

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

ศิริรัตน์ ตันไสว วท.ม.

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

กรมควบคุมโรค

กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ประชากรคือเจ้าหน้าที่ในองค์กรทั้งหมด 342 คน โดยใช้แบบสำรวจ happinometer เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ผลการศึกษา พบว่า ความสุขของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับ happy ($\mu = 64.23$) ทุกมิติมีค่าความสุขอยู่ในระดับ happy ยกเว้นมิติสุขภาพการเงินดี อยู่ในระดับ unhappy ระดับความผูกพันของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ ($\mu = 68.08$) ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความสุขภาพรวม และเพศ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือเพศ การอาศัยในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา การศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาทำงานในองค์กรปัจจุบัน และจำนวนครั้งการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความสุขและความผูกพัน และการพัฒนาความสุขและความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำเป็นระบบ เริ่มจากรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้ค่าตอบแทน การจ่ายเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเพียงพอต่อการใช้ชีวิต สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และควรมีบรรทัดฐานทางสังคม เพราะว่าบุคลากรมีความยินดี และพร้อมที่จะตอบแทน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

คำสำคัญ : ความสุข ความผูกพันต่อองค์กร

Factors Affecting the Happiness and Engagement of Personnel Office of Disease Prevention and Control Region 2 Phitsanulok Province

Sirirat Tunsawai M.Sc.

Office of Disease Prevention and Control Region 2,

Department of Disease Control,

Ministry of Public Health, Thailand

Abstract

The purpose of this study is determining the factors affecting the happiness and engagement of 342 person in the Office of Disease Prevention and Control Region 2 Phitsanulok Province using happinometer for data collection. To analyze the collected data, the descriptive statistics, including frequency and percentage was use.

Overall, the results showed that the happiness of all personnel was considered as the happy level ($\mu = 64.23$). All dimensions revealed that there were at happy level, except happy money as the unhappy level. The level of engagement of all factors was classified as “happy” ($\mu = 68.08$).

Statistical analysis showed that education affected health significantly ($p = 0.01$). Additionally, factors that influence the commitment to the organization were gender, living in the same province, domicile, education, employment status. Period of employment in the current organization, the number of times the resign and job rotation affected the engagement of personnel at the Office of Disease Prevention and Control 2, Phitsanulok Province significantly ($p = 0.01$). Therefore, to maintain the level of happiness and engagement is necessary. Executive is required to listen to opinions, complaints and suggestions of personnel. Compensation, appropriate salary and welfare payment may enhance a good quality of life and a good office environment. Personnel would be happy and work willingly. Consequently, it could drive organization toward accomplishment of goals.

Keyword: Happiness, Engagement

1. บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต และเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนา หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขจะช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การเผชิญปัญหา และส่งผลให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งผลลัพธ์ที่ดีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง¹ รวมถึงการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดอัตราการคงอยู่ที่สูงขึ้น² องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้คำนิยามความสุขในชีวิตว่าเป็นภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ และสังคม ปราศจากความเจ็บป่วยใด ๆ สำหรับความสุขในที่ทำงาน (happy workplace) หรือองค์กรแห่งความสุข (healthy organization) หมายถึงกระบวนการพัฒนามนุษย์ในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน³

นโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล ให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของคนทำงาน โดยกระทรวงสาธารณสุขตั้งเป้าหมายหลักว่า “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” และมีคำนิยามเพื่อยึดเป็นหลักปฏิบัติ คือ “MOPH” ได้แก่ M (Mastery) ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิด พูด อย่างมีสติ ใช้กิริยาจาเหมาะสมควร มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ) O (Originality) สร้างสรรค์นวัตกรรม สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ P (People-centered

approach) ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน และ H (Humility) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีการสร้างสรรค์ และช่วยผู้อื่นแก้ไขปัญหาในยามคับขัน⁴ นโยบายนี้จะช่วยสร้างสุขให้แก่บุคลากร มีการถ่ายทอดให้กับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกหน่วยงาน

ปัจจุบันผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญและสนับสนุนให้หน่วยงานมีกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจก่อให้เกิดพลังและการขับเคลื่อนการดำเนินงานความพยายาม รวมไปถึงความสุข จะช่วยส่งเสริมให้งานและหน่วยงานประสบความสำเร็จ ซึ่งเครื่องมือที่ถูกนำไปใช้ในการวัดความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยตนเอง เพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาจัดกิจกรรมในการสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรในหน่วยงาน คือ happinometer ที่จัดทำโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีการวัดความสุขทั้งหมด 9 มิติ คือสุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพการเงินดี การงานดี และความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาเกี่ยวกับความสุขและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยระดับบุคคล ครอบครัว องค์กร⁵ คุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม⁶ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁷ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยความสุขภาพรวมของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.60 มิติจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีมิติ

การเงินดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด⁸ เช่นเดียวกันความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง มีมีความสุขน้ำใจดี และจิตวิญญาณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขมากที่สุด อยู่ที่ 79.93 และ 79.33 แปลผลว่ามีความสุขมาก และมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 61.67 คือ สุขภาพเงินดี⁹

ส่วนปัจจัยด้านการงานที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านสุขภาพกายดี ปัจจัยด้านผ่อนคลายดี ปัจจัยด้านน้ำใจดี ปัจจัยด้านจิตวิญญาณดี ปัจจัยด้านสังคมดี ปัจจัยด้านใฝ่รู้ดี ปัจจัยด้านสุขภาพเงินดี และปัจจัยด้านการงานดี⁵

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก (Office of Disease Prevention and Control Region 2 Phitsanulok Province) ได้นำเป้าหมายและคำนิยามของกระทรวงสาธารณสุขมาใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน หน่วยงานมีพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด คือจังหวัดอุตรดิตถ์ ตาก สุโขทัย พิษณุโลก และเพชรบูรณ์ ประกอบด้วยกลุ่มงานทั้งหมด 14 กลุ่มงาน คือกลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มแผนงานและประเมินผล กลุ่มพัฒนาองค์กร กลุ่มนิติการ กลุ่มพัฒนาวิชาการ กลุ่มห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ด้านควบคุมโรค กลุ่มสื่อสารความเสี่ยงและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ กลุ่มพัฒนาภาคีเครือข่าย กลุ่มควบคุมโรคเขตเมือง กลุ่มปฏิบัติการควบคุมโรคและตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข กลุ่มระบาดวิทยาและข่าวกรอง ศูนย์ควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ 2.1, 2.2 และ 2.3 มีบุคลากรทั้งหมด 342 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2562) บุคลากรมีความหลากหลาย ทั้งด้านการศึกษาคือมีการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงปริญญาเอก และอายุ โดยมีช่วงอายุตั้งแต่กลุ่ม Gen B (53-71 ปี) Gen X (38-52 ปี) Gen Y (20-37 ปี)

และ Gen Z (10-22 ปี) (แบ่งตามหลักประชากรศาสตร์) ส่งผลต่อพฤติกรรม ความคิด ทักษะคิด โลฟิสไดส์ ความรู้ความสามารถ คำนิยามการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไป¹⁴ หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จึงได้กำหนดแนวทางการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร พร้อมทั้งมีการจัดทำแผนการดำเนินงานขึ้น เน้นโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขด้านการเงิน สุขภาพกาย การงาน และความผ่อนคลาย รวมทั้งมีการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ที่ผ่านมามีองค์กรต้องเผชิญปัญหาการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย มีการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ กับการเกษียณ ลาออก ข้ายางาน จากฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยปี 2560-2665 จะมีผู้เกษียณจำนวน 18 คน และในช่วง 2558-2562 มีบุคลากรลาออกจำนวน 10 ท่าน และมีอัตราการเข้าออกของพนักงานเฉลี่ยปีละ 4 คน ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กร และความต่อเนื่องในการทำงาน ที่จะดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก” เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทาง เพื่อวางแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งจัดทำกิจกรรมให้สามารถตอบสนองความต้องการเสริมสร้างความสุขของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ลด

ปัญหาการสูญเสียบุคลากรจากการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ผู้งานได้ผลคนเป็นสุข ขับเคลื่อนภารกิจองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

1.2 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก จำนวนทั้งสิ้น 342 คน

- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำ โดยการศึกษาครั้งนี้เลือกใช้ประชากรทั้งหมด 342 คน

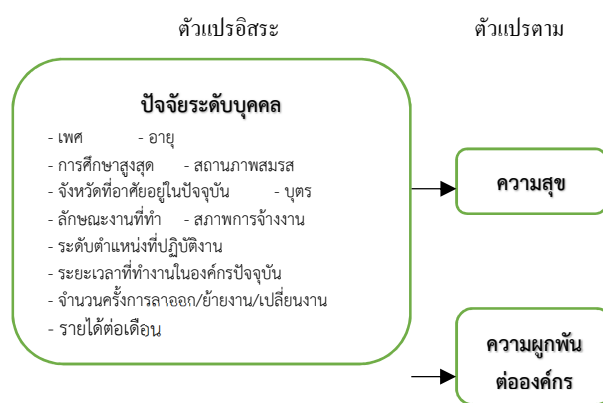
1.3.2 ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก ทั้งในภาพรวมและแยกตามปัจจัยระดับบุคคล

1.3.3 ด้านตัวแปร

- ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน การศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส บุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน จำนวนครั้งการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน และรายได้ต่อเดือน

- ตัวแปรตาม (dependent variables) คือความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.3.4 ด้านระยะเวลา

1 กรกฎาคม-30 กันยายน 2562

2. วิธีการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศ (happinometer) ของสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยให้บุคลากรทำแบบสำรวจผ่านทางเว็บไซต์ <http://bit.ly/2YXY9zf> แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

2.1 ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน การศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส บุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน สถานภาพการจ้างงาน

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน จำนวนครั้งการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน และรายได้ต่อเดือน

2.2 ส่วนที่ 2 การประเมินความสุข 9 มิติ ได้แก่

- 2.2.1 สุขภาพกายดี (happy body) 6 ข้อ
- 2.2.2 ผ่อนคลายดี (happy relax) 5 ข้อ
- 2.2.3 น้ำใจดี (happy heart) 5 ข้อ
- 2.2.4 จิตวิญญาณดี (happy soul) 5 ข้อ
- 2.2.5 ครอบครัวดี (happy family) 3 ข้อ
- 2.2.6 สังคมดี (happy society) จำนวน 6 ข้อ
- 2.2.7 ใฝ่รู้ดี (happy brain) 3 ข้อ
- 2.2.8 สุขภาพการเงินดี (Happy money) 4 ข้อ
- 2.2.9 การงานดี (happy work life) 17 ข้อ

2.3 ส่วนที่ 3 การประเมินความผูกพันต่อองค์กร 3 มิติ ได้แก่

- 2.3.1 กล่าวถึงองค์กร (say) 3 ข้อ
- 2.3.2 อยู่กับองค์กร (stay) 3 ข้อ
- 2.3.3 ภูมิใจองค์กร(strive) 3 ข้อ

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสำรวจออนไลน์ ระหว่างวันที่ 22 กรกฎาคม-16 สิงหาคม 2562 และนำมาวิเคราะห์หาระดับความสุข ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (happinometer) ได้ดำเนินการประมวลผลเป็นเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจ ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลที่สมบูรณ์แล้ว นำข้อมูลส่วนบุคคลมาแจกแจงความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลระดับความสุขมีค่าตั้งแต่ 0 ถึง

100 แจกแจงค่าคะแนนความสุขในแต่ละมิติและความผูกพัน และสมมูลชีวิตกับการทำงาน โดยเกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ผลลัพธ์ค่าเฉลี่ยระดับความสุขของบุคลากรในองค์กร แสดงเกณฑ์ระดับความสุข 4 ระดับ ได้แก่

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.00-24.99 หมายถึงบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย”

(very unhappy) แปลความว่าท่านและองค์กรต้องร่วมมือกันสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 25.00-49.99 หมายถึงบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” (unhappy) แปลความว่าท่านและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน พัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 หมายถึงบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับ “มีความสุข” (happy) แปลความว่าท่านและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 75.00-100.00 หมายถึงบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” (very happy) แปลความว่าท่านและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกัน สร้างเสริมองค์กรท่าน ให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุข” เพื่อเป็นแบบอย่าง “องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ : best practice

ผลลัพธ์ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร แสดงเกณฑ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร 4 ระดับ ได้แก่

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.00-24.99 หมายถึงบุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับ “ไม่มีความผูกพันเลย”

(very unhappy) แปลความว่าท่านและองค์กรต้องร่วมมือกัน ดำเนินการพัฒนาร่วมกันเสริมความผูกพันอย่างเร่งด่วน

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 25.00-49.99 หมายถึง
บุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขพ้น” (unhappy) แปลความว่าท่านและองค์กรต้องร่วมมือกัน พัฒนาร่วมกันเสริมความผูกพันอย่างจริงจัง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 หมายถึง
บุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับ “มีความสุขพ้น” (happy) แปลความว่าท่านและองค์กรต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขพ้นยิ่งขึ้นต่อไป

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 75.00-100.00 หมายถึง
บุคลากรในองค์กร อยู่ในระดับ “มีความสุขพ้นมาก” (very happy) แปลความว่าท่านและองค์กรต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขพ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกันสร้างเสริมองค์กรของท่านให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุขพ้น” เพื่อเป็นแบบอย่าง “องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ : best practice”

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมาน คือ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยระดับบุคคล กับความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA ; F-test)

3. ผลการวิจัย

3.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสำรวจ
happinometer (N=342)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 54.97 อายุระหว่าง 40-54 ปี (Gen X) ร้อยละ 40.94 จังหวัดที่อาศัยเป็นจังหวัด

เดียวกับภูมิลำเนา ร้อยละ 71.05 สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 38.01 สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 56.43 ไม่มีบุตร ร้อยละ 31.58 งานที่ทำเป็นงานด้านสนับสนุน 50.29 ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติงาน 86.84 สถานภาพการจ้างงานเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 37.72 ทำงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลกมากกว่า 9 ปี ร้อยละ 52.92 ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน ร้อยละ 64.62 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 46.78 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	188	54.97
หญิง	150	43.86
เพศทางเลือก	4	1.17
อายุ (ปี)		
Gen Z (10-22 ปี)	3	0.88
Gen Y (23-39 ปี)	104	30.41
Gen X (40-54 ปี)	140	40.94
Gen B (55-73 ปี)	95	27.78
จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา		
ใช่	243	71.05
ไม่ใช่	99	28.95
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	17	4.97
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	7.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย	69	20.18
ปวช.	12	3.51
ปวส.	7	2.05
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	23	6.73
ปริญญาตรี	130	38.01
สูงกว่าปริญญาตรี	58	16.96
สถานภาพสมรส		
โสด	98	28.65
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	193	56.43
แต่งงานแต่ไม่ได้ใช้ชีวิตคู่	19	5.56
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	7	2.05
หม้าย	12	3.51
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	13	3.80
บุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกคิด/ลูกเลี้ยง)		
ไม่มี	108	31.58
มี จำนวน 1 คน	88	25.73
มี จำนวน 2 คน	107	31.29

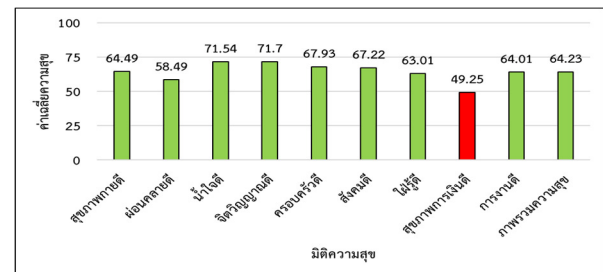
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี จำนวน 3-4 คน	38	11.11
มี จำนวน ตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป	1	0.29
งานที่ทำเป็นงานลักษณะ		
งานด้านบริหาร	6	1.75
งานด้านการบริการ	82	23.98
งานด้านวิชาการ	82	23.98
งานด้านสนับสนุน	172	50.29
ระดับตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติงาน	297	86.84
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน	43	12.57
ระดับผู้บริหารองค์กร	2	0.58
สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	100	29.24
พนักงานราชการ	61	17.84
พนักงานกระทรวง	5	1.46
ลูกจ้างประจำ	129	37.72
ลูกจ้างชั่วคราว	47	13.74
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	25	7.31
ระหว่าง 1-2 ปี	30	8.77
ระหว่าง 3-5 ปี	30	8.77
ระหว่าง 6-9 ปี	76	22.22
มากกว่า 9 ปี	181	52.92
จำนวนการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน ตั้งแต่ เริ่มงานจนถึงปัจจุบัน		
ไม่เคยลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน	221	64.62
1-3 ครั้ง	100	29.24
4-6 ครั้ง	19	5.56
7-9 ครั้ง	2	0.58
รายได้ต่อเดือน โดยประมาณเดือนละ (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่น ๆ)		
น้อยกว่า 10,000 บาท	31	9.06
10,001-20,000 บาท	87	25.44
20,001-30,000 บาท	160	46.78
30,001-40,000 บาท	31	9.06
40,001-50,000 บาท	21	6.14
50,001-100,000 บาท	12	3.51

3.2 ระดับความสุขของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

ผู้ตอบแบบสำรวจ happinometer มีระดับความสุขในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 64.23 อยู่ในระดับมี

ความสุข (happy) (ท่านและองค์กรต้องร่วมมือกันสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง) ทั้ง 9 มิติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ “คุณและองค์กรต้องร่วมมือกันสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง” ยกเว้น มิติสุขภาพการเงินดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 49.25 อยู่ในระดับ “unhappy” โดยคุณและองค์กรต้องร่วมมือกันแก้ไขอย่างจริงจัง สำหรับมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มิติจิตวิญญาณดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 71.70 และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มิติสุขภาพการเงินดี (ภาพที่ 1)

ภาพที่ 1 ระดับความสุขของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก แต่ละมิติ



3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

ความสุขภาพรวมตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรเพศทางเลือก Gen B อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา จบการศึกษาสูงสุดในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกัน มีบุตรจำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป มีลักษณะงานด้านสนับสนุน ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันไม่ถึงปี ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน ตั้งแต่เริ่มงานจนถึงปัจจุบัน มีรายได้ระหว่าง 50,001-100,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความสุขมากที่สุด (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยความสุขภาพรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	ค่าเฉลี่ยความสุขแต่ละมิติ									
	สุข ภ า พ กายดี	ผ่อกลย ดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณ ดี	ครอบ ครัวดี	สังคมดี	ไฟรู้ดี	สุข ภ า พ การเงินดี	การงานดี	ความ สุข ภาพรวม
เพศ										
ชาย	62.23	61.25	72.65	72.65	68.75	68.09	62.72	48.73	64.82	65.07
หญิง	68.46	54.96	70.00	70.63	67.05	65.00	63.22	49.87	62.94	63.59
เพศทางเลือก	60.00	61.25	76.25	66.25	62.50	70.83	68.75	50.00	66.17	65.33
อายุ (ปี)										
Gen Z (10-22 ปี)	69.19	50.00	75.83	70.83	61.11	74.30	73.61	56.25	65.93	66.50
Gen Y (23-39 ปี)	62.13	55.40	70.77	70.81	63.78	66.02	63.93	47.78	61.61	62.52
Gen X (40-54 ปี)	64.85	58.41	71.11	70.57	70.68	66.60	61.81	48.56	63.97	64.22
Gen B (55-73 ปี)	68.33	63.10	72.87	74.65	69.25	69.20	63.02	51.72	66.97	67.02
จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา										
ใช่	65.26	59.97	72.71	72.59	70.16	68.55	62.55	49.27	64.83	65.31
ไม่ใช่	64.14	54.84	68.63	69.49	62.45	63.93	64.14	49.17	61.98	62.25
ระดับการศึกษา										
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	72.94	67.05	75.88	73.23	73.52	72.30	57.35	60.29	69.98	69.86
มัธยมศึกษาตอนต้น	59.23	66.73	78.26	75.57	73.71	75.96	63.14	48.55	69.23	68.61
มัธยมศึกษาตอนปลาย	64.49	61.15	72.60	72.53	70.53	70.04	62.43	51.63	65.49	65.90
ปวช.	64.16	65.00	72.50	77.91	71.52	68.40	67.36	40.62	69.48	67.33
ปวส.	70.71	59.28	65.71	68.57	67.85	61.90	59.52	42.85	67.22	63.94
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	68.69	70.00	78.69	77.17	79.71	75.90	67.02	49.72	69.94	70.87
ปริญญาตรี	63.69	53.00	68.34	69.88	62.05	63.62	61.92	46.20	60.18	61.05
สูงกว่าปริญญาตรี	66.46	55.43	70.77	69.48	68.39	63.43	65.66	52.69	62.88	63.64
สถานภาพสมรส										
โสด	63.82	56.27	73.16	72.50	62.07	66.87	67.26	52.35	63.34	64.23
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	64.94	60.10	71.65	71.45	72.32	68.22	61.91	47.92	64.88	65.05
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	66.05	52.10	67.36	69.47	52.19	62.71	63.15	48.35	62.92	61.51
อยู่ด้วยกัน โดยไม่ได้แต่งงาน	69.28	52.14	66.42	65.00	60.71	66.66	59.52	37.50	63.44	61.38
หย่า	73.75	61.66	67.50	68.33	74.30	62.50	53.47	58.33	60.53	63.71
หย่าแยกทาง/เลิกกัน	61.15	61.15	70.00	79.23	67.94	66.02	57.69	44.71	61.19	63.20
บุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)										
ไม่มี	63.42	57.40	72.54	71.94	62.88	66.62	65.81	57.79	63.03	63.98
มี จำนวน 1 คน	67.21	57.89	70.00	70.58	70.92	67.47	59.94	49.07	62.14	937.4
มี จำนวน 2 คน	63.31	58.64	71.49	72.24	70.01	67.17	63.23	47.37	65.47	64.79
มี จำนวน 3-4 คน	68.55	62.76	72.76	72.50	69.73	67.65	61.18	47.86	66.75	66.18
มี จำนวน ตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป	65.00	50.00	55.00	55.00	58.33	95.83	75.00	43.75	73.52	66.50
งานที่ทำเป็นงานลักษณะ										
งานด้านบริหาร	64.16	52.50	65.00	66.66	62.50	56.25	56.94	36.45	60.04	58.56
งานด้านการบริการ	64.32	58.47	71.70	70.60	67.68	68.59	62.29	51.60	64.27	64.64
งานด้านวิชาการ	62.07	52.80	70.54	70.06	59.85	62.75	65.85	48.01	60.85	61.46
งานด้านสนับสนุน	66.62	61.42	72.15	73.16	72.09	69.06	62.20	49.16	65.53	65.95
ระดับตำแหน่ง										
ระดับปฏิบัติงาน	64.71	58.78	71.64	71.70	67.78	67.66	62.37	48.61	63.99	64.39
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/ ระดับผู้บริหารองค์กร	66.44	56.55	70.77	71.66	68.88	64.25	67.22	53.47	64.15	64.63
สถานภาพการจ้างงาน										
ข้าราชการ	64.13	52.59	68.22	68.70	63.30	60.93	63.22	47.77	61.90	61.45
พนักงานราชการ	62.54	57.71	73.39	72.79	64.83	69.42	64.97	51.27	65.75	65.30
พนักงานกระทรวง	70.00	55.00	68.00	67.00	56.66	69.16	60.00	55.00	67.05	64.62
ลูกจ้างประจำ	65.27	62.09	71.51	72.79	71.64	68.86	61.69	48.64	65.13	65.53
ลูกจ้างชั่วคราว	68.44	63.22	77.22	74.55	73.33	73.88	64.07	51.11	63.03	66.69
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน										
น้อยกว่า 1 ปี	66.20	61.80	77.00	74.80	64.33	72.66	72.66	56.75	68.05	68.49
ระหว่าง 1-2 ปี	57.83	53.33	71.33	70.50	59.16	67.63	62.22	51.04	61.27	61.90
ระหว่าง 3-5 ปี	64.00	59.16	67.83	72.16	61.11	67.36	61.38	50.83	63.48	63.58
ระหว่าง 6-9 ปี	66.77	57.30	71.51	71.25	68.85	66.28	63.81	46.38	63.68	64.11
มากกว่า 9 ปี	65.33	59.28	71.43	71.57	70.62	66.75	61.74	48.86	64.13	64.55
จำนวนการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน ตั้งแต่เริ่มงานจนถึงปัจจุบัน										
ไม่เคยลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน	65.65	60.49	73.16	72.94	71.16	68.77	63.15	49.26	64.57	65.50

ข้อมูลทั่วไป	ค่าเฉลี่ยความสุขแต่ละมิติ									
	สุข ภาพ กายดี	ผ่อนคลาย ดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณ ดี	ครอบครัวดี	สังคมดี	ใฝ่รู้ดี	สุข ภาพ การเงินดี	การงานดี	ความสุข ภาพรวม
1-3 ครั้ง	64.60	55.10	69.05	69.80	63.00	64.83	63.83	49.87	63.39	63.00
4-6 ครั้ง	57.63	52.10	66.05	68.15	57.01	61.40	57.89	44.73	61.99	59.73
7-9 ครั้ง	72.50	67.50	67.50	62.50	66.66	68.75	54.16	59.37	51.47	61.08
รายได้ต่อเดือน โดยประมาณเดือนละ (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่น ๆ)										
น้อยกว่า 10,000 บาท	69.03	62.09	75.64	70.16	70.16	72.17	59.64	51.81	62.99	65.77
10,001-20,000 บาท	62.24	57.81	72.64	73.56	63.79	69.01	65.32	49.92	65.34	64.96
20,001-30,000 บาท	64.15	58.53	70.75	71.21	69.79	66.84	61.71	46.52	63.81	63.95
30,001-40,000 บาท	69.03	56.93	70.16	70.80	68.81	60.75	61.55	50.60	61.38	62.94
40,001-50,000 บาท	63.33	53.80	68.57	67.38	64.68	62.69	64.68	50.00	60.85	61.59
50,001-100,000 บาท	76.66	65.83	72.08	78.33	70.83	70.83	72.22	69.27	71.93	72.05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลกในแต่ละมิติ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความ
 มิติสุขภาพกายดี ได้แก่ รายได้ ปัจจัยที่มีผลต่อ
 ความสุขมิติผ่อนคลายดี ได้แก่ บุตร ลักษณะงาน
 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ปัจจัยที่มีผลต่อ
 ความสุขมิติน้ำใจดี ได้แก่ การศึกษา สถานภาพการ
 จ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขมิติ จิตวิญญาณดี
 ได้แก่ อายุ การศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขมิติ

ครอบครัวดี ได้แก่ สถานภาพการจ้างงาน ลาออก/ย้าย/
 เปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขมิติสังคมดี ได้แก่
 เพศ การศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ปัจจัยที่มีผลต่อ
 ความสุขมิติใฝ่รู้ดี ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่
 ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขมิติ
 สุขภาพเงินดี ได้แก่ เพศ การศึกษา สภาพการจ้างงาน
 ลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน รายได้ ปัจจัยที่มีผลต่อ
 ความสุขมิตินานดี ได้แก่ สถานภาพสมรส และปัจจัยที่
 มีผลต่อความสุขโดยรวม ได้แก่ การศึกษา (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก
 ในแต่ละมิติ

มิติ	ปัจจัยส่วนบุคคล (p-value)											
	เพศ	อายุ	จังหวัดที่อาศัย ในปัจจุบัน	การศึกษา	สถาน ภาพสมรส	บุตร	ลักษณะ งาน	ระดับ ตำแหน่ง	การจ้างงาน	ระยะเวลาอยู่ใน องค์กร	ลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงาน	รายได้
สุขภาพกายดี	0.09	0.13	0.58	0.75	0.24	0.37	0.69	0.95	0.47	0.32	0.34	0.04**
ผ่อนคลายดี	0.06	0.05	0.83	0.85	0.64	0.02**	0.00**	0.27	0.53	0.00**	0.83	0.05
น้ำใจดี	0.08	0.71	0.28	0.01**	0.15	0.59	0.08	0.94	0.02**	0.90	0.23	0.39
จิตวิญญาณดี	0.20	0.04**	0.59	0.00**	0.64	0.97	0.18	0.85	0.06	0.92	0.31	0.98
ครอบครัวดี	0.61	0.25	0.05	0.11	0.22	0.32	0.44	0.93	0.00**	0.05	0.00**	0.28
สังคมดี	0.00**	0.50	0.12	0.00**	0.10	0.67	0.25	0.55	0.00**	0.41	0.63	0.13
ใฝ่รู้ดี	0.57	0.25	0.70	0.13	0.03**	0.59	0.39	0.61	0.77	0.04**	0.77	0.44
สุขภาพการเงินดี	0.00**	0.69	0.29	0.00**	0.36	0.38	0.69	0.05	0.00**	0.86	0.04**	0.00**
การงานดี	0.27	0.26	0.80	0.38	0.03**	0.14	0.54	0.59	0.87	0.06	0.15	0.11
ความสุขภาพรวม	0.38	0.14	0.94	0.03**	0.60	0.14	0.77	0.57	0.24	0.50	0.56	0.24

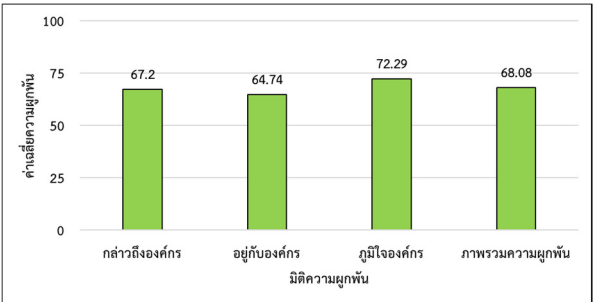
** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก
 ผู้ตอบแบบสำรวจ happinometer มีระดับ

ความผูกพันในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.08 อยู่ใน
 ระดับ “happy” (ท่านและองค์กรต้องร่วมมือกันสร้าง
 ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง) โดยมิติที่มีค่าเฉลี่ยมาก
 ที่สุดคือ ภูมิใจองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 72.29

รองลงมาคือ กล่าวถึงองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.20 และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 64.74 (ภาพที่ 2)

ภาพที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก แต่ละมิติ



3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันโดยรวม พบว่าบุคลากรเพศทางเลือก บุคลากร Gen B บุคลากรที่อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา จบการศึกษาสูงสุดในระดับปวช. สถานภาพสมรสหย่า/แยกทาง/เลิกแต่งงาน บุคลากรที่มีบุตรจำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ลักษณะงานด้านสนับสนุน สภาพการจ้างงานประเภทลูกจ้างประจำ ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันมากกว่า 9 ปี บุคลากรที่ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มงานจนถึงปัจจุบัน รายได้ระหว่าง 50,001-100,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันมากที่สุด (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยความผูกพันภาพรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไป	ค่าเฉลี่ยความผูกพันแต่ละมิติ			
	กล่าวถึงองค์กร	อยู่กับองค์กร	ภุมิใจองค์กร	ภาพรวมความผูกพัน
เพศ				
ชาย	70.25	68.97	74.60	71.27
หญิง	63.27	59.33	69.33	63.98
เพศทางเลือก	70.83	68.75	75.00	71.52
อายุ (ปี)				
Gen Z (10-22 ปี)	68.05	61.11	75.00	68.05

ข้อมูลทั่วไป	ค่าเฉลี่ยความผูกพันแต่ละมิติ			
	กล่าวถึงองค์กร	อยู่กับองค์กร	ภุมิใจองค์กร	ภาพรวมความผูกพัน
Gen Y (23-39 ปี)	63.40	56.96	70.07	63.48
Gen X (40-54 ปี)	66.84	66.06	71.88	68.26
Gen B (55-73 ปี)	72.50	72.70	75.57	73.59
จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา	69.54	68.00	73.28	70.27
ใช่	61.44	56.73	69.86	62.68
ไม่ใช่				
ระดับการศึกษา				
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	71.56	74.01	73.03	72.87
มัธยมศึกษาตอนต้น	74.35	77.88	78.20	76.81
มัธยมศึกษาตอนปลาย	73.67	72.70	73.67	73.34
ปวช.	77.77	76.38	82.63	78.93
ปวส.	64.28	59.52	65.47	63.09
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	77.17	74.63	81.15	77.65
ปริญญาตรี	62.43	58.97	69.42	73.61
สูงกว่าปริญญาตรี	59.91	53.87	69.39	61.06
สถานภาพสมรส				
โสด	65.90	58.84	70.57	65.10
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	68.43	68.00	73.14	69.86
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	64.03	55.26	73.24	64.18
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	57.14	66.66	63.09	62.30
หย่า	64.58	68.05	68.75	67.12
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	71.15	70.51	79.48	73.71
บุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกคิด/ลูกเลี้ยง)				
ไม่มี	65.12	59.10	71.45	65.22
มีจำนวน 1 คน	67.70	64.77	72.25	68.24
มีจำนวน 2 คน	68.08	67.99	72.81	69.62
มีจำนวน 3-4 คน	68.85	71.27	73.24	71.12
มีจำนวน ตั้งแต่ 5 คน ขึ้นไป	91.66	75.00	75.00	80.55
งานที่ทำเป็นงานลักษณะ				
งานด้านบริหาร	65.27	75.00	66.27	68.51
งานด้านการบริการ	68.59	68.39	71.64	69.54
งานด้านวิชาการ	60.67	56.19	69.30	62.05
งานด้านสนับสนุน	69.71	66.71	74.27	70.23
ระดับตำแหน่ง				
ระดับปฏิบัติงาน	67.42	64.59	71.77	67.92
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/ระดับผู้บริหารองค์กร	65.74	65.74	75.74	69.07
สถานภาพการจ้างงาน				
ข้าราชการ	59.69	56.65	67.78	61.37
พนักงานราชการ	68.78	62.00	73.16	67.98
พนักงานกระทรวง	66.66	60.00	61.66	62.77
ลูกจ้างประจำ	72.02	72.73	75.51	73.42
ลูกจ้างชั่วคราว	68.70	64.62	73.51	68.95
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน				
น้อยกว่า 1 ปี	71.66	61.66	72.33	68.55
ระหว่าง 1-2 ปี	64.44	55.27	69.44	63.05
ระหว่าง 3-5 ปี	64.16	60.27	71.11	65.18
ระหว่าง 6-9 ปี	65.13	64.14	73.24	67.50
มากกว่า 9 ปี	68.41	67.72	72.55	69.56
จำนวนการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงานตั้งแต่เริ่มงานจนถึงปัจจุบัน				
ไม่เคยลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน	69.83	68.70	74.01	70.85
1-3 ครั้ง	62.75	58.00	68.58	63.11
4-6 ครั้ง	62.28	53.94	71.92	62.71
7-9 ครั้ง	45.83	66.66	70.83	61.11
รายได้ต่อเดือน โดยประมาณเดือนละ (รายได้+เงินเดือน+ค่าตอบแทนอื่น ๆ)				
น้อยกว่า 10,000 บาท	66.39	64.78	70.16	67.11
10,001-20,000 บาท	69.15	62.73	72.89	68.26

ข้อมูลทั่วไป	ค่าเฉลี่ยความผูกพันแต่ละมิติ			
	กล่าวถึงองค์กร	อยู่กับองค์กร	ภูมิใจองค์กร	ภาพรวมความผูกพัน
20,001-30,000 บาท	67.76	66.45	71.77	68.66
30,001-40,000 บาท	63.17	61.55	76.07	66.93
40,001-50,000 บาท	61.50	63.88	69.04	64.81
50,001-100,000 บาท	68.05	65.97	76.38	70.13

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลกในแต่ละมิติ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อ กล่าวถึงองค์กร ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา การศึกษา

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก

มิติ	ปัจจัยส่วนบุคคล (p-value)											
	เพศ	อายุ	ภูมิลำเนา	การศึกษา	สถานภาพสมรส	บุตร	ลักษณะงาน	ระดับตำแหน่ง	การทำงาน	ระยะเวลาอยู่ในองค์กร	ลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน	รายได้
กล่าวถึงองค์กร	0.00**	0.06	0.00**	0.00**	0.97	0.93	0.00**	0.15	0.00**	0.83	0.02**	0.63
อยู่กับองค์กร	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	0.49	0.00**	0.04**	0.93	0.00**	0.00**	0.00**	0.70
ภูมิใจองค์กร	0.00**	0.12	0.23	0.13	0.27	0.59	0.06	0.34	0.02**	0.29	0.43	0.60
ความผูกพัน	0.04**	0.10	0.02**	0.00**	0.48	0.06	0.08	0.49	0.03**	0.016	0.04**	0.78

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. วิจัย

4.1 ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมีความสุข (happy) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 64.23 (ท่านและองค์กรต้องร่วมมือกัน สร้างสุขอย่างต่อเนื่อง ความสุขมิติจิตวิญญาณดี เป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 71.70$) และมิติสุขภาพการเงินดีที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 49.25$) สอดคล้องกับรายงานภาพรวมความสุขคนทำงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการสำรวจความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โดยตอบแบบสำรวจผ่าน happinometer.moph.go.th พบว่า ภาพรวมความสุขคนทำงานกระทรวงสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 62.60 มิติจิตวิญญาณดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 70.47$) และมิติการเงินดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 50.65$)⁸

ลักษณะงาน สภาพการทำงาน ลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่ออยู่กับองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ภูมิลำเนา การศึกษา บุตร ลักษณะงาน สภาพการทำงาน ระยะเวลาอยู่ในองค์กร ลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่อภูมิใจองค์กร ได้แก่ เพศ สภาพการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ได้แก่ เพศ ภูมิลำเนา การศึกษา สภาพการทำงาน ลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน (ตารางที่ 5)

สอดคล้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง มิติความสุขน้ำใจดี และจิตวิญญาณดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขมากที่สุด อยู่ที่ 79.93 และ 79.33 แปลผลว่ามีความสุขมาก และมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ คือ สุขภาพเงินดี (61.67)⁹ การที่ความสุขมิติจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ มีส่วนรับผิดชอบ ขอมรับ และสำนึกผิด จึงควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความสุข สร้างจิตสำนึกที่ดี การเห็นคุณค่าภายในตนเอง และนำไปสู่การเห็นคุณค่าของผู้อื่น รู้จักการให้ การเสียสละแก่เพื่อนร่วมงาน ไปจนถึงการสร้างสรรค์สังคมให้เป็นสังคมที่น่าอยู่ แบ่งปันความดีไปยังสังคมชุมชน เช่น

การส่งเสริมด้านการพัฒนาจิต ปัญญา สมาธิ มิตติ
สุขภาพการเงินดี เป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ย สะท้อนให้เห็น
ว่า บุคลากรส่วนใหญ่ที่มีหนี้สิน มีรายจ่ายมากกว่า
รายรับ และมีการเก็บออมเพียงเล็กน้อย แต่สามารถ
ชำระหนี้สินได้ตามระยะเวลาที่กำหนด จึงควร
ส่งเสริมและให้เห็นประโยชน์จากการออม การ
บริหารเงินเพื่อการดำรงชีพในปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้าง
วินัย การออม ลดการเกิดหนี้สิน และกิจกรรม
ส่งเสริมการเสริมสร้างรายได้ โดยควรจัดกิจกรรม
ส่งเสริมความสุขให้กับกลุ่มเพศหญิง Gen Y ผู้ที่ไม่ได้
อยู่อาศัยในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา การศึกษา
ระดับปริญญาตรี สถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่
แต่งงาน มีบุตร 1 คน งานด้านการบริหาร ข้าราชการ
ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลา 1-2 ปี ลาออก/ย้าย/
เปลี่ยนงาน 4-6 ครั้ง และรายได้ต่อเดือนระหว่าง
40,001-50,000 บาท เป็นลำดับแรก ดังนั้นหากมีการ
สนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไปถึง ระดับ “มี
ความสุขมาก (very happy)” จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ
และคุณภาพในการทำงาน เนื่องจาก ความสุขมี
บทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลและมี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานจึงควรจัด
โครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความสุข
เช่น จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพ
การสร้างเสริมรายได้ จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือบุคลากร
ที่มีรายได้น้อย เป็นต้น

4.2 ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความสุขใน
ภาพรวมของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่
2 จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่าระดับการศึกษามี
อิทธิพลต่อความสุขในมิติน้ำใจดี จิตวิญญาณดี สังคม
ดี สุขภาพการเงินดี โดยบุคลากรร้อยละ 45.03 มี
การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นควรจัดให้มี
กิจกรรมส่งเสริมหรือพัฒนาทางการศึกษา เช่น มอบ

ทุนการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อ
สนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไปถึง ระดับ “มี
ความสุขมาก (very happy)”

4.3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก
ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 68.08 อยู่ในระดับ “มี
ความผูกพัน (happy)” (ท่านและองค์กรต้อง
ร่วมมือกันสร้างความผูกพันอย่างต่อเนื่อง) สอดคล้อง
กับการศึกษาใน บุคลากรโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ
จังหวัดจันทบุรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
เท่ากับ 67.34 อยู่ในระดับ “มีความผูกพัน (happy)”¹¹
โดยมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ภูมิใจองค์กร มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 72.29 รองลงมาคือกล่าวถึงองค์กร มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 67.20 และมิติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
อยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 64.74 สะท้อนให้เห็น
ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ มีความภูมิใจในองค์กร โดย
บุคลากรพร้อมจะทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของ
องค์กร โดยการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และพร้อมที่
จะปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อสร้าง
ความก้าวหน้าให้กับองค์กร มิตติดูอยู่กับองค์กร เป็นมิติ
ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรมี
ความต้องการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน โดยเมื่อมี
องค์กรอื่นชวน หรือติดต่อไปทำงาน หรือเมื่อสำเร็จ
การศึกษาแล้วพร้อมจะไปทำงานในองค์กรใหม่ หรือ
ลาออก และบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่
ทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรมี
กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร
เพิ่มขึ้น โดยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน
ให้กับเพศหญิง Gen Y ที่ไม่ได้อยู่อาศัยในจังหวัด
เดียวกันกับภูมิลำเนา การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญา
ตรี สถานภาพอยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงาน ไม่มีบุตร
งานด้านวิชาการ ข้าราชการ ทำงานในองค์กรเป็น
ระยะเวลา 1-2 ปี ลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน 7-9 ครั้ง

และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท เป็นลำดับแรก

4.4 เพศ การอาศัยในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา การศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กรปัจจุบัน และจำนวนครั้งการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศและสภาพการจ้างงานมีผลต่อมิติความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 มิติ

5. สรุป

บุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก มีระดับความสุขภาพรวมอยู่ในระดับ “มีความสุข (happy)” และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ “มีความผูกพัน (happy)” ระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อความสุขในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเพศ การอาศัยในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา การศึกษา สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กรปัจจุบัน และจำนวนครั้งการลาออก/ย้ายงาน/เปลี่ยนงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นการคงไว้ซึ่งระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรที่มีอยู่ และการพัฒนาความสุขและความผูกพันต่อองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จำเป็นต้องทำกันอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมไปถึงข้อร้องเรียน และข้อเสนอแนะ การให้คำตอบแทน การจ่ายเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อทำให้เพียงพอต่อการใช้ชีวิต สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และควรมี

ระบบบรรทัดฐานทางสังคม เพราะว่าคุณค่ามีความยินดี และพร้อมที่จะตอบแทน เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ

6. ข้อเสนอแนะ

บุคลากรมีความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข (happy)” หากสามารถสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไปถึงระดับ “มีความสุขมาก (very happy)” จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน ดังนั้นควรมีการดำเนินการดังนี้

6.1 การจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสุขและความผูกพันในหน่วยงาน ควรเน้นการดำเนินการในกลุ่มเป้าหมายเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 22-39 ปี (Gen Y) และข้าราชการ เป็นลำดับแรก

6.2 การแก้ไขปัญหาหนี้ Happy money มีระดับคะแนนที่ต่ำสุด ควรดำเนินการแก้ไขโดยจัดกิจกรรม/โครงการ เกี่ยวกับด้านการเงิน เช่น กิจกรรมส่งเสริมการออม การให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงิน อาชีพเสริม/การลงทุน แนะนำแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ

6.3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในพัฒนาโดยการอบรม ศึกษาต่อ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม

6.4 องค์กรควรจัดทำหลักเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาของบุคลากรในด้านที่เกี่ยวข้องกับความสุขและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรและเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในประเด็นดังกล่าว เพราะประเด็นความสุขและความผูกพันมักจะถูกนำเสนอเป็นเพียงกิจกรรมขององค์กรเท่านั้น ส่งผลให้บุคลากรไม่เห็นถึงความสำคัญและผลที่เกิดจากการดำเนินการดังกล่าว

6.5 ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ให้เห็นความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรซึ่ง จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมาย

6.6 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสุขของบุคลากร แต่ละกลุ่มงาน เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

7. กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และ บุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัด พิษณุโลก ในการสนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้

8. เอกสารอ้างอิง

1. Lyubomirsky, S. Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well-being. American Phycology. 2001; 56 (7): 239-249.
2. Manon, J. Joy at Work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration. 2003; 3 (12): 652-655.
3. รัชนิกร บุญยโชติมา, วัลภา พรหมพล, สุริพร พจนสิทธิ์, อรวรรณ ทองนาท และศรีประภา บริสุทธิ์. 2557. การสำรวจความสุขของบุคลากร แผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วารสารพยาบาล ทหารบก. 2557; 15 (2) (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 252-260..
4. พงศธร พอกเพิ่มดี. 2559. ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน: จุดยืน วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ของ

กระทรวงสาธารณสุข. [เข้าถึงเมื่อ 31 พฤษภาคม 2560] เข้าถึงได้จาก: <https://www.google.co.th/search?hl=th&tbmbks&ei=2P4cWsHbDITthAS A7o24Bg&q>

5. ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์. 2561. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ ประยุกต์. 2561; (มกราคม-มิถุนายน): 92-105.
6. ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์ และภาณุ ชินะโชติ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. 2561; 12 (2) (พฤษภาคม-สิงหาคม): 319-334.
7. ธญา เรืองเมธิกุล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยในเขต จังหวัดนครสวรรค์. รายงานสืบเนื่องจากการ ประชุมวิชาการระดับชาติ; ครั้งที่ 4. 22 ธันวาคม 2560.สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำแพงเพชร; 2560. 698-710.
8. รายงานภาพรวมความสุขคนทำงานกระทรวง สาธารณสุข. [เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2563]. เข้าถึง ได้จาก: [Facebook/HR4Health](https://www.facebook.com/HR4Health)
9. นภัชชล รอดเที่ยง. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์ อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรม อนามัย กระทรวงสาธารณสุข. รายงานวิจัยฉบับ สมบูรณ์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
10. วีระศักดิ์ สุตันทวีบุญย์. เจาะพฤติกรรม GEN Y ธนาคารกรุงเทพ. [เข้าถึงเมื่อ 20 พฤษภาคม 2563]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.prachachat.net/finance/news-211619>

11. สมยศ พนธรา, ปราณี่ เกิดผล และพิชชาภา
ห้อมมา. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
และความสมดุลในชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาล
เขาศิขณภูมิ จังหวัดจันทบุรี. วารสารวิทยาลัย
พยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. 2560; 28 (2) (ก.ค.-
ธ.ค.): 128-139.