

รูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี

Happiness Promotion Model for Steel Factory Employees in Nonthaburi Province

สักการะ เลิศยะโส* สุรีย์ จันทรมลิต ประภาเพ็ญ สุวรรณ พรสุข หุ่นนิรันดร์

Sakkara Lertyaso * Suree Chantamoly Prapapen Suwan Pornsook Hoonnirun

มงกุฎบ่อวินคลินิกเวชกรรม, ชลบุรี, ประเทศไทย 20230

Mongkut Borwin Clinic Medicine, Chonburi, Thailand 20000

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, ปทุมธานี, ประเทศไทย 12150

Faculty of Public Health Western University, Pathumthani, Thailand 12150

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการสร้างความสุข ความผูกพัน ระดับความสุข สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการสร้างความสุขของพนักงาน 2) ศึกษาแบบสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก 3) เพื่อประเมินผลรูปแบบสร้างความสุขของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน จำนวน 48 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามความสุข ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (Dependent t-test Sample) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กมีความสุขในการปฏิบัติงาน และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง รูปแบบสร้างความสุขของพนักงาน ผู้วิจัยประยุกต์ทฤษฎีและแนวคิดการสร้างความสุข แนวคิดความผูกพัน ทฤษฎีของมาสโลว์ และ รูปแบบสร้างความสุขของพนักงาน มีองค์ประกอบการสร้างความสุข 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดีสร้างความสุข 2) ด้านน้ำใจสร้างความสุข 3) ด้านปลอดภัยสร้างความสุข 4) ด้านการผ่อนคลายสร้างความสุข 5) ด้านความรู้สร้างความสุข และ 6) ด้านสังคมดีสร้างความสุข ดำเนินการด้วยโปรแกรมกิจกรรม โดยพนักงานที่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการสร้างสุขมีความรู้เฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ($t = 1.56$; $p\text{-value} < .05$) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการสร้างความสุขของพนักงาน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ($t = 5.81$; $p\text{-value} < .05$) การประเมินผล พบว่าโปรแกรมการสร้างสุขหลังการทดลองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และผลการประเมินโปรแกรมการสร้างสุขหลังการทดลอง 2 เดือนพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)

คำสำคัญ : รูปแบบการสร้างความสุข, พนักงาน, โรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก

Abstract

The purpose of this research and development study was to study the happiness promotion model for steel factory employees in Nonthaburi Province. There were 3 phases in research procedure including 1) context analysis, 2) developmental and trial and 3) evaluation phases. The sample consisted of 48 employees. The data were collected by questionnaires and happy quiz five expert's quality reviews. The data were analyzed and described by using percentage, mean, standard deviation, dependent t- test, and content analysis

The research found that steel factory employees were happy to work, and employees had relationship and bond with the organization at medium level. The research was applied the theory and concept of creating happiness, attachment concept, theories of Maslow and forms of employee happiness. There are six elements of happiness: 1) good health, happiness 2) kindness, happiness 3) debt-free, happiness 4) relaxation, happiness 5) knowledge, happiness and 6) Good social aspects create happiness Proceed with the activity program The employees who participated in the happiness building program had an average knowledge after the experiment was higher than before the experiment ($t = 1.56$; $p\text{-value} < .05$). After the experiment was higher than before the experiment ($t = 5.81$; $p\text{-value} < .05$), the results showed that the post-experimental happiness program was at a high level ($\bar{X} = 4.09$) and the results of the post-happiness building program 2 months experiment showed that it was at a high level ($\bar{X} = 4.08$)

บทนำ

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่พนักงานในองค์กรมีความต้องการและประสงค์ให้เกิดขึ้นเพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงาน ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาแนวความคิดและปัจจัยที่สร้างคนในองค์กรให้มีความสุข ทั้งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรหลายมุมมอง ตามกระบวนการทัศนแบบธรรมชาติ มีแนวการศึกษาปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ในปัจจุบันมีการแข่งขันทางด้านธุรกิจอย่างรุนแรง ประกอบกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ กระแสสังคมและเทคโนโลยี สถานประกอบการโดยเฉพาะองค์กรภาคธุรกิจ ซึ่งการดำเนินการขององค์กรจะต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์อยู่ทุกขณะเพื่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันและการก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization : HPO) กล่าวคือเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยการสร้างความสุขให้กับพนักงานมาใช้รักษาคนเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด การศึกษานำร่องการสำรวจข้อมูลของเอบีแคโพล เรื่องความสุขของคนทำงาน ทำการศึกษาในกลุ่มพนักงานอายุ 18 - 60 ปี ที่เป็นพนักงานในสถานประกอบการขององค์กรธุรกิจ ในเขตกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 2,023 คน พบว่ามี

ค่าคะแนนความสุขในการทำงานต่ำ คืออยู่ที่ 6.50 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10^1 รวมถึงสถานการณ์ปัจจุบันคนทำงานไม่มีความสุขมีจำนวนมากเนื่องจากปริมาณงานที่มีมากเกินไป พนักงานทำงานขาดความสุขในการทำงานเพื่อต้องการหาเงิน บางครั้งงานที่ทำไม่ตรงกับทักษะหรืองานที่น่าเบื่อซ้ำซากจำเจ หรือการทำงานที่หนักเกินไป พนักงานไม่มีความสุขเพราะผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับพนักงาน บางแห่งพนักงานเดินทางไกลเพื่อมาทำงาน

ดังนั้นโรงงานอุตสาหกรรมใดเห็นความสำคัญเข้าใจและเข้าถึงพนักงานได้อย่างแท้จริง ย่อมทำให้พนักงานเกิดความสุขพินและพร้อมที่จะคงอยู่ในองค์กร สร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร พนักงานมีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต เพิ่มคุณภาพ เพิ่มความพอใจให้ลูกค้า นอกจากนี้ ถ้าพนักงานไม่มีความสุขในการทำงานผลที่ตามมาคือ 1) พนักงานขาดงาน ลาป่วย ลางาน หรือขาดงานเป็นประจำ 2) พนักงานลาออกเพราะไม่มีความสุขทำให้องค์กรต้องจ้างคนใหม่ 3) พนักงานเจ็บป่วยด้วยโรคอันเนื่องมาจากความเครียดในการทำงาน 4) พนักงานมีความเครียดจนทำงานผิดพลาดหรือเกิดอุบัติเหตุ 5) พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรม มีการแบ่งพรรคพวกแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น เกลียตชิง อิจฉาและริษยา

องค์กรเกิดความแตกแยก 6) พนักงานขัดแย้งกับผู้บริหาร เพราะความไม่เข้าใจกัน เนื่องจากการไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อาจก่อให้เกิดการประท้วง หยุดงาน ก่อความวุ่นวาย ทำลายทรัพย์สินขององค์กรได้

กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับวัยทำงาน จึงมีการดำเนินการจัดทำโครงการวัยทำงานปลอดภัย ปลอดภัยกายใจเป็นสุข ภายใต้นโยบายลดโรค เพิ่มสุขโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยทำงานมีสุขภาพดี ลดการเจ็บป่วยจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและการบาดเจ็บ รวมทั้งโรคที่เป็นปัญหาสาธารณสุขของพื้นที่ ดังนั้นโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี จึงเห็นถึงความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาพนักงานให้มีความสุขและมีความสุขพูนในองค์กร สุขภาพแข็งแรงตลอดจนเป็นพนักงานที่ดีมีความรู้ความสามารถสูงเพื่อการสร้างข้อได้เปรียบคู่แข่งทางธุรกิจ พร้อมทั้งจัดทำมาตรการด้านความปลอดภัยและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน แก่พนักงานเพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงานในองค์กร จึงมีเป้าหมายนโยบายสร้างความสุขให้กับพนักงานในองค์กร การขับเคลื่อนองค์กรพร้อมกับมุ่งเน้นความสุขและความผูกพันของพนักงาน รวมถึงการสร้างความสุขของครอบครัวพนักงาน คือพนักงานต้องมีความสุข มีสวัสดิการที่ดีรวมถึงความสำคัญของสมาชิกในครอบครัว

ผู้วิจัยปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขมีการผสมผสานการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันควบคุมโรค รักษาพยาบาล และรับส่งต่อเพื่อการดูแลต่อเนื่องในกลุ่มคนทำงาน จึงมีสนใจที่ศึกษาวิจัยสร้างรูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก ซึ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมที่ยังไม่เคยเข้าร่วมหรือนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขหรือไม่เคยเป็นองค์กรสุขภาวะมาปรับใช้ในองค์กร ซึ่งผลงานวิจัยนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาการสร้างความสุขให้กับพนักงานให้มีความเข้มแข็งต่อไปในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากความสุขเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวพนักงานซึ่งเป็นบุคลากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตและผลิตผลที่มีประสิทธิภาพและความสุขในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อพนักงาน ลูกค้าและองค์กรและรักษาการคงอยู่ของพนักงานให้องค์กรต่อไปด้วย การศึกษานี้ช่วยปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ช่วยให้ผู้บริหารองค์กรได้มีการพัฒนาจัดให้มีนโยบายสร้างความสุขให้พนักงานและสามารถนำผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ในการพัฒนาบรรยากาศและสภาพแวดล้อม

(Environment) ในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พนักงานมีความมุ่งมั่นพัฒนาเพิ่มผลผลิต สร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ 6 Happy ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์² และแนวคิดที่เหมาะสมกับการวิจัยความสุขมาใช้ดำเนินกิจกรรมในครั้งนี้ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างความสุขของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการสร้างความสุข ความผูกพัน สภาพปัญหาและความ ต้องการพัฒนาการสร้างความสุขของพนักงาน
3. เพื่อประเมินผลรูปแบบการสร้างความสุขของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กหลังเข้าร่วมกิจกรรมการทดลองรูปแบบการสร้างความสุขมีความรู้สูงกว่าก่อนการทดลอง
4. พนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กหลังเข้าร่วมกิจกรรมการทดลองรูปแบบการสร้างความสุข มีความสุขที่เกิดขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเพื่อพัฒนา (Research and Development) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้มีการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ระยะเตรียมการวิจัย โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความสุขในการทำงาน และความผูกพัน

องค์การและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพัน
องค์กรของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี
ระยะนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความสุขในการ
ทำงาน ความผูกพันองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างความสุข
กับความผูกพันองค์กร ของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก
จังหวัดนนทบุรี และนำผลวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการสร้าง
โปรแกรมกิจกรรมการสร้างความสุขของพนักงาน

2. ระยะดำเนินการวิจัย โดยการสร้างโปรแกรม/
การวางแผนจัดกิจกรรมการสร้างความสุขของพนักงานโรงงาน
ผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี

3. ระยะประเมินผล โปรแกรมกิจกรรมการสร้าง
ความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัด
นนทบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะเตรียมการวิจัย : ประชากร คือ พนักงานโรงงาน
ผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรีจำนวน 1,400 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในโรงงานผลิตโครงสร้าง
เหล็ก ซึ่งเป็นโรงงานขนาดใหญ่ จำนวน 300 คน จากการคำนวณ
สูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 95 % และมาสุ่มอย่างง่าย (simple random
sampling) ได้ 3 อำเภอ ซึ่งประกอบด้วยโรงงานในเขต
อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอบางใหญ่ อำเภอปากเกร็ด
อำเภอละ 100 คน

ระยะดำเนินการวิจัย : ประชากร คือ พนักงานโรงงาน
ผลิตโครงสร้างเหล็ก คือ โรงงาน เอส.เอส.เอ็ม.อินดัสตรี

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานโรงงานเอส.เอส.เอ็ม.
อินดัสตรีจำนวน 48 คน โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างร่วมกับเกณฑ์
ดังต่อไปนี้

เกณฑ์ การคัดเลือกผู้ยินยอมตนเข้าร่วมการวิจัย
(Inclusion Criterion)

- 1) เป็นพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก
ทั้งเพศชาย และเพศหญิง อายุระหว่าง 18 – 60 ปี
- 2) เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานผลิต
โครงสร้างเหล็ก 1 ปีขึ้นไป อยู่ในเขตอำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี เท่านั้น
- 3) เป็นผู้ที่ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยได้รับ
การบอกกล่าวอย่างเต็มใจ
- 4) เป็นผู้ที่มีความเข้าใจและสามารถสื่อสารโดย

การพูด อ่านออกเขียนได้ เป็นคนไทย

เกณฑ์การคัดผู้ยินยอมตนออกจากการวิจัย (Exclusion Criteria)

1. พนักงานของโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก
ไม่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรม โปรแกรมการทดลองได้ครบ 2 ครั้ง
และ/หรือตอบแบบสอบถามไม่ครบตามที่กำหนดไว้ในโปรแกรม
2. ผู้เข้าร่วมการวิจัยติดภารกิจในช่วงที่ให้ข้อมูล
3. ไม่สะดวกใจในการให้ข้อมูล
4. สุขภาพไม่ดี มีภาวะเจ็บป่วย ไม่สบาย ระหว่าง
การให้ข้อมูล

เครื่องมือในการวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม
สำรวจเพื่อค้นหาระดับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี
และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ระยะที่ 2 โปรแกรมกิจกรรมการสร้างความสุขของ
พนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรีซึ่งผู้วิจัย
ประยุกต์ทฤษฎีและแนวคิด Happy 6 ทฤษฎีของมาสโลว์
และแนวคิดความผูกพัน มาปรับใช้กับกลุ่มทดลองจำนวน
48 คน 10 สัปดาห์ จำนวน 36 ชั่วโมง จำนวน 6 ด้าน 12 กิจกรรม
ดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาพดีสร้างความสุข
2. ด้านน้ำใจสร้างความสุข
3. ด้านปลอดภัยสร้างความสุข
4. ด้านการผ่อนคลายสร้างความสุข
5. ด้านความรู้สร้างความสุข
6. ด้านสังคมสร้างความสุข

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามมีขั้นตอน
ดังนี้

1. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ
5 คนเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
การวิจัยนี้มีค่า IOC. เท่ากับ 0.81
2. นำเครื่องมือแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุง
แก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการ

ทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.86

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เวสเทิร์น เอกสารรับรองเลขที่ WTU 2560- 0079 รหัสโครงการ HE -WTU 542694 วันที่รับรองวันที่ 6 ธันวาคม 2560 วันหมดอายุ วันที่ 6 ธันวาคม 2561 แล้วจึงดำเนินการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (Dependent t – test) ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการสร้างความสุข
2. การสร้างรูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี
3. การประเมินรูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการสร้างความสุข คือ ความสุขในการทำงานจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพ 2) ด้านน้ำใจงาม 3) ด้านปลอดภัย 4) ด้านการผ่อนคลาย 5) ด้านความรู้ และ 6) ด้านสังคมดี ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรและระดับความสุขของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.3 และ 73.3 ตามลำดับ สภาพปัญหาและความต้องการจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพร้อยละ 83.75 2) ด้านน้ำใจงามร้อยละ 81.25 3) ด้านปลอดภัยร้อยละ 82.50 4) ด้านการผ่อนคลายร้อยละ 87.50 5) ด้านความรู้ร้อยละ 87.50 และ 6) ด้านสังคมดี ร้อยละ 87.50

2. การสร้างรูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี โดยประยุกต์ “CLOVER MODEL” ได้จากผลการวิเคราะห์ในระยะที่ 2 มีองค์ประกอบการสร้างรูปแบบการสร้างสุข จำนวน 6 ด้าน 12 กิจกรรม การทดลองใช้รูปแบบการอบรมทดลองกลุ่มเดียว มีการทดสอบก่อน-หลังการทดลอง นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบก่อน-หลังมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่าที่ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้การสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิต โครงสร้างเหล็ก ก่อนและหลังการทดลอง (n = 48)

ข้อความ	การเปรียบเทียบ				t	df	P-value
	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง				
	(20 คะแนน)		(20 คะแนน)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
คะแนนความรู้การสร้างความสุข ของพนักงานโรงงานผลิต	15.93	4.24	17.50	2.50	1.56	47	0.028*

* p < .05

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก มีความรู้เฉลี่ยหลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 17.50, S.D = 2.50) สูงขึ้นกว่าช่วงก่อนการทดลอง ($\bar{X}$ = 15.93, S.D = 4.24) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 1.56; p < .05)

ผลการทดสอบค่าที (Dependent t – test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการสร้างสุขของ พนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก ในภาพรวม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการสร้างสุขของพนักงานโรงงานผลิต โครงสร้างเหล็ก ก่อนและหลังการทดลอง (n = 48)

ข้อความ	การเปรียบเทียบ				t	df	P-value
	ก่อนทดลอง		หลังทดลอง				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
คะแนนการสร้างสุขของพนักงาน โรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก	124.06	14.13	129.87	11.02	5.81	47	0.032*

* P<.05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก มีคะแนนการสร้างสุขหลังการทดลอง ($\bar{X}$ = 129.87, S.D = 11.02) สูงขึ้นกว่าก่อนการทดลอง ($\bar{X}$ = 124.06, S.D = 14.13) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (t = 5.81; p < .05)

3. การประเมินรูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี
ผลจากการสอบถามความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กจังหวัดนนทบุรีประเมินหลังการทดลอง และ 2 เดือนต่อมาดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสุขของพนักงานในการสร้างความสุขของพนักงาน โรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก (n = 48)

ความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก	ระดับความสุข					
	ก่อนทดลอง			หลังทดลอง		
	(n = 48)			และหลังการทดลอง 2 เดือน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านสุขภาพดีสร้างความสุข	3.47	0.66	ปานกลาง	3.80 (3.81)	0.93 (0.94)	มาก (มาก)
ด้านน้ำใจสร้างความสุข	3.27	0.13	ปานกลาง	4.30 (4.32)	0.68 (0.64)	มาก (มาก)
ด้านสังคมดีสร้างความสุข	3.19	0.67	ปานกลาง	4.11 (4.12)	0.61 (0.60)	มาก (มาก)
ด้านการผ่อนคลายสร้างความสุข	2.96	1.65	ปานกลาง	4.18 (4.18)	0.77 (0.77)	มาก (มาก)
ด้านความรู้สร้างความสุข	4.28	0.73	มาก	4.57 (4.57)	0.50 (0.50)	มาก ที่สุด
ด้านปลอดภัยสร้างความสุข	3.29	0.80	ปานกลาง	3.62 (3.62)	0.72 (0.70)	มาก (มาก)
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.41	0.77	ปานกลาง	4.09 (4.08)	0.70 (0.69)	มาก (มาก)

จากตารางที่ 3 พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขของพนักงานต่อรูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กจังหวัด นนทบุรี หลังการทดลอง รวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$ (4.08), $S.D = 0.70$ (0.69) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรู้การสร้างความสุข ($\bar{X} = 4.57$ (4.57), $S.D = 0.50$ (0.50) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านน้ำใจการสร้างสุข ($\bar{X} = 4.30$ (4.32), $S.D = 0.68$ (0.64) ด้านการผ่อนคลายการสร้างความสุขครอบครัว ($\bar{X} = 4.18$ (4.18), $S.D = 0.77$ (0.77) ด้านสังคมการสร้างความสุข ($\bar{X} = 4.11$ (4.12), $S.D = 0.61$ (0.60) ด้านสุขภาพดีสร้างความสุข ($\bar{X} = 3.80$ (3.81), $S.D = 0.93$ (0.94) และด้านปลอดภัยสร้างความสุข ($\bar{X} = 3.62$ (3.62), $S.D = 0.72$ (0.70)

จากการใช้รูปแบบการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก ทั้ง 6 ด้าน มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและการนำไปใช้ประโยชน์ทั้ง 6 ด้าน และได้จัดทำประกาศแนวนโยบายพนักงานได้รับทราบและถือปฏิบัติในการสร้างความสุขให้กับพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก ภายใต้กฎระเบียบกติกาที่ตกลงร่วมกันจากประธานองค์กร คณะกรรมการบริหารองค์กรและพนักงานในองค์กรทุกคน

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการสร้างความสุข ความผูกพันความสุข สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดนนทบุรี พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน สุขภาพดี และ ด้านน้ำใจ ที่พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันสามารถอธิบายได้ว่า กิจกรรม 6 ด้าน จำนวน 12 กิจกรรม สามารถช่วยสร้างความสุขให้พนักงานได้ทุกกิจกรรมสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าเพศที่ต่างกันของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ในปัจจุบันมีการยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลไม่แบ่งแยกความแตกต่างของเพศ ในส่วนด้านที่ยกเว้น คือด้าน สุขภาพดี และ ด้านน้ำใจที่ต่างกัน³

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน สังคมดี ที่พนักงานอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าอายุที่ต่างกันไม่มีผลทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งแตกต่างกัน⁴

พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านน้ำใจงามและด้านใจสงบ ที่พนักงานมีระยะเวลาอายุงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า อายุงานที่ต่างกันของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนด้านที่ยกเว้น คือด้านน้ำใจงามที่ต่างกันนั้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะน้ำใจและจิตใจที่ดีสงบเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กมีเวลาให้แก่นักท่องเที่ยวเนื่องจากภาระงานและผลผลิตที่เร่งรีบในทุก ๆ ด้าน³

พนักงานระดับหัวหน้าฝ่ายและระดับลูกจ้างมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า พยาบาลระดับงานที่ต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกระดับขององค์กรโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กมีเป้าหมายขององค์กรร่วมกันสอดคล้องกันระหว่างผู้บังคับบัญชาแต่ละแผนก แต่ละฝ่าย⁴

พนักงานที่มีระดับการศึกษาการทำงานแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.6 จำนวน 24 คน คิดเป็น 12.4 % ปรับตัวไม่ทันคิดว่าตนด้อยความสามารถ⁵

พนักงานเพศชายและพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาที่ทำการศึกษาศักยภาพส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีการศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง⁶

พนักงานที่อายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันและพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาที่พบว่าพนักงาน: กรณีการศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง ที่อายุแตกต่างกันมี

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมรายด้านไม่แตกต่างกัน⁶

พนักงานระดับหัวหน้าฝ่ายและระดับพนักงานลูกจ้าง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน แตกต่างกันพนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่า ม.ปลายและตั้งแต่อนุปริญญาหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาที่พบว่าระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พนักงานทุกคนรับรู้ถึงความยุติธรรมด้านผลค่าตอบแทนความเสมอภาค⁶

ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กด้าน ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ให้ความสนใจแก่สมาชิกในครอบครัวของท่านด้วยความรักและเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส และเสียสละร่างกาย และทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนรวม รองลงมาคือ Happy Body (สุขภาพดี) พอใจในร่างกายที่แข็งแรงอยู่ในระดับปานกลาง เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะองค์กรมองเห็นแล้วว่าสุขภาพจิตและสุขภาพกายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกชีวิต ดังนั้นองค์กรจึงเน้นกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพกายและใจให้แข็งแรง ในส่วนความสุขที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ Happy Money (ปลอดภัย) และ Happy Brain (ความรู้) สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก เป็นกิจการผลิตเพื่อการก่อสร้างการทำงานเพื่อให้ได้ยอดผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนดในองค์กร เป็นสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พนักงานปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก⁷

ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็กมีความสัมพันธ์ในทิศทางแปรตามกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเดียวและพบว่าความสุขในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านในทิศทางแปรตามกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในแง่ความผูกพันทางด้านทัศนคติเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร⁸

2. รูปแบบการสร้างความสุขของพนักงาน

กิจกรรมสร้างสุขตามแนวทางความสุข 6 ประการมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งในด้านความรู้ ด้านน้ำใจ ด้านผ่อนคลาย ด้านสังคมดี ด้านสุขภาพดี และด้านปลอดภัย นั้นและจากผลของการสร้างรูปแบบความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก ได้ดำเนินการสร้างรูปแบบความสุขเน้นไปที่การสร้างองค์ความรู้ทั้ง 6 ด้าน ดังนั้นการสร้างรูปแบบได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานด้านความรู้ในการสร้างความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก ซึ่งมีความรู้เฉลี่ยหลังการทดลองสูงขึ้นกว่าช่วงก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า แนวทางการสร้างสุข 6 ประการว่าก่อให้เกิดสุขภาวะใน 4 มิติ ได้แก่ กาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว และความสุขของสังคม⁹ นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า กิจกรรมที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน 3 ลำดับสูงสุด คือ ความสุขด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงามและด้านสังคมดี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของมาสโลว์ในขั้นที่ 1-3

3. การประเมินผลรูปแบบการสร้างความสุขของพนักงาน

ระดับความสุขของพนักงานโรงงานผลิตโครงสร้างเหล็ก ก่อนการทดลอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการทดลอง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรมีส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดปัจจัยที่มีผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุขและมีอิทธิพลสำคัญต่อกิจกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขเกิดจากปัจจัย ทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดความสุข ทั้ง 6 ประการ¹⁰

นอกจากนี้กิจกรรมในการบริหารจัดการการสร้างความสุขของพนักงานทำให้สามารถค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้¹¹ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรมการสร้างความสุขทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานมากกว่าก่อนใช้กิจกรรมซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงของนโยบายใหม่ ในการขับเคลื่อนงานสร้างเสริมสุขภาพทำให้ทัศนคติต่องานสร้างเสริมสุขภาพเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี¹²

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญและร่วมมือกับพนักงานในองค์กรทุกระดับ จัดทำนโยบายสร้างความสุขให้

กับพนักงานหรือมาตรการทางสังคม มีการติดตามการสร้างความสุขในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ เช่นให้มีการกระตุ้นเตือนกิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กรมีการประชาสัมพันธ์ รมรงค์กิจกรรมการสร้างสรรค์กิจกรรมการผ่อนคลายให้กับพนักงานโดยมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ควรตีตประกาศความร่วมมือการสร้างความสุขภายในองค์กรกับพนักงาน ตระหนักถึงการสร้างความรักความผูกพัน เอื้ออาทร ความห่วงใย สัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และควรมีกิจกรรมการส่งเสริมความรักความผูกพันภายในองค์กรที่เป็นรูปธรรม เช่น กิจกรรม OD กิจกรรมการแข่งขัน กีฬา

3. นโยบายด้านสุขภาพกายและการสร้างความสุข ถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายองค์กร

ข้อเสนอแนะที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบความสุขในครอบครัวพนักงานองค์กรผลิตโครงสร้างเหล็ก จังหวัดอื่นๆ ที่มีลักษณะทางกายภาพและภูมิศาสตร์คล้ายคลึงกัน เช่น ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง เป็นต้น

2. ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลของการใช้รูปแบบความสุขในครอบครัวพนักงาน โดยการมีส่วนร่วมของพนักงานภาครัฐ โดยการใช้กระบวนการจัดการความรู้ ปรับทัศนคติ เพื่อทดสอบความเหมาะสมของการนำไปใช้

3. ศึกษาพัฒนาการสร้างความสุขของพนักงานในองค์กรเอกชน เปรียบเทียบกับองค์กรภาครัฐ

4. การนำศาสนาหลักธรรมมาประยุกต์กับการสร้างสุขในสถานที่ทำงาน

References

1. Kannika N. Happiness at Workplace Assessment: Case studies of people aged 18-60 years who work in establishments and business organizations in the area Bangkok; 2008. (in Thai)
2. Maslow, Harold A. Motivation and Personality. New York: Harper & Row; 1954.

3. Leerang S. The relationship between the five personality traits awareness of use the power of the supervisor and employee happiness: case study of employees a hotel in bangkok. Personal research, Master's degree, Thammasat University, Faculty of Arts, Industrial and Organizational Psychology; 2010. (in Thai)
4. Ketkaew P. Relationship between perception of job characteristics, ability to face and overcome obstacles with nursing work happiness Surgical Nursing Jobs: A case study of a Public Hospital. Personal research, Master's Degree, Thammasat University, Faculty of Art Science, Industrial and Organizational Psychology; 2008. (in Thai)
5. Sudwilai S. The study of the relationship between self-efficacy the ability to face and dream through obstacles And work stress of employees in a private company. Personal research, Master's degree, Thammasat University, Faculty of Arts, Industrial and Organizational Psychology; 2007. (in Thai)
6. Jitthaphan N. Personal factors, happiness in work and organizational commitment of employees: A case study of a food manufacturing factory. Master of arts thesis. Department of Industrial and Organizational psychology department of psychology. College Thammasat University; 2011. (in Thai)
7. Itthiwarakorn R. Relationship between spiritual intelligence happiness in work and intention to resign: a case study of a private company in bangkok personal research, Master's degree, Thammasat University, Faculty of arts, Industrial and organizational psychology; 2009. (in Thai)

8. Boonlom W. The relationship between quality of work life Commitment organization and good membership behavior of the organization of teacher civil servants Technical College in the three southern border provinces. Master of Science degree, Department of Industrial and Organizational Psychology, Chiang Mai University; 2008. (in Thai)
9. Thanarat C. 123 to become a happy organization. Nonthaburi, two legs, creation; 2008. (in Thai)
10. Pinthong S. Sports management model of Thailand to be a happy organization. Doctor of Philosophy Dissertation (Sports Science): Graduate School Kasetsart University; 2008. (in Thai)
11. Thepnarin N, Buapetch A and Isaramalai S. The effect of health belief model and risk management program for heat injury prevention among the Royal Thai Army Recruits. Journal of The Royal Thai Army Nurse 2018; 19 (1): 115-125. (in Thai)
12. Chunthai K, Haruthai C, Sathira-angura T. Model development of chief nursing officer's network for health promotion. Journal of The Royal Thai Army Nurse 2018; 19 (1): 241-252. (in Thai)