวนการสุนทรียสนทนาจะทำให้เกิดการฟังผู้อื่นอย่างมีสติ ตั้งใจใคร่ครวญมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการสื่อสารในองค์กรได้เป็นอย่างดี การวัดและประเมินผลของหลักสูตรด้วยแบบประเมินความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมในการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งการพัฒนาหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปตามแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอนคือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน การสร้างและตรวจสอบหลักสูตร การทดลองใช้ และการวัดและประเมินผล<sup>(17-20)</sup> เมื่อนำหลักสูตรไปทดลองพบว่า หลักสูตรสามารถนำไปใช้ได้จริง

### 3. ผลการทดลองใช้หลักสูตร

3.1 การเปรียบเทียบคะแนนความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตโดยรวม และการมีส่วนร่วมการประกันคุณภาพการศึกษาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นผลมาจากกระบวนการสุนทรียสนทนาทั้ง 3 ขั้นตอน คือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสุนทรียสนทนา และการเชื่อมโยงการทำงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นองค์รวมมาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เป็นกระบวนการ

สื่อสารเชิงลึกด้วยการฟังอย่างลึกซึ้ง รู้สึกอิสระ ผ่อนคลาย เคารพในความเท่าเทียมกันของมนุษย์<sup>(9)</sup> ซึ่งกระบวนการสุนทรียสนทนาเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความตระหนักรู้ มีความเมตตา เข้าใจตนเองและผู้อื่นด้วยกระบวนการคิดอย่างใคร่ครวญ<sup>(10)</sup> จึงทำให้อาจารย์รู้สึก ผ่อนคลาย อีกทั้งอาจารย์ทุกคนตระหนักดีว่าการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทุกคนต้องถือปฏิบัติ จึงส่งผลให้คะแนนหลักการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

3.2 ผลการจัดการเรียนรู้การประกันคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา ทำให้อาจารย์ได้เรียนรู้การฟังเพื่อนร่วมงานอย่างเข้าใจ ใคร่ครวญ เคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีน้ำใจช่วยเหลือกัน ทำให้อาจารย์รู้สึกถึงบรรยากาศการทำงานร่วมกันในองค์กร เป็นไปด้วยความสบายใจ ความกดดันลดน้อยลง รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรจึงกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเองอย่างสร้างสรรค์ รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจและเข้าใจ ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เข้าใจตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้การทำงานประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

3.3 ผลการประเมินหลักสูตร พบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมมาก ผลการประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นผลมาจากหลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กร วิทยาลัยพยาบาล เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดแนวคิดและหลักการของกระบวนการสุนทรียสนทนา ที่เน้นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้วยความเคารพ เท่าเทียมกันของทุกคน ก่อให้เกิดความรู้สึกผ่อนคลายและไว้วางใจต่อกัน ฝึกกระบวนการฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) รวมทั้งการสะท้อนคิดอย่างใคร่ครวญ (reflecting) และเสียงภายใน (voicing) ทำให้บุคลากรมีเวลาไตร่ตรองอย่างลึกซึ้ง ทำให้รู้จักฟังผู้อื่นมากขึ้น จึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมและนำไปใช้เสริมสร้างความสุขในการทำงานได้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้าง

ความสุขในการองค์กรวิทยาลัยพยาบาลด้วยกระบวนการสุนทรียสนทนา มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ ฝึกกระบวนการฟังอย่างลึกซึ้ง คิดอย่างใคร่ครวญ มองเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นผู้พูด ผู้ฟังที่ดี กล้าแสดงความคิดเห็นภายในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดี ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการสุนทรียสนทนา ช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรได้จริง

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ควรนำหลักสูตรการเสริมสร้างความสุขในองค์กรนี้ไปใช้ในทุกระดับในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

2. ผู้วิจัยหรือผู้จัดกระบวนการเรียนรู้เป็นกุญแจสำคัญในการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ของตนเองเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกระบวนการ ซึ่งเน้นการสร้างบรรยากาศ การฟังอย่างลึกซึ้ง และการสะท้อนคิดอย่างใคร่ครวญ จึงจะเชื่อมโยงไปสู่การเสริมสร้างความสุขให้เกิดขึ้นได้

3. การนำกระบวนการสุนทรียสนทนาไปใช้ ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในแนวคิดเป็นอย่างดี ผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ จำเป็นต้องฝึกทักษะในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการเรียนรู้ด้วยสุนทรียสนทนา กับกระบวนการเรียนรู้ด้วยเทคนิคต่าง ๆ ต่อการเสริมสร้างความสุขในองค์กรวิทยาลัยพยาบาล

2. ควรมีการศึกษาระยะยาวของการใช้หลักสูตร โดยติดตามผลหลังการทดลองเป็นระยะ ๆ ว่า สิ่งที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรไปแล้วยังคงมีอยู่ หรือเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่อย่างไร

### เอกสารอ้างอิง



1. ถิตรีทัศน์ พิมพ์ภรณ์, อีระวัฒน์ จันทิก. ความสุขในการทำงาน: ความท้าทายของการจัดการทรัพยากร มนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ. วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์ 2559;18:113-26.
2. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลดา บุญยศิริระ, วรรณภา อารีย์. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง, พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555.
3. พรพนา พัชรักษา. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2554.
4. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา; 2557.
5. พัทธ พิลิก. รายงานการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษา เขตจังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์; 2555.
6. สุขุมล ห่วงฉวีพันธุ์, อติศักดิ์ ดีสมุทร, เจนจิรา งามมานะ, วาสนา สังข์โพธิ์, และอุทัยการณ์ จันเสนา. รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชชมงคลพระนคร. กรุงเทพมหานคร: สำนักประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลพระนคร; 2556.
7. ธวัชชัย ศุภดิษฐ์. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2557.
8. มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. สุนทรียสนทนา. สมุทรปราการ: จงเจริญเทพารักษ์การพิมพ์; 2552.
9. David Bohm. On dialogue. London: Routledge; 1996.
10. Judy L. Making friends with death: a buddhist guide to encountering mortality [Internet]. [cited 2019 May 9]. Available from: [www.shambhala.org](http://www.shambhala.org).
11. มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญา เพียรพิจารณา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ 2009;25:69-80.
12. วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2556.
13. บุญญาภา โพธิ์เกษม. อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2558;25: 13-24.
14. จิตตวดี พุ่มพวง. การจัดการความขัดแย้งในการทำงานด้วยสุนทรียสนทนา [วิทยานิพนธ์ การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2552.
15. สมจินดา ชมพูนุท, วรรณเพ็ญ อินทร์แก้ว. พลังสุขภาพจิต ความฉลาดทางอารมณ์และความเครียดของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต 2555;26:87-98.
16. สุภัค พวงขจร, ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์, อนุชา กอนพวง. การพัฒนารูปแบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้วยวิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 2561; 11:167-77.
17. Taba H. Curriculum development, theory and practice. New York: Harcourt Brace; 1962.
18. Tyler RW. Basic principles of curriculum and instruction. Chicago: University of Chicago Press; 1969.
19. Saylor JG, Alexander WM. Planning curriculum for schools. New York: Holt-Rinehart and Winston; 1974.
20. สัตต์ อุทรานันท์. พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2532.

**Abstract: Development of Curriculum to Enhance Happiness in Nursing College Organization with Aesthetic Conversation Process**

**Supapen Panawatthanapisuit, Ph.D.; Sirirut chumpeeruang, Ph.D.**

*Boromrajonani College of Nursing, Sawanpracharak Nakhonsawan, Nakhonsawan Province, Thailand*

*Journal of Health Science 2019;28(Special Issue):3-12.*

This study was a research and development aimed to develop a new curriculum to enhance happiness in workplace for nursing colleges. There were 4 steps in the study. Step 1 involved a study the concept of happiness in work, quality of life, quality of assurance and aesthetics conversation from the literature review, study of factors affecting happiness in working with educational quality assurance of 301 nursing instructors from 15 nursing colleges under the Praboromarajchanok Institute by responding to the questionnaire and studying the problems of working with educational quality assurance by in-depth interviews with 30 experienced quality assurance workers. Step 2 developed and examined the quality of the curriculum using information obtained from the step 1 to draft a curriculum. Step 3 involved a trial of the curriculum by using the one group pretest-posttest design with 36 purposively selected instructors with 10 experiments for 30 hours. Step 4 evaluated the curriculum in the dimension of input, process and output. It was found that the happiness in work was significantly associated with quality of life. factors related to knowledge, motivation, organizational structure, job characteristics, administration, salary and welfare; and the relationships had significant association with educational quality assurance ( $p < 0.01$ ). The guidelines for enhancing happiness in the organization include (1) creating an atmosphere in the organization with positive communication and the empowerment, (2) assuring educational quality by using the Deming cycle (PDCA) and system management, (3) developing quality of life and stress management, and 4) communicating with aesthetic conversation. The curriculum for enhancing happiness in the organization consisted of principles and reasons, objectives, curriculum structure, learning activities, and measurement and evaluation. The curriculum validation approved by the experts found that the curriculum and supporting documents were very appropriate (Mean=4.43, 4.45 SD=0.57, 0.55, respectively). The results of the trying out of the curriculum revealed that the posttest score was significantly higher than the pretest score ( $p < 0.01$ ). Furthermore, learning management analysis found that personnel were happy to work together as a team, listen to others with understanding and quality assurance working with more systems. It was indicated that the curriculum was suitable. The results of the curriculum evaluation was very appropriate. Score of input factors, process and productivity were at a high level (Mean=4.52, 4.25 and 4,52; SD=0.36, 4.25 and 0.38, respectively).

*Keywords:* curriculum, happy workplace, dialogue, quality assurance