e279136

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สถาบันบำราศนราดูร นนทบุรี

ทิพวรรณ ท้ายเมือง* วัชราภรณ์ ฉุนแสนดี

หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี

(วันที่รับบทความ: 2 ธันวาคม 2568; วันที่แก้ไข: 9 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับ: 13 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นเชิงปริมาณ ศึกษาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร 2) แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร 3) ข้อมูลส่วนบุคคล แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน กับระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 231 คน โดยการสุ่มแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความสุข และแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล ระดับความสุขและความผูกพันธ์ และแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ค่าดัชนีของความสอดคล้อง เท่ากับ 0.94 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ ได้เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สเปียร์แมน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.79) 2) แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.73) 3) เพศ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อายุ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร ร้อยละ 82.00 (β =22.32 p<.01) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน การปฏิบัติงานที่เหมาะสม และสวัสดิการที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

คำสำคัญ: ความสุข ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร

***ผู้รับผิดชอบบทความ:** ทิพวรรณ ท้ายเมือง; 6701335690001@ptu.ac.th

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

Factors Affecting the Level of Happiness and Organizational Commitment of Personnel at Bamrasnaradura Infectious Diseases Institute, Nonthaburi

Tippawan Taimuang* Vatcharaporn Chunsandee
Master of Public Health Pathum Thani University

(Received: 2 December 2025 ; Revised: 9 April 2026; Accepted: 13 April 2026)

Abstract

This quantitative, cross-sectional research aimed to study: 1)The level of happiness and organizational commitment of personnel at Bamrasnaradura Infectious Diseases Institute; 2)The work motivation of personnel at Bamrasnaradura Infectious Diseases Institute; and 3) Personal data and work motivation, in relation to the level of happiness and organizational commitment of personnel at Bamrasnaradura Infectious Diseases Institute. The sample consisted of 231 individuals selected using systematic random sampling. The research instruments included a happiness assessment scale and questionnaires for collecting personal data, levels of happiness and organizational commitment, and work motivation. The content validity index was 0.94, and the reliability of the entire instrument was 0.98. Statistical analyses included percentages, means, standard deviations, chi-square tests, Pearson-Spearman correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis. The statistical significance level was set at 0.05.

The results of the study found that 1) the overall average level of happiness and organizational engagement is at a high level. ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.79), 2) the overall motivation for work performance is at the highest average level. ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.73), and 3) gender, job position, and job characteristics have no relationship with employees' levels of happiness and organizational engagement. Age and education level, however, are significantly related to employees' levels of happiness and organizational engagement at the .05 statistical significance level. Motivation toward work performance has a significant influence on the level of happiness and organizational commitment among personnel at the Bamrasnaradura Infectious Diseases Institute, accounting for 82.00% (β= 22.32, p < .01).Recommendation: Enhancing employees' motivation in terms of job security, achievement, appropriate job assignment, and good welfare benefits will result in higher levels of happiness and organizational commitment among personnel.

Keywords: Happiness, Organizational commitment, Personnel

***Corresponding Author,** Tippawan Taimuang : 6701335690001@ptu.ac.th

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

บทนำ

จากรายงาน World Happiness Report (2024) ของสหประชาชาติ (UN) สำรวจ และประเมินชีวิตโดยเฉลี่ยของประชาชนทั่วโลก ในช่วง 2563-2565 และการสัมภาษณ์ผู้คนมากกว่า 100,000 คนใน 137 ประเทศ โดยใช้ปัจจัยสำคัญ 6 ประการในการสำรวจและให้คะแนน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม รายได้ สุขภาพ เสรีภาพ ความเอื้ออาทร และมุมมองต่อการทุจริต ควบคู่กับข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคม บ่งชี้ว่า ค่าเฉลี่ยความสุขของประชากรไทยอยู่ในลำดับที่ 60 ของโลก หากพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยช่วงปี 2562-2564 กับช่วงปี 2563-2566 จะพบว่าจากที่เคยอยู่ที่ 5.891 ได้ลดลงมาอยู่ที่ 5.8431 และล่าสุดเพิ่มขึ้นเป็น 5.976 ในปี 2567 ขยับเป็นลำดับที่ 58

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (PP Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานคือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน และในแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 20 ปี มีเป้าหมายให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ระยะ 5 ปีแรก เน้นการปฏิรูปกำลังคนด้านสาธารณสุข (HRH Transformation) เพื่อสร้างคนให้เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ปัจจัยหลักสำคัญ คือ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงควรต้องได้รับการดูแลและพัฒนา ตลอดจนเตรียมความพร้อม เพื่อการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง ให้ประสบความสำเร็จ สร้างคุณค่าให้แก่องค์กร ทั้งนี้การสรรหา คัดเลือก และการธำรงรักษาคนดี คนเก่งนั้น ถือได้ว่า เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีการพัฒนาเติบโตและก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะให้กำลังคน ด้านสุขภาพ เป็นคนดี มีคุณค่าและมีความผาสุกในการทำงาน โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการขอใช้ เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (HAPPINOMETER) และองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) โดยกำหนดให้มีการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (HAPPINOMETER) และการประเมินสุขภาวะองค์กร (Happy Public Organization Index: HPI) เพื่อนำผลการประเมินมาทำการวิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสร้างสุข ให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความสุขที่คนทั่วไปสามารถวัดได้ด้วยตัวเอง โดย HAPPINOMETER จะช่วยวัดความรู้สึกและประสบการณ์ที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของแต่ละคน และจะช่วยให้ทราบค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขของแต่ละบุคคล ช่วยให้องค์กรสามารถนำไปประเมิน ออกแบบองค์กร ให้สอดรับกับความสุขของพนักงานได้ (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

สถาบันบำราศนราดูร เป็นโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีพันธกิจ คือ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม ตรวจ วินิจฉัย รักษาและฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยโรคติดต่อ กำหนดและพัฒนามาตรฐานการตรวจ วินิจฉัย รักษา และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยโรคติดเชื้อ พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยี

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

ด้านการตรวจ วินิจฉัย รักษา และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยโรคติดต่อ รวมถึงกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตรายตามข้อตกลงระหว่างประเทศจากสถานการณ์ระบาดไวรัสโคโรน่า ในช่วงที่ผ่านมาสถาบันบำราศนราดูร เป็นด่านแรกที่รับมือกับสถานการณ์นี้ทั้งผู้ป่วยในประเทศ นักท่องเที่ยว รวมถึงกักกันคนเข้าประเทศ จากการรายงานจัดอันดับผู้ป่วยที่เข้ารับบริการในสถาบันบำราศนราดูร ปีงบประมาณ 2565 อันดับ 1 คือ ผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรน่า สูงถึง 15,254 คน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรต้องมีภาระงานมากขึ้นเนื่องจากเดิมสถาบันบำราศนราดูร เป็นโรงพยาบาลขนาดกลาง ระดับตติยภูมิ ซึ่งไม่สมดุลกับจำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับบริการ อัตราการสูญเสียบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 โดยปีงบประมาณ 2564 ลาออก 27 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 โอนย้าย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 อัตราการสูญเสียรวมทั้งสิ้น 32 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ปีงบประมาณ 2565 ลาออก 31 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 โอนย้าย 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 อัตราการสูญเสียรวมทั้งสิ้น 44 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 ปีงบประมาณ 2566 ลาออก 45 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 โอนย้าย 7 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 อัตราการสูญเสียรวมทั้งสิ้น 52 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 พบว่ามีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น ข้อมูลจากการเจ้าหน้าที่สถาบันบำราศนราดูร ณ วันที่ 1 ก.ค. 2567 มีบุคลากรปฏิบัติงานจริง 809 คน ซึ่งตามกรอบอัตรากำลังควรมีบุคลากร 996 คน ยังขาดแคลนบุคลากรอีกมาก และจากการสำรวจความสุขและความผูกพันองค์กร (HAPPINOMETER) ของกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2563-2565 พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาพรวมความสุขลดลง โดยปี 2563 มีค่าเฉลี่ยภาพรวมความสุขร้อยละ 64.2 รองลงมาปี 2564 มีค่าเฉลี่ยภาพรวมความสุขร้อยละ 63.7 และปี 2564 มีค่าเฉลี่ยภาพรวมความสุขร้อยละ 63.5 จะเห็นได้ว่ามีค่าคะแนนความสุขลดลง ซึ่งการสำรวจนี้เป็นเพียงการสำรวจเบื้องต้นเพื่อเก็บข้อมูลภาพรวมขององค์กรในแต่ละปี ไม่ได้นำผลมาวิเคราะห์หรือนำไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ได้จากการสำรวจ (กองการเจ้าหน้าที่สถาบันบำราศนราดูร, 2567)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร เพื่อนำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรปฏิบัติให้มีความสุข มีความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

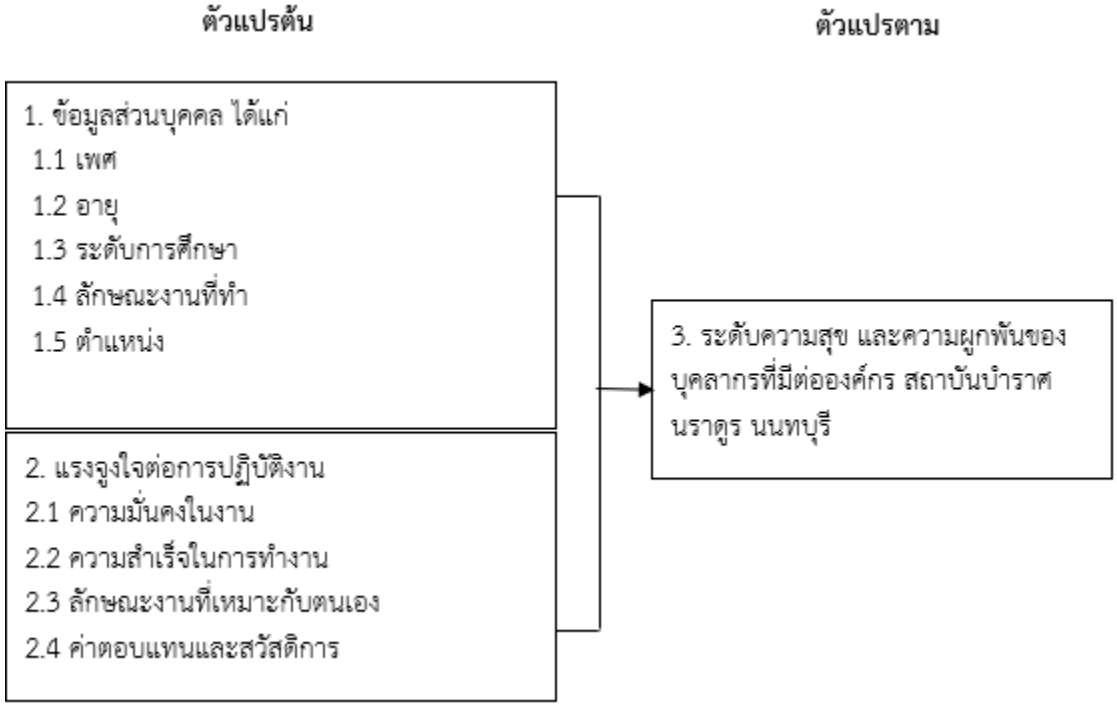
1. เพื่อศึกษาระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูรนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน กับ ความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร นนทบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูรนนทบุรี
2. แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูรนนทบุรี

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ศึกษาแบบ Cross-sectional Study ผู้วิจัยทบทวน แนวคิด ทฤษฎี นำมาประยุกต์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ เริ่มทำการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2566 – 15 ธันวาคม 2567

ประชากร บุคลากรสังกัดโรงพยาบาลสถาบันบำราศนราดูร กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 809 คน (กองการเจ้าหน้าที่สถาบันบำราศนราดูร, 2567)

เกณฑ์การคัดเข้า

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสถาบันบำราศนราดูร
2. ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 1ปี ไม่นับรวมระยะเวลาการทดลองงาน

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

เกณฑ์การคัดออก

1. ผู้ที่ปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัย
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อมูลการประเมินความสุขด้วยตนเองไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนตามแนวคิดของของ Krejcie & Morgan (1970) โดยการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จำนวน 231 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเอง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม จำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) ข้อคำถามเชิงลบจะแปรผกผัน เกณฑ์การแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ การแปลผลระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน คะแนนรายข้อและโดยรวม โดยประยุกต์มาจากของเบสท์ (Best. 1997) ความหมายคือ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00) ดีมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20) ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40) น้อย (ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60) น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.80)

ส่วนที่ 3 แบบประเมินระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากร โดยใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER ความสุขวัดเองได้โดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มหาวิทยาลัยมหิดล 9 (ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money)การงานดี (Happy work-life) และ ความผูกพันและสมดุลชีวิตกับการทำงาน) จำนวน 69 ข้อ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Ratting Scale) 5 ระดับแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) 5 ระดับ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน) ข้อคำถามเชิงลบจะแปรผกผัน การแปลผลข้อมูล คะแนนระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากร มีเกณฑ์การแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ การแปลผล คะแนนรายข้อและโดยรวม โดยประยุกต์มาจากของเบสท์ (Best. 1997) ความหมายคือ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00) ดีมาก (ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20) ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย2.61-3.40) น้อย (ค่าเฉลี่ย1.81-2.60) น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย1.00 -1.80)

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.66 - 1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนในชุมชนที่ไม่ใช่พื้นที่ศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือชี้แจงและขออนุญาตจากสถาบันบำราศนราดูร เพื่อขออนุญาตพื้นที่ในการทำการวิจัย จากนั้นได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้อง และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ใช้วิเคราะห์เพศ ลักษณะงานและระดับตำแหน่ง กับ ระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร สถิติสเปียร์แมนใช้วิเคราะห์ระดับการศึกษากับระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันใช้วิเคราะห์อายุและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน กับระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี เลขที่หนังสือรับรอง PTU-IRB-CERT-2025-038 วันที่รับรอง วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2568 และโรงพยาบาลสถาบันบำราศนราดูร หนังสือรับรองเลขที่ BIDI-IRB-CERT-2025-023 วันที่รับรอง วันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ.2568

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.50 มีอายุระหว่าง 28-36 ปี มากสุด ร้อยละ 50.20 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 81.80 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านบริการ ร้อยละ 74.00 และส่วนใหญ่ตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 94.40

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

พบว่า บุคลากรสถาบันบำราศนราดูรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.73) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.65) ด้านลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.69) ด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.26, S.D. = 0.70) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.87) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (n=231)

แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความสำเร็จในการทำงาน	4.36	0.65	มากที่สุด
ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเอง	4.35	0.69	มากที่สุด
ความมั่นคงในงาน	4.26	0.70	มากที่สุด
ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม	4.05	0.87	มาก
แรงจูงใจโดยรวม	4.26	0.73	มากที่สุด

ส่วนที่ 3 ระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร

พบว่า บุคลากรสถาบันบำราศนราดูรมีระดับความสุขและความผูกพันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.79) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.67) ถัดมาได้แก่ ด้านใฝ่รู้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.78) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.87, S.D. = 1.19) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมจำแนกรายด้านระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร (n=231)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านสุขภาพดี	2.87	1.19	ปานกลาง
ด้านผ่อนคลายดี	3.60	0.65	มาก
ด้านน้ำใจดี	4.22	0.72	มากที่สุด
ด้านจิตวิญญาณดี	4.38	0.67	มากที่สุด
ด้านครอบครัวดี	4.06	0.86	มาก
ด้านสังคมดี	4.26	0.72	มากที่สุด
ด้านใฝ่รู้ดี	4.28	0.78	มากที่สุด
ด้านการเงินดี	3.69	0.74	มาก
ด้านการงานดี	4.22	0.73	มาก
ด้านความผูกพัน	4.11	0.82	มาก
ด้านความสมดุลชีวิตการทำงาน	4.04	0.86	มาก
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	**3.96**	**0.79**	**มาก**

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน กับระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากร สถาบันบำราศนราดูร พบว่า

เพศ และลักษณะงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง กับระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร (n = 231)

ปัจจัยส่วนบุคคล	น้อย/ปานกลาง	มาก/มากที่สุด	χ^2	P-value
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
เพศ				
ชาย	12 (25.50)	35 (74.50)		
หญิง	4 (22.90)	138 (77.10)	12.13	0.059
เพศทางเลือก	2 (40.00)	3 (60.00)		
ลักษณะงานที่ทำ				
งานด้านบริหาร/งานด้านการบริการ	38 (21.60)	138 (78.40)	16.04	0.066
งานด้านวิชาการ/งานด้านสนับสนุน	17 (30.90)	38 (69.10)		
ระดับตำแหน่ง				
ระดับหัวหน้า	2(15.4)	11(84.6)	10.15	0.017
ระดับผู้ปฏิบัติงาน	53(24.4)	165(75.6)		

Chi-square test Independence, **p-value < 0.05*

1. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ ระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสถาบันบำราศนราดูร (n = 231)

ตัวแปร	ระดับความสุขและความผูกพัน	P-value
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียแมน (r_s)	
ระดับการศึกษา	0.19*	0.003

Spearman's rank correlation, Pearson's rank correlation, **p-value < 0.05*

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

2. อายุ แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน กับ ระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร สถาบันบำราศนราดูร (n = 231)

ตัวแปร	ระดับความสุขและความผูกพัน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P-value
อายุ	-0.22*	0.001
แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวม	0.75	<0.001
- ด้านความมั่นคงในงาน	0.79	<0.001
- ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.63	<0.001
- ด้านลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเอง	0.76	<0.001
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม	0.77	<0.001

Pearson's rank correlation, **p-value < 0.05*

อภิปรายผล

1. ศึกษาระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร บุคลากรสถาบันบำราศนราดูร มีระดับความสุขและความผูกพันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านจิตวิญญาณดีสื่อถึงความตระหนักในคุณธรรมศีลธรรม กิจกรรมทางศาสนา การตอบแทนผู้มีพระคุณ อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมขององค์กรที่ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาโดยมีการจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆทางศาสนาอยู่เสมอ รองลงมาได้แก่ ด้านใฝ่รู้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าระดับความสุขและความผูกพันเป็นองค์ประกอบสำคัญของบุคลากร โดยขึ้นกับสภาวะของจิตวิญญาณ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินสภาวะอารมณ์ รวมถึงสถานะความเป็นอยู่ในด้านต่างๆ สอดคล้องตามแนวคิดของ Diener (2003) ความสุข คือ สภาวะอารมณ์ด้านบวกที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตหนึ่ง และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำรงชีวิต ซึ่งช่วยให้บุคคลประเมินความเป็นอยู่และเป้าหมายของตนได้ ผู้วิจัยเห็นว่าความสุขเกิดจากสภาวะจิตวิญญาณ หากจิตวิญญาณดี จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน ส่งผลถึงความสำเร็จในการทำงานไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาซียะห์ กูนา (2562) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 72.80) โดยในด้านที่ 5

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

ครอบครัวดี มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 83.80) รองลงมาคือ ความสุขด้านที่ 4 จิตวิญญาณดี (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 82.20) และความสุขในด้านที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น (ค่าระดับความสุขเท่ากับ 58.00)

2. แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Herzber (1959) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรักและสนุกกับงาน รวมถึงเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยแรงจูงใจสำคัญประกอบด้วย 1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การแก้ไขปัญหา และการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในผลลัพธ์ของงาน 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อาทิ การชื่นชม สรรเสริญ หรือให้กำลังใจ ซึ่งมักเกิดร่วมกับความสำเร็จในการทำงาน 1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่มีความท้าทาย ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และสามารถทำได้ครบตั้งแต่ต้นจนจบโดยบุคคลนั้น 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การที่บุคคลได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ และมีอำนาจตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่โดยไม่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาความรู้ หรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถ การศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ของฐิตาภัทร์ ทุทุมมา (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบิวตี้แอนด์ เซลล์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษาบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด พบว่า แรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง กับระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า เพศและลักษณะงานที่ทำ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร และ อายุมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการศึกษาครั้งนี้ในบริบทบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีอายุส่วนใหญ่ระหว่าง 28-36 ปี อาจจะอยู่ช่วงอายุที่ต้องมีความรับผิดชอบในครอบครัว รู้สึกการทำงานเป็นเรื่องปกติอยู่แล้วในการทำงานเพื่อในการเลี้ยงดูครอบครัว ส่งผลให้อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขและความผูกพันต่อองค์กรกลุ่มตัวอย่างเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น ระดับความสุขในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรกลับมีแนวโน้มลดลงอาจเนื่องมาจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นตามอายุงานกับสุขภาพร่างกายที่ลดลง และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขและความผูกพันของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานในบทบาทตามกรอบบทบาทหน้าที่ของตนเองส่งผลให้การศึกษาครั้งนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขและความผูกพันของบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร การที่มีกรอบการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยให้ทำตามวุฒิการศึกษา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ธิดารัตน์ บุญทรง (2566) ศึกษาเรื่องการพัฒนาความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำสถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความสุขด้านสุขภาพเงินดี

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นองค์แห่งความสุขของบุคคลากรโดยพาะด้านสุขภาพดีซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารจัดการการปฏิบัติงานที่ต้องมีชั่วโมงการทำงานมากให้สมดุลกับเวลา สนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย และสนับสนุนด้าน แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ลักษณะงานที่เหมาะสมกับตนเอง จะมีแนวโน้มทำให้ระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. องค์กรควรสำรวจความต้องการด้านการสนับสนุนการทำงานและการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนามาตรการเสริมสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเหมาะสม

2. หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ผ่านกิจกรรมหรือกลไกการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความยั่งยืนขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณหน่วยงานผู้บริหารสถาบันบำราศนราดูร นนทบุรี ที่ให้การอนุเคราะห์ในการดำเนินโครงการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และขอขอบคุณบุคลากรสถาบันบำราศนราดูร นนทบุรี ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ที่ได้ครบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้การทำวิจัยในครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ไปด้วยอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ สถาบันบำราศนราดูร*. สืบค้นจาก : https://ddc.moph.go.th/bidi/pagecontent.php?page=1967&dept=bidi

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. (2562). *ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้นจาก : https://spd.moph.go.th/20-year-national-strategy-public-health/

กองการเจ้าหน้าที่สถาบันบำราศนราดูร. (2567). *รายงานสรุปบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ประจำปี 2567*. [เอกสารภายใน].

จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. [วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา ISSN 2985-251X (Online) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2569
Thai Journal of Public Health and Health Education Vol.6 No.1 January-April 2026

ฐิตาภัทร์ ทุทุมมา. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย บิวตี้แอนด์เซลล์(Beauty & Sales) กรณีศึกษาบริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้งจำกัด.* [สารนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธิดารัตน์ บุญทรง. (2566). *การพัฒนาความสุขของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา, 3*(1), 28-43.

ณริศรา เวทยานนท์. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจเนอ-เรชั่นวายในจังหวัดกาญจนบุรี.* [สารนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

นูร์ปาซียะห์ กูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี.* [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พรทิพย์ อินทร์แจง. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน บริษัท สยามอุตสาหกรรมเครื่องเหล็ก (1981)จำกัด.* [วิทยานิพนธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์มหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะฯ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล. สำนักพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด

Best, J. W. (1977). *Research in Education*. New Jersey: Prentice hall Inc.

Diener, E. (2003). *Subjective well-being.* London: A Bradford Book.

Herzber, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities in Educational and Psychological Measurement. *NEA Research Journal,* 38(1),12-15

World Happiness Report. (2024). *World Happiness Report 2025 – Global Well-being and Asia regional ranking*. Retrieved from: https://www.worldhappiness.report