

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงาน
ที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

Factors affecting Happy Workplace of Employees in provincial offices Department
of Health Service Support

สมชาย ลีสิน
Somchai Leesin
ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพภาคใต้
Health Service Support Center Southern Region

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินระดับความสุขของบุคลากร และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากโปรแกรม G*power วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามมี 4 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล 2) ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.948) 3) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.980) และ 4) ความสุขของบุคลากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ได้แก่ สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) และ Pearson's correlation coefficient

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสุขของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.87 คะแนน (S.D. = 0.61) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีทั้งหมด 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) รายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.240^{***}$) 2) ระดับการศึกษา ($p\text{-value} = 0.039$) 3) ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.291^{***}$) 4) ประเภทการจ้าง ($p\text{-value} = 0.025$) 5) การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.474^{***}$) และ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.871^{***}$) โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถใช้ในการวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน การจัดสรรงบประมาณ ในการจัดทำกระบวนการดำเนินงาน ที่ตอบสนองนโยบายและแผนงานโครงการสำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

คำสำคัญ : องค์กรแห่งความสุข, บุคลากร

Abstract

The research in this study utilized a cross-sectional analysis to evaluate the level of employee happiness and analyze the factors related to the organizational happiness of employees under the regional unit of the Department of Health Support. The sample size of 220 individuals was calculated using the G*power program with a simple random sampling method. The tools used included a questionnaire with four parts: 1) Individual-level factors, 2) Family-level factors such as social support from family (Cronbach's alpha = 0.948), 3) Organizational-level factors including working environment (Cronbach's alpha = 0.980), and 4) employee happiness. The statistical methods used for data analysis in the research study include the Chi-Square statistic and Pearson's correlation coefficient.

Result: The overall level of employee happiness was high with an average score of 3.87 (SD = 0.61). Statistically significant factors related to organizational happiness of employees at the 0.05 level included: 1) Income, which had a low positive correlation ($r = 0.240^{***}$), 2) Education level ($p\text{-value} = 0.039^*$), 3) Length of employment, with a low positive correlation ($r = 0.291^{***}$), 4) Type of employment ($p\text{-value} = 0.025^*$), 5) Family support, which had a moderate positive correlation ($r = 0.474^{***}$), and 6) Working environment, which had a high positive correlation ($r = 0.871^{***}$). The results of this study can be used for policy analysis, budget allocation, development of operational processes, and the creation of projects to enhance organizational happiness in the healthcare sector

Keywords : Happy Workplace, Employees

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนไว้ 4 ประเด็น ประกอบด้วย การสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Prevention Promotion & Protection Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ซึ่งการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าว ข้างต้นให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ปัจจัยหลักสำคัญคือบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจนเตรียมความพร้อมเพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทั้งนี้การสรรหา คัดเลือก และการธำรงรักษาคนดี คนเก่งนั้น ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุขในการทำงาน โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI)

โดยกำหนดให้มีการประเมินความพึงพอใจบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และการประเมินสุขภาวะองค์กร/องค์กรแห่งความสุข (Happy Public Organization Index: HPI) ในทุก 2 ปี โดยได้มีการประเมิน 3 ครั้ง โดยปี 2560 มีค่าคะแนนความสุขที่ร้อยละ 62.6 ปี 2562 มีค่าคะแนนความสุขที่ร้อยละ 63.6 และในปี 2565 มีค่าคะแนนความสุขที่ 63.92 (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพ, 2565) จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ค่าคะแนนความสุขยังอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง จึงจำเป็นต้องนำผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์วางแผน และดำเนินการสร้างสุขบุคลากร

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มีวิสัยทัศน์ (Vision) ได้แก่ “เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพและระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีคุณภาพ เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม” ได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ระยะ 10 ปี (พ.ศ.2560-2569) โดยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในข้อที่ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ถ่ายทอดระดับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base) ได้แก่ “ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ตามเกณฑ์ที่กำหนด” ให้แก่บุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย และองค์กรแห่งความสุข (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2566)

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง ความสุขของบุคลากรในองค์กร ที่อาศัยกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนเป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2562) และกระทรวงสาธารณสุขโดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ประยุกต์องค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้ความสุข (Happimonitor) 11 มิติ ได้แก่ 1) มิติสุขภาพกายดี (Happy Body) 2) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) มิติหัวใจดี (Happy Heart) 4) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) มิติครอบครัวดี (Happy Family) 6) มิติสังคมดี (Happy Society) 7) มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) 9) มิติการทำงานดี (Happy work life) 10) มิติความผูกพันดี (Engagement) 11) มิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพ, 2565) การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาในบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรม ในช่วงที่ 5 ปีที่ผ่านมาตั้งแต่ ปี 2562 – 2566 พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งความสุขในบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบงานวิจัยเรื่อง 1) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขน้อยของบุคลากรสังกัดคณะสาธารณสุขและสหเวชศาสตร์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 95 คน ผลการวิจัย พบว่าส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร ได้แก่ อายุของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ($p\text{-value} = 0.038$) และการปฏิบัติงานของบุคลากร ($P\text{-value} = 0.026$) (Kramutkant, Sontichai, Juntavaree, & Saidee, 2020) 2) ปัจจัยที่

มีอิทธิพลต่อระดับความสุขของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 11,844 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครัวเรือนส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ($p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยระดับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.51$) โดย 3 ลำดับแรกของปัจจัยระดับองค์กร คือสภาพแวดล้อมสัมพันธภาพในที่ทำงาน และนโยบายในการบริหารงาน ($r = 0.60, 0.59$ และ 0.58) ตามลำดับ (พวงผกา คลายนาทร, 2564)

จากข้อมูลสถานการณ์ ปรากฏการณ์ และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ที่ได้เสนอในข้างต้น พบว่า ไม่มีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข และไม่มี การวิเคราะห์ระดับองค์กรแห่งความสุขในบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ทำให้ผู้วิจัย ในฐานะเป็นบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและการวางแผน มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการรวบรวม ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ในกระบวนการการจัดทำงบประมาณ และปฏิบัติเกี่ยวกับ เรื่องนโยบายและแผนงานวิจัย ประสานแผน ประมวลแผน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน จึงเล็งเห็นความสำคัญในทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ” โดยหวังว่าผลงานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับการจัดทำแผนงานโครงการ การจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องนโยบายการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยสามารถตอบสนองแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข 20 ปี บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย และองค์กรแห่งความสุข

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินระดับความสุขของบุคลากรในองค์กร สังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
องค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงาน ที่ตั้งอยู่
ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย จากการทบทวน
วรรณกรรม สามารถระบุตัวแปรอิสระเป็นปัจจัยรายด้าน
3 ตัวแปร ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และ
ปัจจัยระดับองค์กร แสดงในภาพที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยระดับบุคคล

- 1) เพศ
- 2) รายได้
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- 5) ประเภทตำแหน่งการจ้าง

ปัจจัยระดับครอบครัวการสนับสนุนจากครอบครัว 4 ด้าน

- 1) การสนับสนุนทางด้านอารมณ์
- 2) การสนับสนุนทางด้านการประเมินคุณค่า
- 3) การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร
- 4) การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร

ปัจจัยระดับองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10 ด้าน

- 1) ความมั่นคงปลอดภัย
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
- 3) องค์กรและการจัดการ
- 4) ค่าจ้าง
- 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน
- 6) การนิเทศงาน
- 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน
- 8) การติดต่อสื่อสาร
- 9) สภาพการทำงาน
- 10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ

องค์กรแห่งความสุข (Happimonitor) 11 มิติ

- 1) มิติสุขภาพกายดี (Happy Body)
- 2) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax)
- 3) มิติหัวใจดี (Happy Heart)
- 4) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul)
- 5) มิติครอบครัวดี (Happy Family)
- 6) มิติสังคมดี (Happy Society)
- 7) มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain)
- 8) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money)
- 9) มิติการทำงานดี (Happy work life)
- 10) มิติความผูกพันดี (Engagement)
- 11) มิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน
(Work Life Balance)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัยแบบการวิเคราะห์เชิงภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytical study)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทุกคนที่สังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน 487 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยโดยคำนวณจากสูตรกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1 (Cohen, 1988) โดยกำหนด Test family = test ขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.02 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ค่าขนาดของขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 220 คน ผลจากโปรแกรม G*Power 3.1 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยนำรายชื่อบุคลากรสังกัดในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มาทำการพิจารณาคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเข้า โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จนครบ 220 คน

3. เกณฑ์การคัดเข้าและคัดออก ได้แก่ 1) เกณฑ์การคัดเข้า กลุ่มตัวอย่าง สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยมีการบอกข้อมูลโครงการวิจัยอย่างครบถ้วน สามารถใช้คอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์แบบสมาร์ตโฟนที่สามารถติดต่อและตอบแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ได้ 2) เกณฑ์การคัดออก ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ย้ายเข้ามาอยู่ในหน่วยงานโดยมีระยะเวลาไม่ถึง 3 เดือน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสร้างข้อคำถามมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ใช้ช่องทางออนไลน์ในรูปแบบ Google forms โดยให้กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เลือกคำตอบด้วยตนเอง (self-assessment) ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อ 4 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยระดับบุคคล 2) ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวได้ประยุกต์จากงานวิจัยของ King, Mattimore, King, & Adams (King, Mattimore, King, & Adams, 1995) มี 21 ข้อ โดยทุกข้อเป็นเชิงบวก กำหนดรูปแบบตัวเลือกใช้รูปแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.948 3) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Gilmer, 1973) (ลัทธิมา บุญพิมพ์, 2559)

มี 30 กำหนดรูปแบบตัวเลือกใช้รูปแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.980 และ 4) องค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happimonitor) มีทั้งหมด 64 ข้อ (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพ, 2565) ข้อที่เป็นเชิงลบได้แก่ ข้อ 3, 4, 33, 54, และ 55 กำหนดรูปแบบตัวเลือกใช้รูปแบบ ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับในข้อที่เป็นเชิงบวกสำหรับข้อที่เป็นเชิงลบคะแนนจะสลับตรงกันข้ามกัน

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งโครงร่างวิจัยเพื่อขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ศุนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช รหัสโครงการวิจัย HPC11-12/2567 และจัดส่งหนังสือราชการแก่หน่วยงานสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google form ผ่าน Qr Code

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประเมินระดับองค์กรแห่งความสุข (Happimonitor) (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพ, 2565) โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ ไม่มีความสุขค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.49 คะแนน ความสุขน้อยค่าเฉลี่ย 2.50 – 2.99 คะแนน ความสุขปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.00 – 3.50 คะแนน ความสุขมากมีค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.25 คะแนน ความสุขมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.26 – 5.00 คะแนน และวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีองค์กรแห่งความสุข (Happimonitor) โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-Square) และ Pearson's correlation coefficient

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 220 คน (แสดงในตารางที่ 1.1) พบว่า เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 อายุเฉลี่ย 41.15 ปี (S.D. = 10.52) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2

ระยะเวลาการทำงาน เฉลี่ย 12.85 ปี (S.D. = 12.62)
ประเภทการจ้าง ส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการ จำนวน 172 คน
คิดเป็นร้อยละ 78.2 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็น นักวิชาการ
สาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน 96 คน
คิดเป็นร้อยละ 43.6

ตารางที่ 1. จำนวน ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุน
บริการสุขภาพ (n = 220 คน)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	122	55.5
หญิง	98	44.5
อายุ Min 24, Max 60, Mean 41.15, S.D. 10.52		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปวส./อนุปริญญา	10	4.5
ปวส./อนุปริญญา	17	7.7
ปริญญาตรี	139	63.2
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	54	24.5
ระยะเวลาการทำงาน Min 1, Max 39, Mean 12.85, S.D. 12.62		
ประเภทการจ้าง		
ข้าราชการ	172	78.2
พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	26	11.8
ลูกจ้างประจำ	6	2.7
ลูกจ้างเหมา/ชั่วคราว	16	7.3
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข	96	43.6
งานธุรการในตำแหน่งต่างๆ	31	14.1
นายช่าง	36	16.4
วิศวกร/สถาปนิก	33	15.0
นิติกร	3	1.4
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	6	2.7
นักวิชาการคอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา/การเผยแพร่	6	2.7
อื่นๆ (พนักงานทำความสะอาด/ขับรถยนต์/รักษาความปลอดภัย)	9	4.1
รายได้ Min 10,000, Max 72,440, Mean 30,900, S.D. 16,105		

2. ความสุขของบุคลากรในองค์กรรายมิติ (แสดงในตารางที่ 1.2) พบว่า มิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติ น้ำใจดี (Happy Heart) มีคะแนน เฉลี่ย 4.30 คะแนน (S.D. = 0.73) น้อยที่สุดได้แก่ มิติสุขภาพเงินดี

(Happy Money) มีคะแนนเฉลี่ย 3.20 คะแนน (S.D. = 0.63) โดยภาพรวม มีคะแนน เฉลี่ย 3.87 คะแนน (S.D. = 0.61)

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขของบุคลากรรายมิติ

ความสุขของบุคลากรรายมิติ	mean	S.D.	การแปลผล
1) มิติสุขภาพกายดี (Happy Body)	3.81	0.57	มาก
2) มิติผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.64	0.61	มาก
3) มิติน้ำใจดี (Happy Heart)	4.30	0.73	มากที่สุด
4) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	4.24	0.71	มาก
5) มิติครอบครัวดี (Happy Family)	3.88	1.02	มาก
6) มิติสังคมดี (Happy Society)	3.97	0.76	มาก
7) มิติใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	4.16	0.69	มาก
8) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.20	0.63	ปานกลาง
9) มิติการทำงานดี (Happy work life)	3.76	0.92	มาก
10) มิติความผูกพันดี (Engagement)	3.70	0.71	มาก
11) มิติสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)	3.95	0.75	มาก
ภาพรวม	3.87	0.61	มาก

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square test (แสดงในตารางที่ 1.3) มี 2 ปัจจัยได้แก่ 1) ระดับ

การศึกษา (p-value = 0.039*) โดยส่วนใหญ่ ผู้ที่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 85.2 มีระดับความสุขมาก และ 2) ประเภทการจ้าง (p-value = 0.025*) โดยส่วนใหญ่ ข้าราชการ จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 มีระดับความสุขมาก

ตารางที่ 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square test

ปัจจัย	ระดับความสุข			รวม	X ²	p-value
	สุขน้อย (1.00 – 2.49 ค.)	สุขปานกลาง (3.00 – 3.50 ค.)	สุขมาก (3.51 – 5.00 ค.)			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ					3.684	0.159
ชาย	8 (6.6)	26 (21.3)	88 (72.1)	122 (100.0)		
หญิง	10 (10.2)	12 (12.2)	76 (77.6)	98 (100.0)		
รวม	18 (8.2)	38 (17.3)	164 (74.5)	220 (100.0)		
ระดับการศึกษา					10.078	0.039*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0 (0.0)	8 (29.6)	19 (70.4)	27 (100.0)		
ปริญญาตรี	16 (11.5)	24 (17.3)	99 (71.2)	139 (100.0)		
ตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป	2 (3.7)	6 (11.1)	46 (85.2)	54 (100.0)		
รวม	18 (8.2)	38 (17.3)	164 (164)	220 (100.0)		
ประเภทการจ้าง					11.098	0.025*
ข้าราชการ	12 (7.0)	31 (18.0)	129 (75.0)	172 (100.0)		
พนักงานราชการ/กระทรวง สาธารณสุข	6 (23.1)	2 (7.7)	18 (69.2)	26 (100.0)		
ลูกจ้างประจำ/เหมา/ชั่วคราว	0 (0.0)	5 (22.7)	17 (77.3)	22 (100.0)		
รวม	18 (8.2)	38 (17.3)	164 (74.5)	220 (100.0)		

* p-value < 0.05, ** p-value < 0.01

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Pearson's correlation coefficient (แสดงในตารางที่ 1.4) มี 4 ปัจจัยได้แก่ 1) รายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก

ในระดับต่ำ ($r = 0.240^{***}$) 2) ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ($r = 0.291^{***}$) 3) การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.474^{***}$) และ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.871^{***}$)

ตารางที่ 4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขจากการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Pearson's correlation coefficient

ปัจจัย	r	p-value
รายได้	0.240***	< 0.001
ระยะเวลาการทำงาน	0.291***	< 0.001
การสนับสนุนจากครอบครัว	0.474***	< 0.001
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.871***	< 0.001

* p-value < 0.05, ** p-value < 0.01, *** p-value < 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความสุขของบุคลากรในองค์กรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รายมิติ พบว่า มิติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติหัวใจดี (Happy Heart) โดยภาพรวมมีคะแนน เฉลี่ย 3.87 คะแนน ซึ่งแปลผลตามเกณฑ์อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออาทรและสร้างความสุขให้กับบุคลากรที่ทำงาน ไม่มีการแก่งแย่งแข่งขันกัน แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ที่มีความสุขและความเจริญในการทำงานอย่างยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2566) ที่มิพัฒนา ระบบบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้น การพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข และ สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลกมีมุมมองว่าองค์กร ที่จะทำให้องค์กรมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุข ภาวะหรือ (Healthy workplace) โดยการป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ ที่ดีของพนักงานในองค์กร (Joan, 2010)

2. รายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้ง อยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อภิปราย ได้ว่า บุคลากรมีรายได้จากการทำงาน ที่มีความเพียงพอ และเหลือเก็บและได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้นตาม ความคาดหวัง สามารถตอบสนองความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้สอดคล้องกับทฤษฎีของ

Herzberg (2011) ที่ได้เสนอไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 2011) สอดคล้องกับผลการ วิจัย พบว่า รายรับมีความสัมพันธ์กับความสุขของอาจารย์ พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ชุดิมา ปัญญา พินิจกุล & เทียนทอง ทาระบุตร, 2565) และสอดคล้อง กับผลการวิจัย พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ภาวินี พลายน้อย & จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, 2561)

3. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับองค์กร แห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วน ภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยส่วนใหญ่ ผู้ที่มี ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 85.2 มีระดับความสุขมาก อภิปรายได้ว่า บุคลากรที่มี ระดับการศึกษาในระดับสูงมีคุณภาพะด้านอารมณ์ที่ดี และเหมาะสมต่อการตัดสินใจ การวิเคราะห์คิดอย่างรอบ คลอบ ลดปัญหาที่ขัดแย้งในการ ทำงาน มีการดำเนินชีวิต อย่างมีสติในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการ ทำงานของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 (Orawan Bootthumpan, Pimsurang Taechaboonsermsak, & Wasana Lavin, 2019) และ สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาจึงมีความ สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 (ปนัดดา บุญวัฒน์ & ศันสนีย์ เมฆรุ่งเรืองวงศ์, 2561)

4. ระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อภิปรายได้ว่าบุคลากรที่ทำงานมานาน มีความรักความผูกพันกับองค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น สามารถเข้าใจปัญหาได้ดี ทำให้มั่นใจในการตัดสินใจในการทำงาน (Booyens, 1993) สอดคล้องกับการศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีอิทธิพลกับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (สุธิสา อินทนุพัฒน์, ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์, & ศุภาพร โนนชนะ, 2562) และสอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับบุคลากรสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (สมโภช บุญวัน, สมโภช รติโอฬาร, & วรางคณา จันทร์คง, 2556)

5. ประเภทการจ้าง มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยส่วนใหญ่ข้าราชการ ร้อยละ 75.0 มีระดับความสุขมาก อภิปรายได้ว่า องค์กรเป็นหน่วยงานราชการที่มีสวัสดิการที่เพียงพอกับความต้องการต่อจำนวนบุคลากร โดยเฉพาะข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งด้วยความสุจริตและเป็นธรรม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ การจัดสรรจำนวนและตำแหน่งงานที่เหมาะสมต่อโครงสร้างองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาการจัดสรรจำนวนและตำแหน่งงาน สิทธิสวัสดิการจากองค์กรภาครัฐมีผลต่อความพึงพอใจ และความสุขในการทำงานของบุคลากร (ยุพวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจศรา ประเสริฐสิน, จริยา ชื่นศิริมงคล, & ศิริพร ครุฑทาศ, 2558) และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย พบว่า ประเภทการจ้าง ไม่มีที่ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ (ณวรา เหล่าวณิชย์, มาลินี บุญยรัตพันธุ์, นกัศวรรณ พชรธนสาร, & เอกรินทร์ ลักษณะาวิจิตกุล, 2564)

6. ปัจจัยระดับครอบครัว โดยการสนับสนุนจากครอบครัวครอบคลุม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร อภิปรายได้ว่า ครอบครัวที่สนับสนุนและสร้างกำลังใจในการทำงานสามารถช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างความสุขในการทำงานนอกจากนี้ การสนับสนุนและความเข้าใจจากครอบครัวยังสามารถช่วยเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของบุคลากร สอดคล้องตามแนวคิดของ สมิท ที่กล่าวไว้ว่า ครอบครัวมีส่วนสำคัญในการปลูกฝังความสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ครอบครัวทำให้บุคคลรู้จักรักและเป็นที่รักของผู้อื่นเป็นประสบการณ์ที่เสริมสร้างพื้นฐานในการทำงานอย่างมีความสุข (Smith, 1998) สอดคล้องกับ HOME Model ที่กล่าวว่า ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556) สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยระดับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง องค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (พวงผกา คลายนาทร, 2564)

7. ปัจจัยระดับองค์กร โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อภิปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ที่เอื้ออำนวยต่อความคล่องตัวในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ รวมถึงความปลอดภัยที่มั่นคงสอดคล้องกับวอลตัน อธิบายไว้ว่าสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีความสะอาด ปลอดภัยจะส่งเสริมสุขภาพ การรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (Walton, 1980) สอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ธนสิทธิ์ สุจริตศักดิ์ & พุทธิไกร ประมวล, 2566) และสอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (สมโภช บุญวัน et al., 2556)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ มีประโยชน์ต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบาย และแผนงาน เพราะสามารถนำข้อมูลผลการวิจัย ไปใช้ในการจัดทำกระบวนดำเนินการ การจัดสรร

งบประมาณ ที่ตอบสนองนโยบาย และแผนงานโครงการ สำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีผลต่อองค์กรแห่งความสุขด้วยสถิติ Multiple regression analysis

เอกสารอ้างอิง

- กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2566). กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. Retrieved from <https://hss.moph.go.th/index2.php?form=1>
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มพัฒนาและขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพ. (2565). ผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะ องค์กร (HPI) ครั้งที่ 3. Retrieved from <https://happy.moph.go.th/post/view/88>
- ชุตินา ปัญญาพินิจกุล, & เทียนทอง ทาระบุตร. (2565). ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของอาจารย์พยาบาล. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต, 31(1), 104-119.
- ฉวรา เหล่าวณิชย์, มานี นุญยรัตน์, นกัศวรณ พชรธนาสาร, & เอกกรินทร์ ลักษณะวิทกุล. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพโดยผลการวิจัย. วารสารการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 31(2), 181-194.
- ธนสิทธิ์ สุจริตภักดี, & พุทธิไกร ประมวล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพ ศรีสะเกษ, 2(2), 103-111. Retrieved from <https://he03.tci-thaijo.org/index.php/SJRH/article/>
- ธิวัตรณ์ เมฆบัณฑิตกุล. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข. วารสารสุทธิปริทัศน์, 33(107), 166-179. Retrieved from <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUsthiparithatJournal/article/view/242641>
- ปนัดดา บุญวัฒน์, & ศันสนีย์ เมฆรุ่งเรืองวงศ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสุขภาพในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, 41(2), 48-57.
- พวงผกา คลายนาทร. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโรงพยาบาลสู่องค์กรแห่งความสุข. Singburi Hospital Journal, 30(1), 91 - 104. Retrieved from <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/shj/article/view/248816>
- ภาวินี พลายน้อย, & จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, 11(1), 92-105.
- ยุพวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อังศรา ประเสริฐสิน, จิรยา ชื่นศิริมงคล, & ศิริพร คุชกาต. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครู้): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี, 9(1). Retrieved from <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JHR/article/view/41839>
- ลัธธริมา บุญพิมพ์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา: วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข.

- สมโภช บุญวัน, สมโภช รติโอฬาร, & วรางคณา จันทรงค์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน 9(2), 297-309.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2562). คู่มือตรวจสอบสุขภาวะระดับองค์กรด้วย Happy Workplace Index. นนทบุรี: บริษัท สองชาครีเอชั่น จำกัด.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข. Retrieved from http://www.stopcorruption.moph.go.th/index.php/main/p_detail/page/60
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). 123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. นนทบุรี: บริษัท สองชาครีเอชั่น จำกัด.
- สุธิสา อินทนูพัฒน์, ประเสริฐ เก็มประโคน, มณฑิชา เจนพานิชทรัพย์, & ศุภาพร โนนชนะ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ, 4(2), 15-25. Retrieved from <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/journalkorat/article/view/247496>
- Booyens, S. W. (1993). Dimensions of Nursing Management: Juta. Gilmer, B. V. H. (1973). Applied Psychology; Adjustments in Living and Work. New York: McGraw-Hill Companies.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). The Motivation to Work: Transaction Publishers.
- Joan, B. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. Geneva, Switzerland.
- King, L., Mattimore, L., King, D., & Adams, G. (1995). Family Support Inventory for Workers: A new measure of perceived social support from family members. Journal of Organizational Behavior, 16, 235-258. doi:10.1002/job.4030160306
- Kramutkant, R., Sontichai, A., Juntavaree, P., & Saidee, P. (2020). Happiness of personnel under the context of organizational change in Sirinthorn College of Public health Ubon Ratchathani Province. Journal of Nursing and Health Research, 21(3), 93-102. Retrieved from <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/bcnpy/article/view/244463>
- Orawan Bootthumpan, Pimsurang Taechaboonsersak, & Wasana Lavin. (2019). The related factors to workplace happiness in Critical care nurse in the government university hospital. Journal of Nursing Science and Health, 42(2), 87-95. Retrieved from <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/nah/article/view/154571>
- Smith, B. D. (1998). Psychology: Science and Understanding: McGraw-Hill.
- Walton, R. (1980). Quality of work life activities: A research agenda. Professional Psychology, 11(3), 484-493.