

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโรงพยาบาลสู่องค์กรแห่งความสุข

พวงผกา คลายนาทร

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพระพุทธบาท

Received: 12 เม.ย.64

Revised: 8 พ.ค. 64

Accepted: 30 ก.ค.64

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลพระพุทธบาท สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิจำนวน 232 คน เครื่องมือประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กรและองค์กรแห่งความสุข การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ.91หาความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)มีค่าเท่ากับ.97วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยโคสแควร์ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.89$, $SD = .38$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโรงพยาบาลสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .76$) และปัจจัยระดับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง($r = .51$) โดย 3 ลำดับแรกของปัจจัยระดับองค์กร คือ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพในที่ทำงาน และนโยบายในการบริหารงาน ($r = .60$, $.59$ และ $.58$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ ควรนำผลการศึกษานี้ไปวางแผนพัฒนาการบริหารงานโรงพยาบาลสู่องค์กรแห่งความสุข โดยพิจารณาเน้นการเพิ่มปัจจัยระดับองค์กรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการสร้างสัมพันธภาพในที่ทำงาน การจัดสภาพแวดล้อม และนโยบายในการบริหารงาน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข, การบริหารงานโรงพยาบาล

Factors Related to Hospital Management for a Happy Organization

Puangpaka Klainathron

General Administration Group, Phra Phutthabat hospital

Abstract:

This cross sectional survey research aimed to investigate the level of happiness in the organization and factors related to happy organization. 232 participants who were personnel in Phra Phutthabat Hospital were recruited through proportionate stratified sampling. The tool was a questionnaire used to collect data of personal factors, family factors, organization and happy organization factors with a content validity of .91 and Cronbach's Alpha Coefficient of .97. Data were analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, chi-square, and Pearson's product moment correlation coefficient ($r=.05$).

The research result showed the samples had a high level of happiness ($\bar{X}=3.89$, $SD = .38$). Factors related to hospital management for a happy organization with a significance level of .05 included organization factors with a high level of positive relation ($r=.76$) and family factors with a middle level of positive relation ($r= .51$). Three organization factors with highest correlation coefficient values were environment, relationship at work, and management policy ($r = .60, .59$ and $.58$) respectively.

The hospital was recommended to improve its hospital management and increase organization factors, especially improving relationship at work, environment arrangement, and management policy.

Keywords: Happy Organization, hospital Management

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาที่จะให้เกิดกับชีวิตของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตครอบครัว ความสุขในการทำงาน และความสุขในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ปัจจุบันวิวัฒนาการและเทคโนโลยี มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม เกิดการแข่งขันสูงและยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น ประกอบกับปัญหาอื่นๆ ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้เกิดภาวะความเครียดในการดำเนินชีวิตและความสุขลดลง¹ องค์กรจึงต้องปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต้องมุ่งสู่การสร้างความสุข² งานที่กระทำส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน³ หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขจะช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การเผชิญปัญหา และส่งผลให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งผลพลีที่ตีหลายประการ อาทิ สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง⁴ รวมถึงการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดอัตราการคงที่อยู่สูงขึ้น⁵ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญและมีคุณค่ามากต่อทุกองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงาน สิ่งสำคัญที่แฝงอยู่ภายใต้ความสำเร็จของแต่ละองค์กรคือ บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิต⁶ บุคลากรคือหัวใจขององค์กร การสร้างบุคลากรให้รวมกันเป็น“องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization)”⁷ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อการบริหารองค์กร ในการวัดองค์กรแห่งความสุข จากแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง

เสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับองค์กรต่าง ๆ มุ่งเน้นให้คนทำงานเกิดความสุขและที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 9 ส่วน คือ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี^{1,8} และพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร กล่าวคือ ปัจจัยระดับบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขที่แตกต่างกัน ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยระดับครอบครัวที่บุคคลสามารถบริหารจัดการระหว่างบทบาทครอบครัวหรือสังคมกับบทบาทการทำงานได้อย่างสมดุล และปัจจัยระดับองค์กรประกอบด้วยนโยบายและการบริหารงานลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง^{1,8}

โรงพยาบาลพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี เป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาด 315 เตียง มีวิสัยทัศน์ เป็นโรงพยาบาลหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี มีเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน การให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนางาน จะช่วยเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย ซึ่งจะต้องสร้างแผนงาน กลยุทธ์ และวางยุทธศาสตร์ไปพร้อม ๆ กับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ที่วางไว้⁹ ดังนั้น ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพระพุทธบาท จึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาการบริหารงานให้โรงพยาบาลเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่จากการปฏิบัติงานพบว่า มีการให้บริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละ 1,210 ราย ผู้ป่วยในเฉลี่ยวันละ 285 ราย แต่มีบุคลากรเพียง 940 คน ซึ่งเป็นภาระที่หนักทำให้ต้องมีการเข้าเวรกันมากขึ้น บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน อีกทั้งกระทรวงสาธารณสุขยังมีนโยบายไม่เพิ่มกำลังคนและพยายามลดกำลังคนให้น้อยลงอีกด้วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน ไม่บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร อันจะนำมาซึ่งการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโรงพยาบาลสู่องค์กรแห่งความสุข เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานให้โรงพยาบาลเป็นองค์กรแห่งความสุขเมื่อบุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น จะช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญาความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การเผชิญปัญหา และส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดความรักความผูกพันในองค์กร 5 ส่งผลให้เกิดการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลพระพุทธบาทอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาล

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร กับองค์กรแห่งความสุข

สมมติฐานในการวิจัย

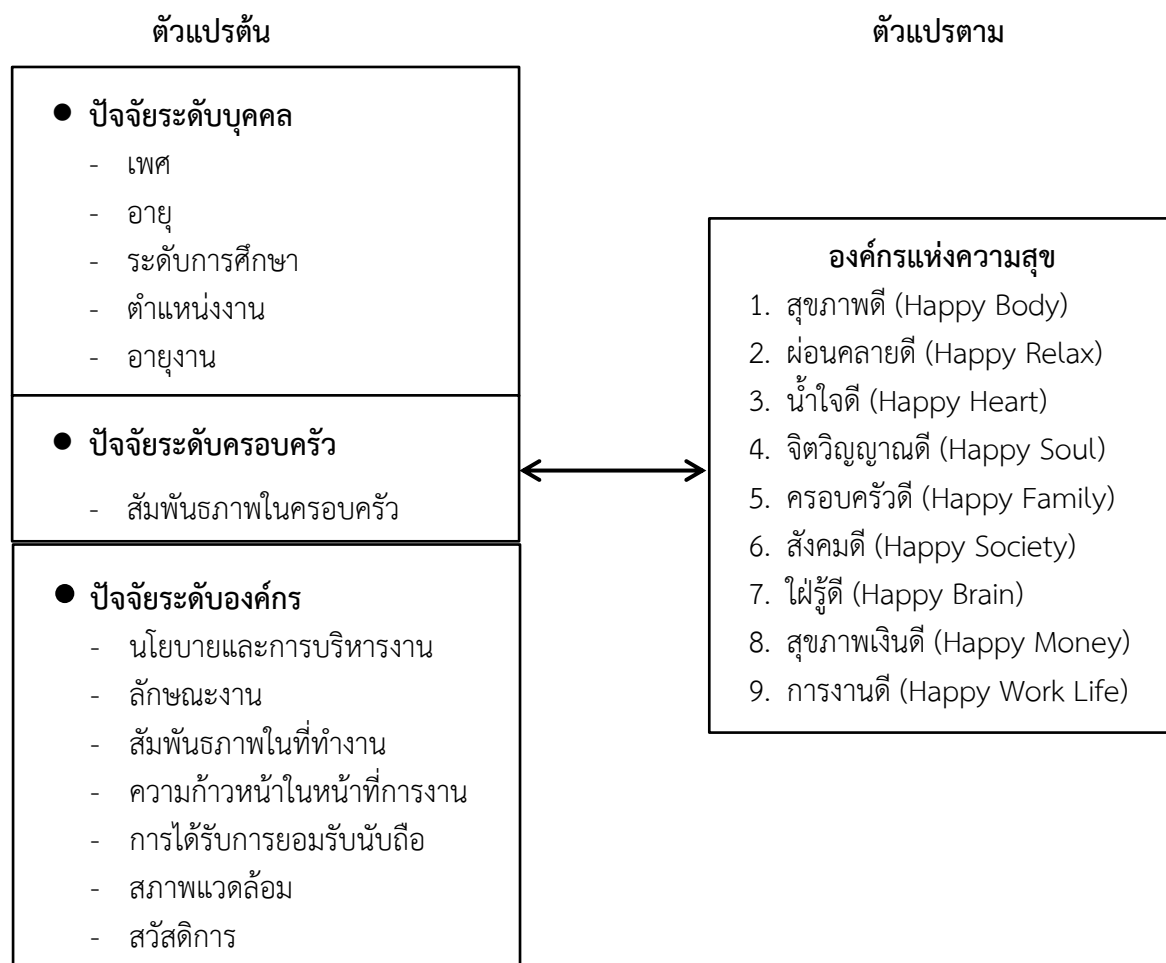
1. ปัจจัยระดับบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุข

2. ปัจจัยระดับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุข

3. ปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย

ใช้กรอบแนวคิดจากการศึกษาของ สมชัย พรปรารถน์¹ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง^{3,6,8-9} สรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข มี 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ร่วมกับการวัดองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมกับองค์กรต่างๆ มุ่งเน้นให้คนทำงานเกิดความสุขและที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 9 ส่วน^{1, 8} แสดงในแผนภูมิกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Crosssectional survey research) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลพระพุทธบาทที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือน มกราคม – มีนาคม 2564

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลพระพุทธบาท จำนวน 940 คน ข้อมูล ณ วันที่ 3 กรกฎาคม 2563

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power ที่พัฒนามาจาก Cohen (1977)¹⁰ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ

Chi-square test และ Pearson's correlation โดยกำหนดให้ effect size มีค่า 0.3 (medium)

α err prop = 0.05 Power = 0.95 df = 6 และกำหนดค่า p สำหรับสมมุติฐานหลัก (H_0 :) = 0 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 232 คน และ 138 คน จึงใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 232 คน

เกณฑ์ในการคัดเข้า

1. บุคลากรโรงพยาบาลพระพุทธบาทที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระพุทธบาทตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2563 เริ่มเก็บข้อมูล เดือน มกราคม 2564
2. สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย

เกณฑ์ในการคัดออก

1. บุคลากรโรงพยาบาลพระพุทธบาทที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระพุทธบาทน้อยกว่า 1 ปีทำงานหลังวันที่ 1 มกราคม 2563

2. ไม่สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย

สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้กำหนดสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ในแต่ละกลุ่มงาน ภายในโรงพยาบาลจากบุคลากรของโรงพยาบาล พระพุทธบาท ทั้งหมด 940 คน จาก 4 กลุ่มภารกิจคือ ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการฯ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ กลุ่มภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ และกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล เก็บรวบรวมข้อมูล 232 คน คิดเป็นร้อยละ 24.68

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข โดยใช้แบบสอบถามของสมชัย ปราบริทธิ์¹ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยระดับบุคคลจำนวน 5 ข้อ ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ส่วนที่ 2 ปัจจัยระดับครอบครัว จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยระดับองค์กรมี 7 ด้าน จำนวน 44 ข้อ ส่วนที่ 4 องค์กรแห่งความสุขมี 9 ด้านจำนวน 81 ข้อ ส่วนที่ 2 – 4 มีคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามเป็นบวกและลบข้อคำถามบวก ให้คะแนน 1-5 คะแนน ข้อคำถามลบ ให้คะแนน 5-1 คะแนนกำหนดระดับความเห็นตามค่าน้ำหนักคะแนน นำผลรวมที่ได้ไปปรับค่าคะแนนให้เป็นคะแนนเต็ม 5 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับคะแนนแปลผลได้ดังนี้

คะแนน 4.20 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 3.40 – 4.19 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
คะแนน 2.60 – 3.39 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 1.80 – 2.59 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1.00 – 1.79 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนาการบริหารงานโรงพยาบาลสู่องค์กรแห่งความสุขเป็นคำถามปลายเปิดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความคิดเห็นของตนเอง
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัยไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานโรงพยาบาล 3 ท่าน ได้แก่ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รองผู้อำนวยการด้านการเงิน การคลัง และหัวหน้างานประกันสังคม พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและตรงตามเนื้อหา จากดัชนีความสอดคล้องของคำถาม วัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ที่กำหนด จากวิธีหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ .91 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับบุคลากรโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์อยู่ในระดับที่ยอมรับได้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพระพุทธรบาท ใบบรับรอง ECO No. EC009/63 ลงวันที่

25 พฤศจิกายน 2563 ผู้วิจัยเก็บรักษาข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมไม่สามารถสืบค้นถึงกลุ่มตัวอย่างได้ หลังจากดำเนินการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะทำลายเอกสารทั้งหมดภายใน 3 ปี

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ระยะเตรียมการ

1. นำเสนอโครงร่างวิจัยผ่านคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท
2. ขออนุมัติผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระพุทธบาท และขอความร่วมมือในการทำวิจัยรวมทั้งประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงพยาบาลสู่องค์กรแห่งความสุขกับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บข้อมูลโดยมอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งความสุขให้กับหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพระพุทธบาท

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยระดับบุคคล (n= 232 คน)

	ปัจจัยระดับบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	36	15.50
	หญิง	196	84.50
อายุ	21 – 30 ปี	51	22.00
	31 – 40 ปี	34	14.70
	41 – 50 ปี	82	35.30
	51 – 60 ปี	65	28.00
	อายุเฉลี่ย (X) = 42.53 ปี, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) =	11.14	

2. หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระพุทธบาท ชี้แจงทำความเข้าใจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแห่งความสุขกับบุคลากรในหน่วยงาน
3. ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรแห่งความสุข

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูลนำมาตรวจสอบให้คะแนนและลงรหัสเตรียมข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถิติที่ใช้มีดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยระดับบุคคล ระดับครอบครัว ระดับองค์กร และองค์กรแห่งความสุข วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงความถี่เป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ไคสแควร์ (Chi-Square) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 1 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยระดับบุคคล (n= 232 คน)

ปัจจัยระดับบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
มัธยมศึกษา/ปวช.	36	15.50
อนุปริญญา/ปวส.	29	12.50
ปริญญาตรี	136	58.60
สูงกว่าปริญญาตรี	31	13.40
ตำแหน่งงาน		
ผู้บริหารระดับสูง (ผอ./รอง/หัวหน้ากลุ่มภารกิจ)	1	0.40
หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน	15	6.50
ผู้ปฏิบัติงาน	216	93.10
ประสบการณ์การทำงาน		
มากกว่า 1 ปี – 5 ปี	61	26.30
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	20	8.60
มากกว่า 10 ปี – 15 ปี	10	4.30
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	141	60.80

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยระดับบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.50 เพศชาย ร้อยละ 15.50 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 35.30 รองลงมามีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 28.00 อายุเฉลี่ย 42.53 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.14 ระดับการศึกษา

สูงสุด ปริญญาตรี ร้อยละ 58.60 รองลงมา มัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 15.50 ตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 93.10 รองลงมา หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ร้อยละ 6.50 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 60.80 รองลงมา มากกว่า 1 ปี – 5 ปี ร้อยละ 26.30

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กร และองค์กรแห่งความสุข (n= 232 คน)

ปัจจัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยระดับครอบครัว	3.70	.57	มาก
ปัจจัยระดับองค์กร	3.51	.36	มาก
องค์กรแห่งความสุข	3.89	.38	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยระดับครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57 แปลผลได้ว่า ปัจจัยระดับครอบครัวอยู่ในระดับมาก ปัจจัยระดับองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .36 แปลผลได้

ว่า ปัจจัยระดับองค์กรอยู่ในระดับมาก และองค์กรแห่งความสุข มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .38 แปลผลได้ว่าองค์กรมีความสุขอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคลกับองค์กรแห่งความสุข (n= 232 คน)

ปัจจัยระดับบุคคล	องค์กรแห่งความสุข			n	χ^2	p-value
	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
เพศ - หญิง	5	25	6	36	2.10	.35
- ชาย	14	139	43	196		
อายุ - 21-40 ปี	8	57	20	85	.86	.65
- 41 – 60 ปี	11	107	29	147		
ระดับการศึกษา						
- มัธยมศึกษา/ปวช./	6	46	13	65	1.52	.82
อนุปริญญา/ปวส.						
- ปริญญาตรี	9	97	30	136		
- สูงกว่าปริญญาตรี	4	21	6	11		
ตำแหน่งงาน						
- ผู้บริหารระดับสูง/หัวหน้า	0	10	6	16	3.75	.15
กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน						
- ผู้ปฏิบัติงาน	19	154	43	216		
ประสบการณ์การทำงาน						
- มากกว่า 1 ปี –10 ปี	6	56	19	81	.46	.80
- มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	13	108	30	151		

*p<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน องค์กรแห่งความสุข

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กรกับองค์กรแห่งความสุข(n= 232 คน)

ปัจจัย	องค์กรแห่งความสุข		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยระดับครอบครัว	.51	<.01	ปานกลาง
ปัจจัยระดับองค์กร	.76	<.01	สูง
1. สภาพแวดล้อม	.60	<.01	ปานกลาง
2. สัมพันธภาพในที่ทำงาน	.59	<.01	ปานกลาง
3. นโยบายและการบริหารงาน	.58	<.01	ปานกลาง
4. การได้รับการยอมรับนับถือ	.56	<.01	ปานกลาง
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.55	<.01	ปานกลาง
6. สวัสดิการ	.49	<.01	ต่ำ
7. ลักษณะงาน	.43	<.01	ต่ำ

*p<.05 ความสัมพันธ์มีทิศทางบวก

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยระดับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .51$) และปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .76$) องค์ประกอบของปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมสัมพันธภาพในที่ทำงาน และนโยบายในการบริหารงาน ($r = .60, .59$ และ $.58$) ตามลำดับ

สรุปผลการเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการพัฒนาการบริหารงานโรงพยาบาลสู่องค์กรแห่งความสุขจากกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. สวัสดิการไม่ทราบเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสวัสดิการร่วมกันเลยสิ่งที่จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในยุคโควิดก็คงน่าจะเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานที่ควรได้รับทุกเดือน

2. บ้านพักหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบ้านพักควรแก้ไขบางตำแหน่งไม่มีคะแนนให้สวัสดิการบ้านพักอยากให้มีการสำรวจการอยู่บ้านพักตามความจริงเพื่อเป็นการจัดสรรบ้านพักให้แก่เจ้าหน้าที่ตามความเหมาะสม

3. ที่จอดรถปัญหาที่จอดรถมักก่อให้เกิดปัญหาระหว่างบุคคลตามมาเนื่องจากที่จอดรถไม่เพียงพอและไม่เป็นรูปแบบที่จอดรถชัดเจน

4. บุคลากรถ้าเป็นไปได้พยาบาลควรทำงานพยาบาลเป็นหลักแต่ตอนนี้ต้องรู้ทุกงานทำทุกเรื่องจนบางครั้งงานกิจกรรมทางการพยาบาลลดลงจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นและบุคลากรไม่เพียงพออุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 232 คน ปัจจัยระดับบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ

84.50 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 35.30 ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ร้อยละ 58.60 ตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติ ร้อยละ 93.10 และประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 60.80 ปัจจัยระดับครอบครัวอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57 ปัจจัยระดับองค์กรอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .36 และองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .38 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขปัจจัยระดับครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .51$) และปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = .76$) องค์ประกอบของปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมสัมพันธภาพในที่ทำงานและนโยบายในการบริหารงาน ($r = .60, .59$ และ $.58$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลพระพุทธบาท มีคะแนนเฉลี่ยองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการวัดองค์กรแห่งความสุขมุ่งเน้นให้คนทำงานเกิดความสุขและที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย 9 ส่วน คือ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดีซึ่งโรงพยาบาลพระพุทธบาท มุ่งเน้นให้สุขภาพเจ้าหน้าที่มีสุขภาพที่ดีก่อนที่จะไปดูแลผู้รับบริการการให้บริการไม่มีการแข่งขันกันเพื่อ

แสวงหาผลกำไร ทำให้มีความเครียดน้อย เป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นมิตร มีน้ำใจไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบพี่น้องเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีม มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานที่ดี อีกทั้งบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพ โรงพยาบาล (Hospital Re-accreditation) มีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดร่มรื่น สงบ ปลอดภัย มีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง และมีการงานที่มั่นคง สามารถดูแลครอบครัวได้ จึงทำให้บุคลากรของ โรงพยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ HOME Model⁸ ที่กล่าวว่า องค์กรเปรียบเสมือน “บ้าน” ที่สร้างสุขให้ ทุกคนในครอบครัว โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่เรียบง่ายได้ดูแลภาพ บุคคลที่มีความสุขในการทำงานต้องมีความเป็นอยู่ คือ ที่เหมาะสม หมายถึง เป็นสุขใจ เป็นคนได้เต็มศักยภาพ เป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนพึงพอใจ อยู่ดีกินดี อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ คือ ผลงานขององค์กร คือภาพลักษณ์ขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของสมชัย ปราบริทธิ์¹, ศศิธร เหล่าแท่ง และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์¹¹, เด่นชัย อาทิตยเจริญชัย¹², ยรรยงค์ อิมสุวรรณ¹³ และประครอง น้อยเรือง¹⁴ และธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และเจษฎา อังกาบสี¹⁵ ที่พบองค์กร มีความสุขอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับ องค์กรแห่งความสุข ไม่ตรงตามสมมุติฐานข้อที่ 1 อธิบายได้ว่า บุคลากรโรงพยาบาลพระพุทธบาท ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41 -50 ปี ซึ่งเป็นวัยกลางคน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีฐานะด้านอารมณ์ในการตัดสินใจ มีการคิดวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบครอบ สามารถลด

ปัญหาความผิดพลาด และลดความขัดแย้งในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ มีความมั่นคง ในตำแหน่งการงาน จึงไม่ต้องดิ้นรนมาก ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของประครอง น้อยเรือง¹⁴ และพรทิพา สมบูรณ์เลิศศิริ และจิราพร ระโหฐาน¹⁵ ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขแต่ไม่สอดคล้องกับประครอง น้อยเรือง¹⁴, พรทิพา สมบูรณ์เลิศศิริ และจิราพร ระโหฐาน¹⁶ และณภัส จิตต์ธีรภาพ¹⁷ ที่พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทั้งนี้ เนื่องจากโรงพยาบาลพระพุทธบาท เป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทรต่อกัน เป็นมิตร มีน้ำใจไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่กันแบบพี่น้องเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ทำให้อายุไม่มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขปัจจัยระดับ ครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งความสุขตรงตามสมมุติฐานข้อที่ 2 อธิบายได้ว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว คนในครอบครัวมีส่วนร่วมรับรู้และช่วยให้คำปรึกษา รับรู้ปัญหา แก้ไข ร่วมให้กำลังใจให้กันและกัน และสมาชิกในครอบครัวมีความภูมิใจในงานที่ทำ สัมพันธภาพในครอบครัวจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข สอดคล้องกับ HOME Model⁸ ที่กล่าวว่า ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของทุกคนโดยตรง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของสมชัย ปราบริทธิ์¹, สมคิด ปิ่นทอง⁶, สพลกิตต์ สังข์ทิพย์

และสุชาดา บวรกิตติวงศ์¹⁸ และปัจจัยระดับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์กรแห่งความสุขตรงตามสมมุติฐานข้อที่ 3 โดยองค์ประกอบของปัจจัยระดับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับองค์กรแห่งความสุข 3 ลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อม สัมพันธภาพในที่ทำงาน และนโยบายในการบริหารงานตามลำดับ อธิบายได้ว่า บุคลากรในโรงพยาบาลมีความสุขจากการทำงาน เนื่องจากมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ร่มรื่น สงบ ปลอดภัย มีมุมพักผ่อนหย่อนใจ มีสิ่งศักดิ์สิทธิ์ให้สักการะเป็นที่พึ่งทางใจ มีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง สัมพันธภาพในที่ทำงานที่ดี ความมีน้ำใจไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีใจรักในองค์กร รู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญ และมีความหมายต่อองค์กรรวมถึงนโยบายในการบริหารงานที่มีความเป็นธรรม ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุขจากการทำงาน ตรงตามแนวคิดของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร⁸ ที่กล่าวว่าองค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่คนทำงานมีการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ ซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยตรง^{1, 8}

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก ดังนั้นควรมีการวิเคราะห์ถอดบทเรียนและกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อรักษาระดับองค์กรแห่งความสุขระยะยาวในบุคลากรทุกระดับ
2. ปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงกับองค์กรแห่งความสุข ดังนั้นควรพิจารณาเน้นการเพิ่มปัจจัยระดับองค์กรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัด

ความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ สอดคล้องกับการศึกษาของสมชัย ปราบริทธิ์¹, วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี¹⁹, พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง²⁰ สำหรับในส่วนปัจจัยระดับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์กรแห่งความสุข แต่องค์ประกอบย่อยของปัจจัยระดับองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงต่ำกับองค์กรแห่งความสุขนั้น อธิบายได้ว่า องค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยหลาย ๆ ปัจจัยประกอบกัน หากแยกองค์ประกอบย่อย จะทำให้มีความสัมพันธ์มีระดับที่ต่ำกว่าการรวมจากหลายองค์ประกอบ สอดคล้องกับแนวคิด HOME Model⁸ และสมชัย ปราบริทธิ์¹ ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุขเกิดจากหลายปัจจัยรวมกันผ่านมุมมองของบุคคล 3 สถานะ พบว่าการสร้างความสุขในการทำงานต้องไม่ส่งเสริมวิธีการใดโดยวิธีการเดียว แต่ต้องส่งเสริมหรือจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมในมิติต่างๆ ทั้งกาย ใจ และจิตวิญญาณ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วยนโยบายและสภาพแวดล้อม การสร้างสัมพันธภาพในที่ทำงาน และนโยบายในการบริหารงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็น 3 ลำดับแรก

3. ปัจจัยระดับครอบครัวมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีการส่งเสริมสัมพันธภาพภายในครอบครัวเป็นลำดับถัดไป

4. ผู้บริหารควรนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างด้านสวัสดิการ บ้านพัก ที่จอดรถ และบุคลากรไปพัฒนาบริหารงานเพื่อเพิ่มความสุขขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

1. สมชัย ปราบริทธิ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของธุรกิจ

อุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่จังหวัดสงขลา. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่; 2560.

2. ชาญวิทย์วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ดวงโคตะ และนพพร ทิแก้วศรี. มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. นนทบุรี: บริษัทสองขาครีเอชั่น จำกัด ; 2561.

3. Diener E. Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. APA PsycNet 2000 ; 55(1) : 34-43.

4. Lyubomirsky S. Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. APA PsycNet 2001 ; 56(3) : 239 - 49.

5. Manion J. Joy at Work: Creating a positive workplace. J Nurs Adm 2003 ; 33(12): 652-5.

6. สมคิด ปิ่นทอง. รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ; 2556.

7. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: แผนงานองค์กรสุขภาวะภาคเอกชน; 2552.

8. สำนักสนับสนุนสุขภาพองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). 123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด; 2556.

9. ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์ 2561; 11(1) : 92-103.

10. Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. New York: Academic Press; 1977.

11. ศศิธร เหล่าเท่ง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 2557 ; 7(2) : 988-1006.

12. เด่นชัย อาทิตย์เจริญชัย. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนศรีบุญยานนท์. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 2558 ; 7(2) : 136-43.

13. ยรรยงค์ อิมสุวรรณ. การพัฒนาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ความมั่นคงศึกษา) บัณฑิตศึกษาโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ; 2560.

14. ประครอง น้อยเรือง. ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของพนักงานสุรา บริษัท บางยี่ขัน จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ; 2560.

15. ธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ และเจษฎา อังกาบสี. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจขององค์กรแห่งความสุข: กรณีศึกษา บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร 2561; 10(1) : 34-68.

16. พรทิพา สมบูรณ์เลิศศิริ และจิราพร ระโหฐาน. รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร บริษัท ไออาร์ พีซี จำกัด (มหาชน). วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา 2556 ; 5(1) : 19-31.

17. นภัส จิตต์ธีรภาพ. ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ; 2554.

18. สพลกิตติ์ สังข์ทิพย์ และสุชาดา บวรกิตติวงศ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา 2557 ; 6(1): 2563-77.

19. วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal 2556; 6(2) :501-13.

20. พรณรงค์ ว่องสุนทร, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และวิมล หอมยิ่ง. ปัจจัยที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในส่วนการผลิตหัวอ่านเขียนบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี; 2554.