

การพัฒนาแบบการส่งเสริมสุขภาพตามความคิดเห็นของบุคลากร ในบริบทมหาวิทยาลัยใหม่

Development Model Promoted Health by Personnel Opinion in the Context of the New University

วราภรณ์ นิลนนท์¹, สุรพล พหลภาคย์² และธนิตฐา สันโดษ³
Varaporn Nilnond¹, Surapol Paholpak² and Thanittha Sandos³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจสุขภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง และเพื่อศึกษาและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพให้เหมาะสมกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในบริบทมหาวิทยาลัยใหม่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง คือ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ซึ่งมีทั้งแบบปลายปิด-ปลายเปิด และแบบ Check List ที่สร้างขึ้นเองโดยคณะผู้วิจัยและตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญมีระดับความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .922

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 6 แห่ง ส่วนใหญ่มีสุขภาพดีทุกด้านอยู่แล้ว จะเห็นได้จากการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรมีมาก ร้อยละ 56.7 และเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา บุคลากรมหาวิทยาลัยประจำปี ร้อยละ 56.5 และบุคลากรมีความสนใจในการออกกำลังกายตอนเย็นสัปดาห์ละ 2 วัน เดือนละ 1 ครั้ง โดยมากที่เล่น ร้อยละ 40.7 บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีจะเห็นได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในหลายกิจกรรม มากร้อยละ 88.0 บุคลากรมีสุขภาพจิต ที่ดีร้อยละ 50.8 ปัญหาสุขภาพทางสังคมที่ควรป้องกันแก้ไขมากที่สุดคือ ปัญหาเศรษฐกิจ รายรับไม่พอกับรายจ่าย ภาระหนี้สิน

¹ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร คณะเกษตรและชีวภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

² สาขาวิชาการผลิตและสุขภาพสัตว์ คณะเกษตรและชีวภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

³ นักวิชาการพัสดุ คณะเกษตรและชีวภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ร้อยละ 49.0 และบุคลากรมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพทางปัญญา คือพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีมากที่สุด ร้อยละ 74.9 และมีความต้องการการส่งเสริมสุขภาพทางปัญญาที่ดีมากที่สุดคือต้องการอบรมร้อยละ 42.3 ต้องการทุนศึกษาต่อปริญญาโท ปริญญาเอก ร้อยละ 26.9 และมีภาวะทางปัญญาที่ดีเพราะมีภาวะทางบวกเกือบทุกข้อตามคำจำกัดความที่ให้ไว้มากที่สุด ร้อยละ 51.9 นอกจากนี้บุคลากรยังให้แนวทางในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร 1) ด้านการบริหารควรนำไปใช้กับผู้บริหารก่อนและขยายผลไปยังบุคลากรและนักศึกษาด้วย 2) ด้านการนำผลการวิจัยไปปฏิบัติจริง ควรมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงาน อบรมคุณธรรมจริยธรรม อบรมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ 3) ด้านการวิจัย ควรมีการทำวิจัยต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสุขภาพที่ดีมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพ ตัวชี้วัดสุขภาพ พัฒนาบุคลากร

Abstract

This research, the objective to explore the health of the city, and 6 of the university personnel and to study and promote the healthy development of appropriate personnel in the Rattanakosin group and 6 of the period. This research is Survey Research. To analyze the opinions of people who have continued to promote the development of health personnel in the sampling context of the new university. The study population included and 6 of the 1) Chandrakasem Rajabhat University 2) Suan Sunandha Rajabhan university 3) Suan Dusit Rajabhat University 4) Dhonburi Rajabhat University 5) Bansomdejchaopraya Rajabhat University 6) Phranabhat Rajabhan University. The randomized groups. Instruments used in research, there are questionnaire be 4 sections, which are both closed-open end and a Cheek List was created by the research and quality assurance professionals with a level of confidence the issue to 0.922 results.

Welcome, the study found that the staff of the Rattanakosin group and 6 of the period. Most of the health of all of it. It can be seen from the annual health check of personnel with up to 56.7 percent and attend sporting events. University staff and staff with an annual 56.5 percent interest in exercise 2 days per week, evening dance – aerobics, yoga, 40.7 percent.

A person with good mental health is evident from the participation in the public mind to cultivate as many as 88.0 percent. People with good mental health and 50.8 percent. Economic problems. Not enough revenue to debt payments 49.0 percent. Staff opinions on the promotion of intellectual health. The development to increase skills, knowledge and expertise in working with the greatest percentage 74.9, and there is a need to promote healthy intellectual, it is most needed training were 42.3 and scholarships to PhD percent. 26.9 and intellectual environment as well as having a positive, almost all of the definitions provided by the 51.9 per cent. Guidelines for the development of health personnel to promote 1) the management should be applied to the management and staff and students to expand by 2) the results of research to practice. Should have Training and Skills Development, Ethics Training. Training or Computer Knowledge. 3) Research. Research should be continued in order to develop human resources for health education, the better the performance is very powerful.

Keywords: model development and health promotion, Health indicators, Development.

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

จากนโยบายแผนพัฒนาสุขภาพฉบับที่ 10 ซึ่งเน้นการส่งเสริมศักยภาพของประชาชนให้มีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเองในการดูแลตนเองด้านสุขภาพ พัฒนาศักยภาพ บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มีความเข้มแข็งในการดูแลสุขภาพและสร้างเสริมสุขภาพอย่างมีส่วนร่วม การพยาบาลจึงต้องเน้นที่การส่งเสริมให้ประชาชนสามารถอยู่ในชุมชนได้และสามารถพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพได้ในระยะยาว พยาบาลซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติการพยาบาลเพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันรักษา และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลและครอบครัวในชุมชนมีการดูแลตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานะที่เป็นอยู่ และสามารถใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างยั่งยืนไม่เกิดการเจ็บป่วยขึ้น ซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาของครอบครัวและประเทศชาติ สอดคล้องกับนโยบาย

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ (พิตสมร, 2552)

คณะผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้ทำโครงการสำรวจความคาดหวังต่อการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การนำเสนอฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่เพิ่งได้รับการปฏิรูปซึ่งถือว่ยังเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ จึงควรมีการจัดการด้านสุขภาพในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น และเนื่องจากเป็นสถาบันการศึกษาจึงควรเน้นในเรื่องสุขภาพทางปัญญาเมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสุขภาพทางปัญญาที่ดีแล้ว สุขภาพทางกาย จิต และสังคมก็จะดีขึ้นด้วย เป็นผลให้การทำงานดีขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถผลิตบัณฑิตที่ดีมีคุณภาพสูงมีความรับผิดชอบต่อสังคมได้ทัดเทียมมหาวิทยาลัยชั้นนำได้อย่างเต็มภาคภูมิ

พัฒนาได้ดีขึ้น เพราะได้รับการพัฒนาสุขภาวะองค์รวมจากบัณฑิตที่เราผลิตออกไปรับใช้สังคมและท้องถิ่นของบัณฑิตเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจสุขภาวะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง
2. เพื่อศึกษาและพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะให้เหมาะสมกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง ตามความคิดเห็นของบุคลากร

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในปีการศึกษา 2552 ที่มีลักษณะการจ้างเป็นพนักงานประจำ พนักงานชั่วคราว สังกัดคณะ สำนักสถาบัน ศูนย์สำนักงานอธิการบดี รวมประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำนวนทั้งสิ้น 5,417 คน (ฐานข้อมูลบุคลากรอุดมศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2552) ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง ได้แก่

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
- 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งและสังกัดมหาวิทยาลัยและสภาพการบริหารงานด้านสุขภาวะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะทางปัญญา ทางกาย ทางจิต และ ทางสังคม ที่ดีขึ้นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะไม่แตกต่างกัน
- 2) สภาพการบริหารงานในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ทั้ง 6 แห่ง มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะ

แนวคิดทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะของวิฑูร พูลเจริญ (2544) กล่าวถึงการมีสุขภาพดีหรือสุขภาวะของบุคคลนั้นมิได้จำกัดอยู่เพียงการไม่เจ็บป่วยหรือพิการเท่านั้น ผู้ป่วยเรื้อรัง คนพิการ รวมถึงผู้มีความบกพร่องทางกายหรือทางจิตก็สามารถบรรลุถึงสุขภาวะในขอบเขตศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ และให้ความสำคัญกับพฤติกรรมและกิจกรรมในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองในทุกมิติอย่างเป็นพลวัต ทำให้สามารถประเมินพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลที่นำไปสู่การพยาบาลเพื่อส่งเสริมหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสมได้ เนื่องจากการพยาบาลเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้รับบริการมีความผาสุกตามศักยภาพจากแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสภาพวิถีชีวิตของคนไทย รวมทั้งให้ความสำคัญกับทุกคนในการบรรลุถึงสุขภาวะโดยมิได้จำกัดอยู่เพียงการไม่มีโรค หรือความบกพร่องทางกายหรือทางจิตผู้ที่เจ็บป่วยก็สามารถบรรลุสุขภาวะได้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 ที่กล่าวว่า คนไทยทุกคนมีสิทธิ

อันเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการส่งเสริมและ
คุ้มครองสุขภาพ

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.
2550 ให้นิยามสุขภาพว่าหมายถึงภาวะของมนุษย์
ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทาง
สังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล และให้
นิยาม “ปัญญา” ว่าเป็นความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน และ
ความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี
ความชั่ว ความมีประโยชน์ และความมีโทษ ซึ่ง
นำไปสู่ความมีจิตอันตั้งงามเอื้อเพื่อแผ่แผ่ ซึ่งคำ
นิยามตามราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550
กล่าวถึงสุขภาพทั้ง 4 ด้านเช่นเดียวกับคำนิยาม
ขององค์การอนามัยโลก แต่ใช้คำว่า ปัญญา แทน
จิตวิญญาณโดยนิยามสุขภาพ 4 มิติ ได้แก่
สุขภาพทางกาย (Physical well-being) สุขภาวะ
ทางจิต (Mental well-being) สุขภาวะทางสังคม
(Social well-being) และสุขภาพทางจิตวิญญาณ/
ปัญญา (Spiritual well-being)

องค์การอนามัยโลกได้ให้นิยามของสุขภาพ
ว่า เป็นสภาวะที่สมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจ
สังคม และจิตวิญญาณ ไม่เพียงแต่ปราศจากโรค
และความพิการเท่านั้น (WHO, 1998 อ้างถึงใน
วิพุธ พูลเจริญ, 2544)

วิธีดำเนินการวิจัย

1) กำหนด ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2)
สร้างเครื่องมือในการวิจัย 3) ทดลองใช้เครื่องมือ
แก้ไขและเก็บรวบรวมข้อมูล 4) คัดเลือกข้อมูล
ที่สมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการศึกษา
มีส่วนร่วมในกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเพื่อ
ส่งเสริมสุขภาพทางกายมากที่สุดคือตรวจ
สุขภาพประจำปี ร้อยละ 56.7 รองลงมาคือ
การแข่งขันกีฬา บุคลากรมหาวิทยาลัยประจำปี

ร้อยละ 56.5 ลำดับต่อมาคือข้อ 4 การตรวจวัด
สายตา ร้อยละ 15.4

ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมตามรูปแบบ
การส่งเสริมสุขภาพทางกาย ที่มหาวิทยาลัยจัด
ให้ออกกำลังกายตอนเย็นสัปดาห์ละ 2 วัน เต็มแอ
โรบิก โยคะ มากที่สุด ร้อยละ 40.7 รองลงมา คือ
จัดกิจกรรมรณรงค์กว้างๆ ให้ความรู้การกิน
การอยู่ การออกกำลังกาย ร้อยละ 38.9 ลำดับ
ต่อมาคือ ตรวจสุขภาพและแก้ไขภาวะน้ำหนักเกิน
ร้อยละ 34.6 เคยเข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิต
สาธารณะในหลายกิจกรรม มีร้อยละ 88.0
ส่วนบุคคลการทางการศึกษาที่ไม่เคยเข้าร่วม
กิจกรรมปลูกฝังจิตสาธารณะเลย มีร้อยละ 12.0

บุคลากรมีสุขภาพจิต ที่ดีร้อยละ 50.8
และที่เคยมีสุขภาพจิตไม่ดีและมีการแก้ไขปัญห
ตามที่แสดงในตาราง ร้อยละ 49.2 เช่น ปัญห
เรื่อง การทำงาน คือ งานมาก มีงานเร่งด่วนเข้า
มาหลายงานพร้อมกันวิธีแก้ปัญหาคือ งานมากก็
ค่อยๆ ทำไป หรือหาผู้ช่วย จัดลำดับความสำคัญ
ของงานเร่งด่วนทำงานที่สำคัญที่สุดก่อนและให้
เพื่อนร่วมงานช่วย ปัญหาเรื่อง การเงิน แก้ปัญหา
โดยทำบัญชีรายรับรายจ่าย วิเคราะห์สาเหตุ
หาวิธีแก้ปัญห ต่อมาเป็นปัญหาคความเครียด
นอนไม่หลับ แก้ไขโดย ทำจิตใจให้ผ่อนคลายโดย
หากิจกรรมทำเพื่อคลายเครียด หางานอดิเรกที่
ชอบทำ ดูหนัง ฟังเพลง นั่งสมาธิ นั่งพักทำให้
สบายเปลี่ยนบรรยากาศออกไปเดินสูดอากาศ
ภายนอกไปเดินสวนสาธารณะ ไปพักผ่อนตาม
สถานที่ต่างๆ ผ่อนคลาย พยายามไม่เครียดหรือ
กินยาคลายเครียด ลาพักผ่อนอย่างน้อย 1 วัน
สวดมนต์ทำสมาธิ มองโลกให้กว้างและมีความสุข
กับเรื่องเล็กน้อยให้ได้ไม่คิดอะไรมาก ปลง
นอนฟังเพลง ไม่ดื่มกาแฟ อาบน้ำอุ่น คิดมาก
แก้ไขโดย ทำจิตใจให้สงบไม่คิดมาก ไปไหว้พระ
ปล่อยวาง คิดบวก ปล่อยวางไม่ยึดติด พยายาม

คิดในทางที่ดี พยายามไม่คิด นอนแบบไม่ต้องคิด
ปล่อยวาง ค่อยๆ คิดวิเคราะห์ปัญหาและแนว
ทางแก้ไข ตั้งสติควบคุมอารมณ์โดยไม่คิด
อ่านหนังสือการ์ตูน เล่นเกมส์และปัญหาหงุดหงิด
ซีโมโห แก้ไขโดย สงบสติอารมณ์ด้วยการอยู่คน
เดียวหากิจกรรมพักผ่อนเช่นท่องเที่ยว เข้าวัด ทำ
ใจให้มีสติมากขึ้น บอกกับตัวเองใจเย็นๆ ตั้งสติ
และหาวิธีแก้ปัญหา นั่งสมาธิ อยู่คนเดียวและ
สงบสติอารมณ์ อยู่หนึ่งๆ ลึกครู้ ออกกำลังกาย
พักผ่อน เอาธรรมะเข้าช่วยปัญหาสุขภาพะทาง
สังคมที่ควรป้องกันแก้ไขมากที่สุดคือ ปัญหา
เศรษฐกิจ รายรับไม่พอกับรายจ่าย ภาระหนี้สิน
ร้อยละ 49.0 รองลงมา คือ ปัญหายาเสพติด เช่น
เหล้า บุหรี่ ร้อยละ 21.8 ลำดับต่อมาคือ ปัญหา
การเมือง ชัดแย้ง คิดแตกต่าง ร้อยละ 21.6 และ
ปัญหาอื่นๆ ร้อยละ 5.3 เช่น 1) คนปัจจุบันไม่มี
ศีลธรรม ไม่ถือศีล 5 2) ภาวะองค์กรที่ทำงาน
การบริหารงานบุคคล 2 มาตรฐาน ไม่สามัคคี
ปรองดอง ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่รักมหาวิทยาลัย
ของตน 3) นโยบายการบริหารที่ไม่ชัดเจนจนทำให้
ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสนไม่สามารถปฏิบัติงาน
ได้ควรมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
4) การทำงานกับบุคคลอื่น 5) วัฒนธรรมเรื่องของการ
รงดสูบบุหรี่ในที่สาธารณะ

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อรูปแบบ
การส่งเสริมสุขภาพะทางปัญญา คือพัฒนา
บุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความชำนาญใน
การปฏิบัติงาน มีมากที่สุด ร้อยละ 74.9 รองลงคือ
ให้ทุนการศึกษากับบุคลากรให้ผ่านเกณฑ์
การประกันคุณภาพของ สมศ. กพร. และ สกอ.
ร้อยละ 23.4 และลำดับต่อมาคือจัดกิจกรรมทาง
ศาสนา ร้อยละ 10.2 และ อื่นๆ ร้อยละ 0.8 เช่น
ทุกข้อรวมกัน อบรมเรื่องการพิจารณาตนเองก่อน
บุคลากรที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพะ
ทางปัญญาเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ

69.7 และที่เคยเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการอบรม
หลักสูตรต่างๆ ตามที่แสดงในตารางมีร้อยละ 30.3
เช่น 1) การเขียนหนังสือราชการจัดโดย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 2) อบรมพัฒนา
ทักษะจัดโดยกองกลาง 3) จัดตปัญญาจัดโดย
สำนักงานกองทุนสนับสนุนสร้างเสริมสุขภาพ
4) อบรมหลักสูตรการพูดในที่ประชุมและ
การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อเสริมการพูดศูนย์พัฒนา
ทรัพยากรบุคคล 5) พระนครธรรมจัดโดย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 6) พัฒนางานให้เป็น
งานวิจัย จัดโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
7) อบรมเชิงปฏิบัติการการประกันคุณภาพ 8)
อบรมผู้ตรวจประเมินคุณภาพหลักสูตร2 จัดโดย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาร่วมกับสำนักงาน
การอุดมศึกษา 9) อบรมพัฒนาบุคลากรโดยกอง
นโยบายและแผน 10) อบรมภาษาอังกฤษจัดโดย
สำนักงานคนบดี 11) อบรมหลักสูตรต่างๆ ที่
เกี่ยวกับงานที่ทำโดยกรมบัญชีกลาง 12) อบรมวิจัย
ของมหาวิทยาลัย 13) อบรมนักบริหารพัสดุจัดโดย
สมาคมักพัสดุแห่งประเทศไทย 14) อบรมผู้นำจัด
โดยคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา

บุคลากรทางการศึกษามีความต้องการ
การส่งเสริมสุขภาพะทางปัญญาที่ดีมากที่สุดคือ
ต้องการอบรมร้อยละ 42.3 เช่น หลักสูตรเกี่ยวกับ
ภาระงาน ไอที คิดบวก จริยธรรมที่ตรงกับสายงาน
ปฏิบัติธรรมและความชำนาญในหน้าที่ ผู้บริหาร
องค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาความรู้ใหม่
วิจัย การคิดครบวงจร ความฉลาดทางอารมณ์
การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปรองดอง
และต้องการทุนศึกษาต่อ ปริญญาโท ปริญญาเอก
และ ปริญญาโทต่อเอก ร้อยละ 26.9 ส่วนผู้ที่ไม่
ต้องการส่งเสริมสุขภาพะทางปัญญามีร้อยละ 22.1
และบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีสุขภาพะทาง
ปัญญาที่ดีเพราะมีภาวะทางบวกตามคำจำกัด

ความที่ให้ไว้มากที่สุด ร้อยละ 51.9 รองลงมาคือ มี
สุขภาวะทางปัญญาที่ดีมากเพราะมีภาวะที่มอง
โลกในด้านบวกทั้งหมด ร้อยละ 18.4 ลำดับต่อมา
ยังไม่ดีพอยังมองโลกในด้านลบและสมองตึงเครียด
ร้อยละ 16.0 และอื่นๆ ร้อยละ 13.9

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า
ปัจจัย คือ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง
มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริม
สุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นไม่ม
มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุข
ภาวะตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริบท
มหาวิทยาลัยใหม่ บุคลากรทางการศึกษา ทั้งสาย
สนับสนุนและสายวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อ
เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุข
ภาวะของบุคลากรไว้หลายข้อ มีทั้งเสนอแนะด้าน
การบริหารว่าควรนำไปใช้กับผู้บริหารก่อนและ
ขยายผลไปยังบุคลากรและนักศึกษาด้วยเสนอแนะ
ให้นำผลการวิจัยไปปฏิบัติจริงให้มีการจัดฝึกอบรม
พัฒนาทักษะการทำงาน อบรมคุณธรรมจริยธรรม
อบรมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และได้เสนอแนะ
หลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ และให้มีการทำวิจัย
ต่อเนื่องเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อประโยชน์ กับ
การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพทั้ง
สายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นเครื่องมือ
ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคมเพื่อ
พัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองในทุกๆ
ด้านต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบ (Fact Findings) ที่ได้รับ
จากโครงการวิจัยเรื่องนี้แล้วเห็นว่ามีคุณค่าและ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้
จึงนำมาอภิปรายผลในประเด็น ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่ง
มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อเป็น
แนวทางในการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะ
และส่วนใหญ่มีสุขภาวะดีทุกด้านอยู่แล้ว จะเห็นได้
จากการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากรมีมาก
ถึง ร้อยละ 56.7 และเข้าร่วมการแข่งขันกีฬา
บุคลากรมหาวิทยาลัยประจำปี ร้อยละ 56.5
และบุคลากรมีความสนใจในการออกกำลังกาย
ตอนเย็นสัปดาห์ละ 2 วัน เดินแอโรบิก โยคะ มาก
ที่สุด ร้อยละ 40.7และต้องการเข้าร่วมกิจกรรม
รณรงค์กว้างๆ ให้ความรู้การกิน การอยู่ การออก
กำลังกาย ร้อยละ 38.9

บุคลากรมีสุขภาวะจิตที่ดีจะเห็นได้จากมี
การเข้าร่วมกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกใน
หลายกิจกรรม มากถึงร้อยละ 88.0 ส่วน
บุคลากรทางการศึกษาที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม
ปลูกฝังจิตสำนึกเลย มีร้อยละ 12.0 ซึ่งถือว่า
น้อยมาก บุคลากรมีสุขภาวะจิต ที่ดีร้อยละ 50.8
ส่วนผู้ที่เคยมีสุขภาวะจิตไม่ดี ร้อยละ 49.2 ก็จะมี
วิธีการแก้ไขปัญหาแตกต่างกันไป เช่น ปัญหา
เรื่อง การทำงาน คือ งานมาก มีงานเร่งด่วนเข้า
มาหลายงานพร้อมกันวิธีแก้ปัญหา คือ งานมาก
ก็ค่อยๆ ทำไป หรือหาผู้ช่วย จัดลำดับความสำคัญ
ของงานเร่งด่วนทำงานที่สำคัญที่สุดก่อนและให้
เพื่อนร่วมงานช่วย ปัญหาเรื่อง การเงิน แก้ปัญหา
โดยทำบัญชีรายรับรายจ่าย วิเคราะห์สาเหตุ
หาวิธีแก้ปัญหา ต่อมาเป็นปัญหาความเครียด
นอนไม่หลับ แก้ไขโดยทำจิตใจให้ผ่อนคลายโดย
หากิจกรรมทำเพื่อคลายเครียด หางานอดิเรกที่
ชอบทำ ดูหนัง ฟังเพลง นั่งสมาธิ นิ่งพักทำใจให้
สบายเปลี่ยนบรรยากาศออกไปเดินสูดอากาศ
ภายนอกไปเดินสวนสาธารณะ ไปพักผ่อนตาม
สถานที่ต่างๆ ผ่อนคลาย พยายามไม่เครียดหรือ
กินยาคลายเครียด ลาพักผ่อนอย่างน้อย 1 วัน

สวดมนต์ทำสมาธิ มองโลกให้กว้างและมีความสุข กับเรื่องเล็กน้อยให้ได้ไม่คิดอะไรมาก ปลง นอนฟังเพลง ไม่ดื่มกาแฟ อาบน้ำอุ่น คิดมาก แก้อาการ ทำจิตใจให้สงบไม่คิดมาก ไปไหว้พระ ปลอ่ยวาง คิดบวก ปลอ่ยวางไม่ยึดติด พยายาม คิดในทางที่ดี พยายามไม่คิด นอนแบบไม่ต้องคิด ปลอ่ยวาง ค่อยๆ คิดวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไข ตั้งสติควบคุมอารมณ์โดยไม่คิด อ่านหนังสือการ์ตูน เล่นเกมส์และปัญหาหงุดหงิด ซ้ำโมโห แก้อาการ สงบสติอารมณ์ด้วยการอยู่คนเดียวหากิจกรรมพักผ่อน เช่น ท่องเที่ยว เข้าวัด ทำให้มีสติมากขึ้น บอกกับตัวเองใจเย็นๆ ตั้งสติ และหาวิธีแก้ปัญหานั่งสมาธิ อยู่คนเดียวและ สงบสติอารมณ์ อยู่หนึ่งๆ ลึกครู้ ออกกำลังกาย พักผ่อน เอาธรรมะเข้าช่วยปัญหาสุขภาวะทาง สังคมที่ควรป้องกันแก้ไขมากที่สุดคือ ปัญหา เศรษฐกิจ รายรับไม่พอกับรายจ่าย ภาระหนี้สิน ร้อยละ 49.0

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อรูปแบบ การส่งเสริมสุขภาวะทางปัญญา คือพัฒนา บุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความชำนาญใน การปฏิบัติงาน มีมากที่สุด ร้อยละ 74.9 และมีความต้องการส่งเสริมสุขภาวะทางปัญญาที่ดี มากที่สุดคือต้องการอบรมร้อยละ 42.3 เช่น หลักสูตรเกี่ยวกับภาระงาน ไอที คิดบวก จริยธรรมที่ตรงกับสายงาน ปฏิบัติธรรมและความ ชำนาญในหน้าที่ ผู้บริหารองค์กร พัฒนาคุณภาพ ชีวิต พัฒนาความรู้ใหม่ วิจัย การคิดครบวงจร ความฉลาดทางอารมณ์ การบริหารงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ประดอง และต้องการทุนศึกษาต่อ ปริญญาโทและปริญญาเอก ปริญญาโทต่อเอก ร้อยละ 26.9 และมีภาวะทางปัญญาที่ดีเพราะมี ภาวะทางบวกเกือบทุกตามคำจำกัดความที่ให้ไว้ มากที่สุด ร้อยละ 51.9

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนารูปแบบ การส่งเสริมสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นไม่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุข ภาวะตามความคิดเห็นของบุคลากรในบริบท มหาวิทยาลัยใหม่ แสดงให้เห็นถึงความต้องการ ของบุคลากรด้านสุขภาวะนั้นในแต่ละมหาวิทยาลัย จะมีความต้องการที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพ การบริหารงานบุคคลของแต่ละมหาวิทยาลัยว่ามี รูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะที่แตกต่างกันไปตาม นโยบายของผู้บริหาร รายได้ของมหาวิทยาลัย จำนวนนักศึกษาและคุณภาพของบุคลากรที่สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ทันทีที่ได้รับโอกาสจากทางผู้บริหารมหาวิทยาลัย นั้นๆ เป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาด้านสุข ภาวะว่าจะเน้นพัฒนารูปแบบใดบ้าง หรือ ไม่ ต้องพัฒนาแล้วแต่ยังคงรูปแบบเดิม ก็ขึ้นอยู่กับ การกำหนดนโยบายของผู้บริหารในแต่ละ มหาวิทยาลัยว่ารูปแบบใดมีความเหมาะสมกับ สภาพการณ์ปัจจุบันและเหมาะสมกับการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ แห่งนั้น

ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางใน การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะของ บุคลากรไว้หลายข้อ มีทั้งเสนอแนะด้านการบริหาร ว่าควรนำไปใช้กับผู้บริหารก่อนและขยายผลไปยัง บุคลากรและนักศึกษาด้วยเสนอแนะให้นำ ผลการวิจัยไปปฏิบัติจริง ให้มีการจัดฝึกอบรม พัฒนาทักษะการทำงาน อบรมคุณธรรมจริยธรรม อบรมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และได้เสนอแนะ หลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ และให้มีการทำวิจัย ต่อเนื่องเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อประโยชน์กับ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีสุขภาวะที่ดี มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุปบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไม่น้อยไปกว่ากัน การสนับสนุนส่งเสริมให้มีสภาวะที่ดีในทุกด้านแล้ว การที่จะพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสภาวะจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งขององค์กรที่มีความเสี่ยงสูงในการก้าวไปสู่มาตรฐานการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีกระทรวงศึกษาธิการมีพระราชบัญญัติควบคุมดูแลการพัฒนานักศึกษาของทุกมหาวิทยาลัยภายใต้การตรวจประกันคุณภาพของ ศกอ. สมศ. กพร. เพื่อให้ทุกมหาวิทยาลัยมีมาตรฐานในการผลิตบัณฑิตออกมาได้อย่างมีคุณภาพส่งผลให้ประเทศชาติมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพสามารถการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรือง พลเมืองมีสภาวะที่ดี มีผลทำให้หนี้สินรายหัวลดลงเพราะประชาชนในชาติมีสภาวะที่ดีนั่นเอง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่งได้เสนอแนะให้พัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสภาวะทางกาย จิต สังคม ควรเริ่มจากผู้บริหารก่อนการพิจารณารูปแบบดีทุกข้อแต่น่าจะเริ่มตั้งแต่ต้นตั้งแต่ นักเรียน นักศึกษา ก่อนวัยทำงาน ให้ขยายผลของโครงการสร้างสภาวะให้นักศึกษาทุกคนเพื่อคุณภาพของบัณฑิตที่ดีในทุกสถาบันที่ร่วมกิจกรรมต้องให้ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคลากรให้ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านนี้เป็นอย่างมาก, ส่วนมากประสิทธิภาพในการจัดทำ

ทุกแผนการดำเนินงานพอได้ผลออกมาแล้วก็ไม่ทำให้เกิดประสิทธิภาพได้จริง, และควรให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรไปศึกษาต่อเพื่อกลับมาพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่งเสนอแนะให้นำความคิดเห็นไปปรับใช้ได้จริงก็จะดีมาก, ควรจัดอบรมบุคลากรตามสายงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ควรจัดกิจกรรมในตอนเช้า ทั้งหมดและปฏิบัติให้ยาวนานโดยประเมินคุณภาพที่เกิดขึ้นและวัดผลสัมฤทธิ์ว่าเกิดได้ระดับใด ในบุคลากร ควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนหรือออกค่ายร่วมกันในการพัฒนา ถ้าสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ได้จริงจะดีมาก สุขภาพจิตสุขภาพกายดีส่งผลต่อสุขภาพตนเองและสังคมได้และควรจัดให้มีจัดบรรยายธรรมทุกเดือน เดือนละ 1 ครั้ง จัดให้มีห้องนั่งสมาธิปฏิบัติธรรม

3. ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษาวิจัยต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับสภาวะทางกาย จิต สังคม ปัญญา บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ทั้ง 6 แห่งเสนอแนะว่า ควรทำวิจัยเรื่องนี้ต่อเนื่องให้เห็นพัฒนาการที่บุคลากรสามารถได้รับการพัฒนาและมีผลกระทบในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานในองค์กรที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ของ กพร. สมศ. และ สกอ.

บรรณานุกรม

- พิศมร เดชดวง และคณะ. (2552). **สุขภาวะของประชาชนในเขตเมือง จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยาลัยพยาบาล
พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
- ปาริชาติ เทพอาร์ักษ์ และ อมรารวรรณ ทิวถนอม. (2550). **การสร้างองค์ความรู้และตัวชี้วัด**. สำนัก
ประเมินผลและเผยแพร่การพัฒนา หน้า 12-17 วารสารเศรษฐกิจและสังคม ฉบับ ม.ค.-มี.ค. 2550.
- เสรี เพิ่มชาติ. **โครงการสร้างเสริมสุขภาวะในมหาวิทยาลัยราชภัฏ (Health Promotion Rajabhat
University)**, 2551 จาก http://hpu.mcru.ac.th/hpu_idea.php สืบค้น วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2554.
- อริสา จิตต์วิบูลย์. (2549). **พฤติกรรมสุขภาพของวัยรุ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. รายงานการวิจัยวิทยาลัย
พยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี