

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี
Factors related to self-development of personnel
under the Suphanburi Provincial Public Health Office

นันทา นิมอนงค์

Nanta Nimanong

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

Suphanburi Provincial Public Health Office

(Received: November 9, 2022; Revised: December 22, 2022; Accepted: December 31, 2022)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 370 คน เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีการพัฒนาตนเองอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($M = 3.54$, $SD = .37$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ด้านเอกภาพของตนเอง ($M = 3.70$, $SD = .51$) ส่วนด้านที่ทักษะพบว่ามีคะแนนต่ำสุด ($M = 3.42$, $SD = .37$) 2) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีระดับความสุขรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($M = 3.59$, $SD = .39$) โดยมีดีความสุขของบุคลากร พบว่า มิติที่มีคะแนนสูงสุดคือ มิติน้ำใจดี ($M = 3.82$, $SD = .54$) และมิติที่มีคะแนนต่ำสุดคือ สุขภาพเงินดี ($M = 3.24$, $SD = .76$) 3) ปัจจัยความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = .564$) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีควรส่งเสริมให้บุคลากรลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้ ส่งเสริมการออมของบุคลากร และจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะในการแสดงออกแก่บุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนาตนเอง, ความสุขของบุคลากร

ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: nan_nanta@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 0639922919)

ABSTRACT

This survey research Objectives were 1) to study the level of self-development of personnel under the Suphanburi Provincial Public Health Office, 2) to study the level of happiness of personnel under the Suphanburi Provincial Public Health Office, and 3) to analyze the relationship between happiness and self-development among personnel of the Suphanburi Provincial Public Health Office. The sample was 370 personnel of the Suphanburi Provincial Public Health Office. Data collection tools include questionnaires. Data analysis comprised descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation analysis.

The research results showed that 1) personnel of the Suphanburi Provincial Public Health Office had self-development at a high level ($M= 3.54$, $SD = .37$). When considering each aspect, I found that the aspect that received the highest score was the unity aspect ($M = 3.70$, $SD = .51$). The aspect with the lowest score was skill aspect ($M= 3.42$, $SD = .37$), 2) The personnel of the Suphan Buri Provincial Public Health Office had a high level of overall health ($M= 3.59$, $SD = .39$). The happiness dimension of whatever is multiplied by the highest score is sharing kindness ($M= 3.82$, $SD = .54$). The dimension with the lowest score was good financial health ($M= 3.24$, $SD = .76$), and 3) The happiness factor had a positive correlation with self-improvement of personnel at a statistically significant level of 0.001. ($r = .564$). According to the research, the Suphan Buri Provincial Public Health Office should encourage personnel to reduce expenses. Encourage personnel savings and organize activities to enhance the skills of expression personnel.

Keywords: Self-development, happiness, personnel.

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท บุคลากรนอกจากจะเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานแล้วบุคลากรยังเป็นผู้ที่มีส่วนผลักดันให้องค์กรมีการเติบโต และก้าวไปข้างหน้า องค์กรจะพัฒนาก้าวไกลได้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อทุกองค์กร โดยแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด จะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในทุกฉบับจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 1: การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) โดยที่ศักยภาพของบุคลากรย่อมส่งผลต่อศักยภาพขององค์กร หากพนักงานทุกคนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพย่อมทำให้องค์กรนั้น

มีประสิทธิภาพตามไปด้วย การช่วยส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นภารกิจหนึ่งที่จำเป็นขององค์กร

ในส่วนของกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการกำหนดเป้าหมายสำคัญในการกำหนดกรอบและทิศทางการดำเนินงานในอนาคตตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน (กระทรวงสาธารณสุข, 2559) จากเป้าหมายนี้ได้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่สำนักงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี มีการกำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรบริหารจัดการสุขภาพที่ดี ภาคิเป็นเลิศ ระบบข้อมูลทันสมัย ใส่ใจเจ้าหน้าที่คนสุพรรณบุรีมีความสุข” โดยพันธกิจหนึ่งขององค์กรยังมุ่งเน้นไปที่บุคลากร ได้แก่ การเสริมสร้างความสุขให้บุคลากร และมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี, 2565)

อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรนั้น สิ่งสำคัญคือการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นเป็นหนทางหนึ่งในการสร้างเสริมศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ โดยการพัฒนาตนเองจะช่วยส่งเสริมบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การที่บุคคลได้พัฒนาตนเองในหลายทิศทาง เพื่อบรรลุศักยภาพของตนเอง มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพิ่มพูนการรู้เท่าทันตนเอง ก่อให้เกิดการยอมรับตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ความเจริญส่วนบุคคลเป็นภาวะที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต (อุบล สาธิตกร, 2527) จากการทบทวนขอบเขตของการพัฒนาตนเองพบว่าแบ่งออกเป็น 4 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านทักษะ ด้านการกระทำให้สำเร็จ และด้านเอกภาพของตนเอง (Tom Boydell อังในสุนันทา ธีรวงษ์, 2533) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคคลมีความต้องการจะพัฒนาตนเองพบว่า มีหลายประการ อาทิ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ การรับรู้ความสามารถของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และตามทฤษฎีการพัฒนาตนเอง ของ Bandura (1986) ได้ระบุถึงปัจจัยหลักของการพัฒนาตนเองไว้ 4 ประการ คือ (1) ประสบการณ์จากความสำเร็จ (2) การได้เห็นตัวแบบประสบความสำเร็จ (3) การพูดชักจูงจากผู้อื่น และ (4) สภาวะทางกาย เป็นต้น

สำหรับการศึกษาค้นคว้าได้นำตัวแปรความสุขของบุคลากรมาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขได้ให้มีนโยบายการสร้างสุขให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากความสุขเป็นความต้องการพื้นฐานมนุษย์ ประกอบกับจากการทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องพบว่าบุคคลที่มีความสุขจะส่งผลทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ยอมรับบุคคลอื่น มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือบุคคลอื่น มีความเคารพตนเอง มองโลกในแง่ดี มองตนเองและผู้อื่นทางด้านบวก มีความเชื่ออำนาจภายในตน ไม่มีความขัดแย้งภายในตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีความรู้สึกผ่อนคลาย และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ (ดวงพร หิรัญรัตน์, 2543) บุคคลที่มีความสุขมักจะมีพฤติกรรมและความสามารถที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จในงานได้ เช่น การมีความคิดสร้างสรรค์

การมีทักษะในการตัดสินใจและแก้ปัญหาที่ดี เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคคล (Lyubomirsky, S. et. al., 2005) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดความสุข 9 มิติ อันประกอบด้วย 1. สุขภาพดี (Happy Body) 2. การผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3. น้ำใจงาม (Happy Heart) 4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5. ครอบครัวดี (Happy family) 6. สังคมดี (Happy Society) 7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) 9. การงานดี (Happy work-life) (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้านขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

สมมติฐาน

1. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากขึ้นไป
2. บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากขึ้นไป
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี
4. ความสุขมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 3,149 คน เกณฑ์การคัดเลือกอาสาสมัคร (Inclusion Criteria) คือ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลชุมชน ไม่รวมโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป เนื่องจากกระบวนการบริหารงานบุคคลโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปได้รับการมอบอำนาจให้ดำเนินการได้เอง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณโดยใช้สูตร Yamane (1973: 1088-1089) จำนวน 355 คน แต่ได้เพิ่มตัวอย่างในการจัดเก็บข้อมูลกรณีของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากตามโครงสร้างการบริหารงานมีการแบ่งกลุ่มงานออกเป็น 13 กลุ่มงาน ดังนั้น เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลครอบคลุมความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จึงเพิ่มการเก็บข้อมูลตามสัดส่วนของบุคลากร รวมจำนวน

ตัวอย่างที่จัดเก็บทั้งสิ้น 390 คนโดยแจกแบบสอบถามครอบคลุมทุกหน่วยงาน แต่ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.87

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของนักกรีฑาทีมชาติไทย ของ เสาวลี แก้วช่วย (2550) และแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (2565) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ และให้เติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง จำนวน 48 ข้อ ข้อถามเป็นเชิงบวก จำนวน 38 ข้อ และเป็นคำถามเชิงลบ จำนวน 10 ข้อ ในแต่ละข้อเป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบใน 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนเอง ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยต่อการพัฒนาตนเอง ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลางต่อการพัฒนาตนเอง ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยต่อการพัฒนาตนเอง ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนเอง สำหรับเกณฑ์การแปลผลคือ ค่าคะแนน 4.21 – 5.00 แปลความว่า มีการพัฒนาตนเองในระดับสูงที่สุด ค่าคะแนน 3.41 – 4.20 แปลความว่า มีการพัฒนาตนเองในระดับสูง ค่าคะแนน 2.61 – 3.40 แปลความว่า มีการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ค่าคะแนน 1.81 – 2.60 แปลความว่า มีการพัฒนาตนเองในระดับต่ำ ค่าคะแนน 1.00 – 1.80 แปลความว่า มีการพัฒนาตนเองในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เป็นการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรใน 9 มิติ ดังนี้ (1) สุขภาพดี (Happy Body) (2) การผ่อนคลายดี (Happy Relax) (3) น้ำใจงาม (Happy Heart) (4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) (5) ครอบครัวดี (Happy family) (6) สังคมดี (Happy Society) (7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) (8) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ(9) การงานดี (Happy work-life) จำนวน 54 ข้อ ข้อคำถามเป็นเชิงบวกทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้ปรับมาตรวัดจากเกณฑ์และการแปลผลตามที่เครื่องมือกำหนดเป็นแบบเพื่อให้เป็นรูปแบบเดียวกันกับแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งในแต่ละข้อเป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบใน 5 ระดับ ได้แก่ มีความสุขระดับมากที่สุด ให้ 5 คะแนน มีความสุขในระดับมากให้ 4 คะแนน มีความสุขในระดับปานกลาง ให้ 3 คะแนน มีความสุขในระดับน้อย ให้ 2 คะแนน มีความสุขในระดับน้อยที่สุด สำหรับเกณฑ์การแปลผล คือ ค่าคะแนน 4.21 – 5.00 แปลความว่า มีความสุขในระดับมากที่สุด ค่าคะแนน 3.41 – 4.20 แปลความว่า มีความสุขในระดับมาก ค่าคะแนน 2.61 – 3.40 แปลความว่า มีความสุขในระดับปานกลาง ค่าคะแนน 1.81 – 2.60 แปลความว่า มีความสุขในระดับน้อย ค่าคะแนน 1.00 – 1.80 แปลความว่า มีความสุขในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ไม่ได้คัดเลือกเป็นอาสาสมัครในการวิจัยจำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาความเชื่อมั่นจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยแบบวัดการพัฒนาตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.889 และแบบวัดความสุข 9 มิติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.855 รวมแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.865

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนวันที่ 1-30 เมษายน 2565 โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารของโรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และการเก็บรวบรวมข้อมูลในบุคลากรของโรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

2. เก็บรวบรวมโดยประสานงานกับผู้รับผิดชอบงานบุคคลของโรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เพื่อแจกแบบสอบถามให้บุคลากรสาธารณสุขตามโควตาที่กำหนดไว้ในแต่ละแห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) โดยแปรผล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ ± 0.81 ถึง ± 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ± 0.61 ถึง ± 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง ± 0.41 ถึง ± 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ± 0.21 ถึง ± 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ± 0.00 ถึง ± 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

จริยธรรมวิจัย/การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี กระทรวงสาธารณสุข เอกสารรับรองเลขที่ 08/2565 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2565

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี มีคุณลักษณะส่วนบุคคลส่วนมาก ดังนี้ บุคลากรเป็นหญิง ร้อยละ 73.8 อายุอยู่ในช่วง 35-40 ปี ร้อยละ 30.0 อายุเฉลี่ย 41 ปี สถานภาพสมรส คือ สถานะสมรส/คู่ ร้อยละ 54.9 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.7 ประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนมากเป็นข้าราชการ ร้อยละ 56.2 สถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนมากคือโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 57.6 ประเภทตำแหน่งงาน ส่วนมากคือ ประเภทวิชาการ ร้อยละ 45.9 อายุงาน อยู่ระหว่าง ระยะเวลา 1-10 ปี ร้อยละ 41.6 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 คุณลักษณะและข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n=370)	ร้อยละ (100)
เพศ	หญิง	273	73.8
อายุ	อายุ 35-40 ปี (\bar{x}) = 41 ปี , SD = 10.39	73	30.0
สถานภาพการสมรส	สถานะสมรส/คู่	203	54.9
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	232	62.7
ประเภทเจ้าหน้าที่	ข้าราชการ	208	56.2
สถานที่ปฏิบัติงาน	โรงพยาบาลชุมชน	213	57.6
ประเภทตำแหน่ง	วิชาการ	170	45.9
อายุงาน	1-10 ปี	145	41.6

2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของบุคลากร พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีการพัฒนาตนเองอยู่ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, SD = .37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ได้คะแนนสูงสุด คือ “ด้านเอกภาพของตนเอง”อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, SD = .51) ส่วนด้านที่ได้คะแนนต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านทักษะ ($\bar{x} = 3.42$, SD = .37) ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า “บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากขึ้นไป” (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	ระดับความคิดเห็นการพัฒนาตนเอง		
	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1 ด้านสุขภาพ	3.55	.37	มาก
2 ด้านทักษะ	3.42	.37	มาก
3 ด้านการกระทำสำเร็จ	3.50	.38	มาก
4 ด้านเอกภาพของตนเอง	3.70	.51	มาก
พฤติกรรมการพัฒนาตนเองภาพรวม	3.54	.31	มาก

3. ผลการศึกษาระดับความสุขของบุคลากร พบว่า บุคลากรสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีความระดับความสุขภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, SD = .39) เรียงลำดับมิติของความสุขตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) น้ำใจดี (Happy Heart) (2) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) (3) ครอบครัวดี (Happy family) (4) การงานดี (Happy work-life) (5) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) (6) สุขภาพดี (Happy Body) (7) สังคมดี (Happy Society) (8) การผ่อนคลายดี

(Happy Relax) และ (9) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่า “บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากขึ้นไป” (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามมิติความสุข

มิติความสุข	ระดับความสุข			
	ค่าเฉลี่ย (\bar{x})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ (Rank)
1 สุขภาพดี (Happy Body)	3.58	.56	มาก	6
2 การผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.31	.54	ปานกลาง	8
3 น้ำใจดี (Happy Heart)	3.82	.54	มาก	1
4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.81	.54	มาก	2
5 ครอบครัวดี (Happy family)	3.74	.74	มาก	3
6 สังคมดี (Happy Society)	3.53	.51	มาก	7
7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.60	.63	มาก	5
8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.24	.76	ปานกลาง	9
9 การงานดี (Happy work-life)	3.63	.53	มาก	4
ความสุขภาพรวม 9 มิติ	3.59	.39	มาก	

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากร พบว่า

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ประเภทพนักงานราชการ บุคลากรปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน และอายุงาน/อายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองโดยรวม และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทข้าราชการ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการพัฒนาตนเองโดยรวม ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพโสด สถานภาพสมรส พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองโดยรวม สมมติฐาน “คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี” จึงพบว่าคุณลักษณะบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นเพียงบางส่วน (ตารางที่ 4)

4.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีกับการพัฒนาตนเอง พบว่าทางบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรในระดับปานกลาง ($r=.564$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย “ความสุขมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี” (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองกับตัวแปรปัจจัย

การพัฒนาตนเอง	r	P-value
คุณลักษณะส่วนบุคคล		
เพศ	.036	.486
อายุ	.100	.055
สถานภาพโสด	.049	.343
สถานภาพมีคู่สมรส	-.040	.437
การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	.164**	.002
การศึกษาระดับปริญญาตรี	-.149**	.004
ข้าราชการ	-.141**	.007
พนักงานราชการ	.134**	.010
พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว	.090	.084
ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี	.011	.832
ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน	.146**	.005
ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	-.047	.366
อายุงาน/อายุราชการ	.150**	.004
ความสุข		
สุขภาพดี (Happy Body)	.564***	.000
การผ่อนคลายดี (Happy Relax)	.326***	.000
น้ำใจดี (Happy Heart)	.409***	.000
จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	.432***	.000
ครอบครัวดี (Happy family)	.233***	.000
สังคมดี (Happy Society)	.454***	.000
ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	.468***	.000
สุขภาพเงินดี (Happy Money)	.294***	.000
การทำงานดี (Happy work-life)	.429***	.000

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข-จังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี นอกจากจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพแล้วส่วนใหญ่บุคลากรยังได้รับความรู้อบรมมาเฉพาะทางด้านสาธารณสุข อีกทั้งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานระดับนโยบายการดูแลสุขภาพของประชาชน และการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการมีประเมินผลการปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งการดำเนินงานต่างๆ มีการกำหนดตัวชี้วัดของผลงาน ดังนั้น บุคลากรจึงมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในทุกด้าน อาทิเช่น ด้านเอกภาพการ ซึ่งเกี่ยวข้องข้องกับวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย-

การทำงานให้สำเร็จ และการแก้ไขปัญหา จะเห็นได้ว่ามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นชัดเจน รองลงมาคือ ด้านการกระทำสำเร็จ จึงอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีมีความจำเป็น ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ผลการศึกษาจึงเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของ Tom Boydell (อ้างในสุนันทา ถีรวงษ์ :2533) ; พจน์ เพชรบุรินทร์ (2528) ; พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525) และ เรียม ศรีทอง (2524) ที่ได้เสนอเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดความสำเร็จว่าจะต้องมีการพัฒนา ให้ครอบคลุมองค์ประกอบทั้งด้านการมีสุขภาพดี มีทักษะต่างๆ ในการดำเนินชีวิตมีการกระทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงและการรู้จักตนเองเป็นอย่างดีหรือเอกภาพของตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลี แก้วช่วย (2550) ที่พบว่าระดับการพัฒนาตนเองของนักกรีฑาทีมชาติไทยอยู่ในระดับมาก และ ละออ นาคกุล และคณะ (2557) ความต้องการพัฒนาตนเองของของบุคลากรโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ความสุขของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นหน่วยงานของทางราชการที่การดำเนินงาน มีความชัดเจน เนื่องจากมีระเบียบ วิธีปฏิบัติที่กำหนด ทั้งด้านบุคลากร ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ เป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนพัฒนาความสุขของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการปรับปรุงและพัฒนา แผนการดำเนินงานด้านการพัฒนาความสุขอย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้บุคลากรส่วนใหญ่เป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานด้านสุขภาพ ดังนั้น จึงพบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีจุดเด่นด้านน้ำใจดีและจิตวิญญาณดีสูง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญเมื่อนุ้มนุษย์เรามีจิตใจดีและมี วิญญาณดีจะเป็นผู้ที่มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554) ให้คำจำกัด ความของความสุขว่าสภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหา ในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษา วีรดา ศิริจรยาพงษ์ (2556) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาล รามาริบัติ มีระดับความคิดเห็นด้าน ความสุข และความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ กับ โรงพยาบาลพุทธชินราช (2560) ที่พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลพุทธชินราช มีระดับความสุข อยู่ในระดับดี โดยมีดัชนีความสุขที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มิติน้ำใจดี (Happy Heart) เนื่องจากผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านสาธารณสุข มีความเสียสละ จะต้องมึจิตใจที่เอื้ออาทร พร้อมเป็นผู้ให้ และคอยช่วยเหลือผู้อื่นตลอดเวลา จึงทำให้ความสุขของบุคลากรในมิติความน้ำใจดี (Happy Heart) สูงที่สุด ในส่วนของความสุขมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือมิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในหน่วยงานของราชการ จะมีเงินเดือนค่าตอบแทนที่น้อยเมื่อเทียบกับ ค่าตอบแทนของหน่วยงานเอกชน ประกอบกับผลกระทบจากสภาวะเศรษฐกิจทำให้ค่าใช้จ่าย ในการดำรงชีวิตสูงขึ้น บุคลากรมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ผลการศึกษาจึงสอดคล้องกับการศึกษาของ

กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และจันทรา สมตัว (2556) ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่าง มิติที่มีระดับความสุขต่ำสุด คือ มิติความสุขสุขภาพเงินดี และกฤษฎา บุญโยประการ (2560) ผลการศึกษาพบว่าด้านการเงินอยู่ในระดับไม่มีความสุข ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษา ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) ผลการศึกษา พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้มิติด้านการผ่อนคลายที่พบว่า เป็นมิติที่ทำให้บุคลากรมีความสุขระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมาจากมิติการเงินดี เนื่องมาจากบุคลากรส่วนมากเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องเข้าเวรเป็นกะ ส่งผลต่อการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอและลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานบริการที่ต้องเผชิญความเครียดจากปัญหาของผู้ป่วย การขาดแคลนบุคลากรสายงานหลักทำให้ส่วนหนึ่งต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา จึงส่งผลให้มิติด้านนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำเช่นกัน

3. ความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเอง จากเหตุผลที่บุคลากรส่วนใหญ่มีน้ำใจดีและจิตวิญญาณดี ร่วมกับมิติความสุขด้านอื่นๆ จึงทำให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้ดีและมีความพร้อมต่อการเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ อย่างมีความสุขได้ ทำให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีเองเป็นหน่วยงานที่มีแผนการพัฒนาความสุขของบุคลากรในทุกมิติความสุข ทำให้ระดับความสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้น ก็อาจจะทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรเพิ่ม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554) สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ผลการศึกษาจึงสอดคล้องกับ ศิริพร ครุฑทาศ และคณะ (2561) พบว่าการที่นักศึกษาที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับนักศึกษา และอาจารย์ มีการให้กำลังใจ มีการชื่นชม มีความผูกพันประทับใจ ไว้วางใจ ก็ส่งผลให้นักศึกษามีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น เช่นกัน

การนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสุขมีผลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยพบว่าด้านที่มีความสุขต่ำกว่าด้านอื่น คือ ด้านการเงินดีและการผ่อนคลายดี ดังนั้น หน่วยงานต้องมุ่งเน้นการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากรด้านการเงินและการผ่อนคลาย และให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองด้านทักษะที่พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น จึงมีข้อเสนอการจัดกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

1. หน่วยงานควรจัดกิจกรรมการพัฒนาความสุขในมิติการผ่อนคลายดี เช่น จัดสถานที่สำหรับการพักผ่อน ในช่วงพักกลางวัน โดยอาจมีมุมหนังสือ มุมฟังเพลง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพิ่มมากขึ้น และมิติสุขภาพเงินดี หน่วยงานควรจัดกิจกรรมในการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย เช่น โครงการอาหารกลางวันราคาถูกลงสำหรับบุคลากร หรือการปลูกผักรับประทานเอง รวมถึงการกระตุ้นการออมเงิน การส่งเสริมการออมเงิน เช่น เชิญชวนสมัครสมาชิกสหกรณ์เพื่อออมเงิน

2. หน่วยงานจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านทักษะความเสริมสร้างในเรื่องของการพัฒนาบุคลิกภาพในการกล้าแสดงออก การปรับตัวให้อยู่กับสังคม

ควรส่งเสริม ด้านการกระทำให้สำเร็จ ควรส่งเสริมเรื่องการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการดำเนินงานเป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) เพื่อค้นหาหรือพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับการเสริมสร้างความสุขและกระตุ้นแรงจูงใจการพัฒนาตนเองของบุคลากร

References

- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://drive.google.com/file/d/1e_b429mvgtlW9P83iHb_dhOBwPiDRW-7/view
- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.moph.go.th/document/gUO1ejGwWpvqhrh1hrvRt1eJ6NGOliv6.pdf>
- กระทรวงสาธารณสุข.(2565). Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Happy%20MOPH_0.pdf
- กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมตัว. (2556). การสำรวจสุขภาพะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ ปังบประมาณ 2556. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://203.157.71.148/Information/center/research-56/Kornkeaw.pdf>
- กฤษณา บุญโยประการ (2560). ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน. คั่นคว้าอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (เงินรายได้สำนักหอสมุดกลาง) : สำนักงานหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ดวงพร หิรัญรัตน์. (2543). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวโรเจอร์สต่อความสุขของเด็กกำพร้า ในสถานสงเคราะห์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2528). การพัฒนาตนเอง. อัดสำเนา.

- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. (2525). ยุทธศาสตร์การพัฒนาดตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก .
กรุงเทพฯ. ภาชีเจริญการพิมพ์
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาดตนเอง. กรุงเทพฯ :บริษัทเวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- โรงพยาบาลพุทธชินราช. (2560). ผลการวิเคราะห์แบบสำรวจ Happinometer 2560. อัดสำเนา.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามาริบัติ.
มหาวิทาลัย ยมพิติล/กรุงเทพฯ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/MU.the.2013.30
- เสาวลี แก้วช่วย. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาดตนเองของนักกรีฑาทีมชาติไทย. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทางการกีฬามหาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทาลัย ยมพิติล
- สุนันทา ถีรวงษ์. (2533). พัฒนาผู้จัดการ : พัฒนาดตนเอง แนะนำแนวทางเพื่อผู้จัดการ องค์กร และ
สถาบันการศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี. (2565). แผนปฏิบัติราชการด้านสุขภาพ จังหวัดสุพรรณบุรี ประจำปี
งบประมาณ 2565. เข้าถึงได้จาก <https://spo.moph.go.th/web/dplan/>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
สังคม ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก
https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=develop_issue
- ศิริพร ครุฑทาศ และคณะ. (2561). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาดตนเองของนักศึกษาวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก.วารสารวิทยาลัยพระปกเกล้า จันทบุรี.
- ละออ นาคกุล และคณะ. (2557). ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลรามาริบัติ.วารสาร
วิทยาลัยพยาบาล กรุงเทพฯ.
- อุบล สาธิตร. (2527). ผลการเข้ากลุ่มจัดสัมพันธคือความเจริญส่วนบุคคล. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร
มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bandura. A. (1986). Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory; New
Jersey: Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs.
- Lyubomirsky,S.et.al. (2005).The benefits of frequent positive affect. Psychological Bulletin,
- Yamane, Tora. (1973). Statistics:An introductory Analysis. 2nd ed. New York : Harper&row,1973.