

บทความวิจัย

การเมืองท้องถิ่นกับการกำหนดนโยบายด้านสุขภาวะองค์กร กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี*

Local Politics and Organizational Health Policy Determination:
A Case Study of Subdistrict Administrative Organizations in
Kanchanadit District, Surat Thani Province

วิสิฐนัน ช่วยนุ้ย¹

Wisita Chuaynui²

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
เลขที่ 272 หมู่ที่ 9 ตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100.
Faculty of Humanities and Social Sciences, Surat Thani Rajabhat University
No.272 Moo 9, KhunTale Subdistrict, Mueang Surat Thani District,
Surat Thani Province 84100.

* Corresponding author E-mail: punwisita1239@gmail.com

¹ นางสาววิสิฐนัน ช่วยนุ้ย, นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

² Ms. Wisita Chuaynui, Master of Political Science, Surat Thani Rajabhat University

อมร หวังอัครางกูร³

Amorn Wangukkarangkul ⁴

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เลขที่ 272 หมู่ที่ 9 ตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100.

Surat Thani Rajabhat University

No.272 Moo 9, KhunTale Subdistrict, Mueang Surat Thani District,

Surat Thani Province 84100.

E-mail: amornw.sru@gmail.com

ชนัญชิดา ทิพย์ญาณ ⁵

Chananchida Tipyan ⁶

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เลขที่ 272 หมู่ที่ 9 ตำบลขุนทะเล อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84100.

Surat Thani Rajabhat University

No.272 Moo 9, KhunTale Subdistrict, Mueang Surat Thani District,

Surat Thani Province 84100.

E-mail: chananchida.tip@sru.ac.th

วันที่รับบทความ : 17 กรกฎาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ : 29 พฤศจิกายน 2568

วันที่ตอบรับ : 28 ธันวาคม 2568 วันที่เผยแพร่ : 28 ธันวาคม 2568

³ ดร.อมร หวังอัครางกูร, ที่ปรึกษาหลัก

⁴ Dr.Amorn Wangukkarangkul, Advisor

⁵ ดร.ชนัญชิดา ทิพย์ญาณ, ที่ปรึกษาร่วม

⁶ Dr.Chananchida Tipyan, Co-advisor

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ระดับสุขภาวะองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) วิเคราะห์ปัจจัยทางการเมืองและองค์ประกอบสุขภาวะองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ (3) เสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะในบริบทการเมืองท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ มีค่าระดับสุขภาวะองค์กรอยู่ในระดับมีความสุข (66.12) (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการเมืองและองค์ประกอบสุขภาวะองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำและปานกลาง โดยด้านการทำงานดี มีความสัมพันธ์โดดเด่นที่สุดกับองค์ประกอบสุขภาวะ (3) แนวทางในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะในบริบททางการเมืองขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ การวางแผนที่ดี การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การเพิ่มขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจในการทำงาน ทั้งนี้ การเมืองท้องถิ่นมีผลโดยตรงต่อสุขภาวะองค์กร ผ่านนโยบายผู้บริหาร ความโปร่งใส ความมั่นคง และการจัดการทรัพยากร หากการเมืองมีเสถียรภาพ โปร่งใส และสนับสนุนการพัฒนา บุคลากรจะมีแรงจูงใจ แต่หากมีความขัดแย้ง แทรกแซง หรือใช้นโยบายเพื่อประโยชน์ส่วนตน จะทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นและลดความสุขในการทำงาน

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ (1) ควรส่งเสริมความโปร่งใสและเสถียรภาพทางการเมืองท้องถิ่น (2) ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพจิตใจ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและผ่อนคลาย

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, องค์กรสุขภาวะ, องค์กรบริหารส่วนตำบล, บทบาทการเมืองท้องถิ่น

Abstract

This research article aims to: (1) examine the level of organizational well-being of Subdistrict Administrative Organizations (SAOs) in Kanchanadit District, Surat Thani Province; (2) analyze political factors and components of organizational well-being within SAOs in Kanchanadit District, Surat Thani Province; and (3) propose guidelines for developing healthy organizations within the context of local politics in SAOs in Kanchanadit District, Surat Thani Province. This study employs a mixed-methods research design.

The findings reveal that: (1) personnel of SAOs in Kanchanadit District exhibit an overall organizational well-being level classified as “happy” (66.12); (2) the relationship between political factors and components of organizational well-being among SAOs in Kanchanadit District is positive and ranges from low to moderate levels, with the dimension of job satisfaction showing the strongest correlation with organizational well-being components; and (3) guidelines for developing healthy organizations within the political context of SAOs in Kanchanadit District consist of four key aspects: effective planning, fostering a positive working atmosphere, enhancing morale, and strengthening pride in work. Local politics directly influences organizational well-being through executive policies, transparency, stability, and resource management. When local politics is stable, transparent, and supportive of development, personnel are motivated to work; however, political conflict, interference, or self-serving policies undermine trust and reduce happiness at work.

The researcher offers the following recommendations: (1) transparency and political stability at the local level should be promoted; and (2) the working environment should be improved to ensure cleanliness, orderliness, safety, and the promotion of mental well-being, enabling personnel to feel comfortable and relaxed.

Keywords: Development guidelines, Healthy organization, Subdistrict Administrative Organization, Role of local politics

1. ความนำ

ในปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรและหน่วยงานทุกระดับไม่สามารถหยุดพัฒนาได้ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับการดำเนินงานและบริบทในพื้นที่ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดกับประชาชน การดำเนินงานขององค์กรไม่สามารถสำเร็จได้โดยปราศจากบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารไปจนถึงผู้ปฏิบัติงานระดับล่างที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานและสร้างผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ในการทำงานร่วมกันของบุคลากรจำนวนมาก ซึ่งมาจากหลากหลายพื้นฐานทั้งด้านครอบครัว ความรู้ ความสามารถ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง การเข้าใจผิด หรือการถูกเอาเปรียบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียด ความกดดัน และความเบื่อหน่ายในการทำงาน อันมีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและประชาชนผู้รับ

บริบทการเมืองท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญต่อสุขภาวะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล การเปลี่ยนแปลงของนโยบายทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและรัฐบาลกลางส่งผลให้พนักงานต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่เปลี่ยนไป การเมืองท้องถิ่นยังมีผลต่อโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดสรรตำแหน่งงาน ตำแหน่งว่าง การโอนย้าย และความมั่นคงในการทำงาน หากการเมืองใน

ท้องถิ่นมีความโปร่งใส มีเสถียรภาพ และสนับสนุนหลักธรรมาภิบาลจะเอื้อต่อความมั่นใจและแรงจูงใจของบุคลากร แต่หากเต็มไปด้วยความขัดแย้ง หรือมีระบบอุปถัมภ์เกิดขึ้นในองค์กร อาจทำให้บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าและประสิทธิภาพในการทำงาน

อำเภอกาญจนดิษฐ์ เป็นพื้นที่ที่มีการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในประเด็นการเมืองท้องถิ่นซึ่งมีผลโดยตรงต่อการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณ การดูแลสวัสดิการบุคลากร หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะองค์กร ทำให้พื้นที่นี้เป็นกรณีศึกษาที่น่าสนใจ เพราะสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างการเมืองท้องถิ่นกับผลลัพธ์ต่อบุคลากรและประสิทธิภาพองค์กร อีกทั้ง พื้นที่อำเภอกาญจนดิษฐ์ยังเป็นบริบทที่ขาดงานวิจัยเชิงลึกด้านสุขภาวะองค์กรและการเมืองท้องถิ่น เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นในภาคใต้ ทำให้เกิดช่องว่างทางองค์ความรู้ที่ควรได้รับการศึกษา การเลือกศึกษาในพื้นที่นี้จึงไม่เพียงแต่ช่วยให้เข้าใจปัจจัยด้านสุขภาวะองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้น แต่ยังช่วยให้เห็นกลไกทางการเมืองท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายด้านสุขภาวะองค์กร ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

2. ความหมายขององค์กรสุขภาวะ

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2557) ให้ความหมายว่า องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันองค์กร

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ และตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเอื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์

องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2558)

วุฒิเดช ซึ่งจิตสิริโรจน์ และพรรัตน์ แสงหาญ (2562) อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขทั้ง 8 ประการ ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งทางกายและทางใจ โดยองค์กรควรที่จะจัดเตรียมสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความพร้อมต่อการทำงาน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นการมีสุขภาวะที่ดี มีการสร้างสุขภาพที่สมบูรณ์ในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงาน

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งกิจกรรมที่เหมาะสมกับองค์กรสุขภาวะ ควรจะจัดกิจกรรมให้แก่พนักงานของตน เช่น การเยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วย และตอนคลอดบุตร การจัดกิจกรรมงานวันเกิดโดยเป็นกิจกรรมภายในองค์กร และจัดกิจกรรมให้กับชุมชนภายนอก เช่น การให้ความช่วยเหลือชุมชนร่วมกับมูลนิธิเพื่อการกุศล โดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับการบริจาคเงินหรือเป็นอาสาสมัครทำงานเพื่อการกุศล การบริจาคโลหิตให้กับโรงพยาบาล

3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ ได้มีการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา จัดประกวดร้องเพลง/แข่งขันเต้น จัดงานปีใหม่/งานรื่นเริงต่าง ๆ และจัดสภากาแฟให้พนักงานมีพื้นที่พูดคุย

4. หาความรู้ (Happy Brain) คือ จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมขององค์กร จัดอบรมให้ความรู้ทั้งเรื่องงานและเรื่องทั่วไป เช่น การประกอบอาชีพเสริม การขับขีที่ปลอดภัย การจัดตั้งห้องสมุดภายในองค์กร กำหนดชั่วโมงการฝึกอบรม จัดตั้งชมรมเพื่อถ่ายทอดความรู้ในงาน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5. ทางสงบ (Happy Soul) คือ การจัดโครงการปฏิบัติธรรม ทำบุญตักบาตรตามวันสำคัญทางศาสนา จัดส่งขบวนให้พนักงานตามเดือนเกิด ทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้สัตว์ที่ใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิต จัดตั้งชมรมพุทธศาสนา ใช้หลักธรรมะแก้ไขปัญหานี้สินและแก้ไขปัญหาการติดสารเสพติด

6. ปลอดภัย (Happy Money) คือ การจัดโครงการส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการเงิน การลงทุน จัดทำโครงการลดภาระหนี้สินให้แก่พนักงาน ส่งเสริมการออมของพนักงาน ส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริม และจัดสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์

7. ครอบครัวดี (Happy Family) คือ การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีสำหรับพนักงานและครอบครัว ให้ทุนการศึกษาและเงินช่วยเหลือครอบครัวของพนักงาน

8. สังคมดี (Happy Society) คือ ให้บริการช่วยเหลือสังคม พัฒนาสิ่งแวดล้อม ร่วมกับชุมชน อบรมให้ความรู้แก่นักเรียน/นักศึกษาให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนในชุมชน โดยรอบ จัดกิจกรรมวันสำคัญร่วมกับชุมชนในการจัดกิจกรรมสำนึกรักบ้านเกิด การจัดแข่งขันกีฬาเพื่อการกุศล และจัดตั้งชมรมจิตอาสา

HAPPINOMETER ได้จัดมิติให้สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งประกอบด้วย ความสุข 8 มิติ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และ HAPPINOMETER ได้เพิ่มอีก 1 มิติ เป็นความสุข 9 คือ การงานดี (Happy Work Life) เป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร ซึ่งความสุข 9 มิติ ของ HAPPINOMETER มีรายละเอียด ดังนี้ (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ, 2555)

1. สุขภาพดี (Happy Body) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางกายและทางใจ เมื่อมีความสุขทั้งกายและใจจะสามารถปฏิบัติงานได้ดี โดยสามารถทำให้ตัวเองนั้นมีความสุขได้ด้วยการกระทำของตัวเอง

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามา รวมทั้งการดำเนินชีวิตการทำงานที่เร่งรีบต่อเวลาการทำงานที่ขาดการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต หากไม่มีความผ่อนคลายหรือแก้ไขปัญหาก็เจออาการทำให้เกิดความเครียดทั้งจิตใจและร่างกายมากขึ้น ซึ่งสามารถหากิจกรรมผ่อนคลายได้ อย่างเช่น การไปเที่ยวในที่ที่ออกไปหรือการนอนพักผ่อน

3. น้ำใจดี (Happy Heart) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน การมีน้ำใจระหว่างกันหรือระหว่างองค์กรจะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ มีความสามัคคี และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างองค์กรให้ดียิ่งขึ้นได้

4. จิตวิญญาณ (Happy Soul) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการใช้ชีวิต ชีวิตที่รับแรงและการแข่งขันกันของคนในทุกวันนี้ ทำให้โอกาสการปฏิบัติกิจทางศาสนาต่าง ๆ มีโอกาสลดลง เพราะปัญหาเรื่องเวลาและช่องทางการเข้าถึงคำสอนทางศาสนา

5. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง คนทำงานที่มีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิต นำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ

6. สังคมดี (Happy Society) มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนเองทำงานและที่พักอาศัย สังคมดีคือสังคมที่มีความสงบและเอื้อเฟื้อต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนาในทุกสังคม การเกิดสังคมที่ดีได้นั้นต้องทุกคนในสังคมต้องมีความรัก สามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมละสิ่งแวดลอมรอบตัว

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา การแสวงหาความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญของคนทำงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตัวเอง ความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงของอาชีพในการทำงานนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีให้ผู้อื่นได้ ซึ่งความรู้ที่ได้มานั้นนอกจากจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานแล้วสามารถนำไปใช้ได้ในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นประโยชน์แก่ตัวเองและสังคม

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) การมีเงินที่รู้จักใช้จ่าย รู้จักเก็บ อดออม ไม่เป็นหนี้เป็นสิน ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่เกิดจากการใช้ชีวิตที่ขาดการพอเพียง

9. การงานดี (Happy Work Life) การที่บุคคลมีความสุขสบายในในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และมีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพ รายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตัวเองในองค์กร

คุณสมบัติของ HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดความสุขของคนทำงานในองค์กรที่สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ทันที องค์กรหรือหน่วยงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสำรวจ ติดตาม ประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ, 2555) อีกทั้ง ยังเป็นตัวชี้วัดการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุก ๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะสรุปได้ว่า สุขภาวะจะต้องมีร่างกายที่แข็งแรงจิตใจที่แข็งแรง ทั้งทางกายที่มีความแข็งแรง คล่องแคล่ว ทางจิตที่มีความสบายใจ โอบอ้อมอารี มีความคิดที่ดีทางสังคมคือสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี และทางจิตวิญญาณคืออยู่อย่างสงบสันติ มีสติปัญญามีความเมตตาและมีคุณธรรม โดยองค์กรสุขภาวะหรือองค์กรแห่งความสุขนั้น เกิดขึ้นได้ในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งความสุขที่จะเกิดขึ้นนั้นจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น การฝึกฝนตัวเองพัฒนาให้ตัวเองนั้นมีความรู้ รวมถึงสร้างกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสุขทั้งตนเอง คนในองค์กรและครอบครัว โดยความสุขนั้นต้องไม่สร้างความเดือดร้อนกับผู้อื่น โดยผู้วิจัยจะนำแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูล

3. องค์ประกอบในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

วรัญญา ดุษฎี (2560) ได้แบ่งด้านของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเวลา หมายถึง การแสดงออกของพนักงานให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดสรรและจัดลำดับ

ความสำคัญในการทำงาน การดูแลครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว และการมีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างสมดุล

2. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงานมีความยินดีและเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ด้านหน้าที่การงานและกิจกรรมนอกเหนืองานได้อย่างสมดุล

3. ด้านความพึงพอใจ หมายถึง พนักงานรู้สึกพึงพอใจในความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภาระงานและบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในครอบครัว

4. ภาระงานที่หนักเกินไป หมายถึง พนักงานสามารถจัดการภาระงานที่มากเกินไปได้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปจนเวลาที่จำกัดหรืองานที่ได้รับมอบหมายเกินความสามารถ

5. การปรับตัว หมายถึง พนักงานสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงาน มีความยืดหยุ่นต่อความกดดันจากที่ทำงานและที่บ้าน

ปัทมวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรต้องให้ความสำคัญกับตัวพนักงานและการดำรงชีวิตอื่น ๆ นอกเหนือจากชั่วโมงการทำงาน รวมถึงการแสดงความรักและรับผิดชอบต่อพนักงานและสังคมได้แบ่งองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Social Responsibility of Organizations) หมายถึง การที่องค์กรแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการกระทำขององค์กรเอง โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลกระทบต่อสังคม เช่น การจัดทำกฎระเบียบในเรื่องการจัดการมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดจากองค์กร

2. ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัวและการพักผ่อน (Work Family and Leisure) หมายถึง การที่องค์กรมีการบริหารจัดการเวลาพักผ่อนของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เวลารว่างนอกเหนือชั่วโมงการทำงานร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับครอบครัวมากขึ้น

3. ชีวิตการทำงาน สถานภาพทางสังคมและชนชั้นทางสังคม (Work Social Status and Class) หมายถึง การที่องค์การให้ความสำคัญกับสิทธิทางสังคมอย่างเท่าเทียมกันหรือลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมระหว่างพนักงานในระดับต่าง ๆ

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement in a Career) หมายถึง การมีมาตรฐาน กฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานหรือการปรับเพิ่มเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงการให้โอกาสแก่พนักงานสามารถปรับเปลี่ยนงานได้ตามความเหมาะสมกับความต้องการได้

จากองค์ประกอบในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสรุปได้ว่า องค์ประกอบในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้นมีหลายด้านทั้ง การมีเวลา การมีส่วนร่วม การทำงาน การเงิน รวมไปถึงด้านครอบครัว ซึ่งหากมีองค์ประกอบเหล่านี้ก็จะสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ดี ส่งผลต่อการใช้ชีวิตที่ดีขึ้นมีคุณค่ามากขึ้น

4. ระดับสุขภาวะในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 1

ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขตนเองและความสุขรวมของบุคคลในองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
0.00 – 24.99	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง : Very Unhappy บุคลากรในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารควรดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
25.00 – 49.99	ไม่มีความสุข : Unhappy บุคลากรในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารควรดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
50.00 – 74.99	มีความสุข : Happy บุคลากรในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารควรสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น
75.00 - 100	มีความสุขมาก : Very Happy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่ทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรจะสนับสนุนและตอบสนองยกย่องหรือชื่นชมเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรท่านอื่น

ตารางที่ 2

ค่าระดับสุขภาวะของบุคลากรโดยรวม

สุขภาวะ	ค่าระดับความสุข	แปลผล	อันดับ
สุขภาพดี (Happy Body)	62.18	มีความสุข	7
ผ่อนคลาย (Happy Relax)	57.53	มีความสุข	8
น้ำใจงาม (Happy Heart)	72.67	มีความสุข	1
ทางสงบ (Happy Soul)	68.05	มีความสุข	5
ครอบครัวดี (Happy Family)	70.89	มีความสุข	3
สังคมดี (Happy Society)	65.45	มีความสุข	6
หาความรู้ (Happy Brain)	71.27	มีความสุข	2
ปลอดภัย (Happy Money)	56.49	มีความสุข	9
การทำงานดี (Happy work – life)	70.57	มีความสุข	4
สุขภาวะของบุคลากรโดยรวม	66.12	มีความสุข	

โดยระดับสุขภาวะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข ซึ่งทำให้เห็นว่าบุคลากรที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์อยู่ในระดับ “มีความสุข” โดยผู้บริหาร จะต้องดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขยิ่งขึ้น เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพต่อ หน่วยงานหรือองค์กร สร้างความสุขไปพร้อมกับการทำงานเพื่อให้การทำงานกับชีวิต ส่วนตัวมีความสุขสมดุลกัน (ค่าระดับความสุข = 66.12)

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการเมืองและองค์ประกอบสุขภาวะองค์กร

โดยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการเมืองและองค์ประกอบสุขภาวะองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำและปานกลาง โดยด้านการงานดี (Happy work-life) มีความสัมพันธ์โดดเด่นที่สุดกับองค์ประกอบสุขภาวะส่วนใหญ่ และด้าน สุขภาพดี (Happy Body) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยแบ่งเป็นด้าน ดังนี้

1) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญมากขึ้นจะมีสุขภาวะเพิ่มขึ้นต่ำ

2) ด้านองค์การและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ด้านองค์การและการจัดการ มีความสำคัญมากขึ้น จะมีสุขภาวะเพิ่มขึ้นต่ำ

3) ด้านคุณลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ด้านคุณลักษณะของงาน มีความสำคัญมากขึ้น จะมีสุขภาวะเพิ่มขึ้นปานกลาง

4) ด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ด้านความสัมพันธ์มีความสำคัญมากขึ้นจะมีสุขภาวะเพิ่มขึ้นปานกลาง

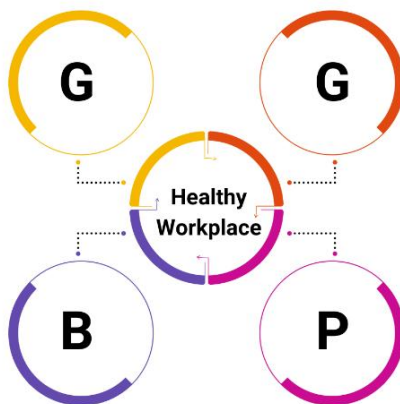
5) ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มีความสำคัญมากขึ้นจะมีสุขภาวะเพิ่มขึ้นต่ำ

6) ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสุขภาวะ ด้านสภาพการทำงานมีความสำคัญมากขึ้นจะมีสุขภาวะเพิ่มขึ้นปานกลาง

จากการศึกษาระดับสุขภาวะ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการเมืองและองค์ประกอบสุขภาวะองค์กร และการเสนอแนวในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะในบริบทการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้เป็นรูปแบบ GGBP Happy Workplace Model ประกอบด้วย

ภาพที่ 1

GGBP Model



หมายเหตุ. จาก ผู้วิจัย (2568)

1. Good Planning (การวางแผนที่ดี) คือ การวางแผนในองค์การบริหารส่วนตำบลจะมาจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหารท้องถิ่นและทิศทางนโยบายของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หากผู้บริหารมีความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลและให้ความสำคัญกับสุขภาวะบุคลากรการวางแผนจะเกิดอย่างมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

2. Good Environment (การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน) คือ บรรยากาศในที่ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะสะท้อนถึงวัฒนธรรมอำนาจภายในองค์กร การเมืองท้องถิ่นที่มีความโปร่งใสและเปิดกว้างจะเอื้อต่อการสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของ

3. Boost Employee Morale (การเพิ่มขวัญกำลังใจ) คือ การสร้างและรักษาขวัญกำลังใจให้สม่าเสมอเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะจะทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี รู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจ และพร้อมที่จะทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่

4. Pride in Work (ความภาคภูมิใจในการทำงาน) คือ ความภาคภูมิใจในงาน คือความรู้สึกพึงพอใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ตัวเองทำและผลลัพธ์หรือผลตอบรับที่ได้ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ ทำงานอย่างเต็มที่และยึดมั่นในคุณภาพของการ

6. บทส่งท้าย

สุขภาวะองค์กรไม่ได้เป็นเพียงผลลัพธ์ของการจัดการภายในหน่วยงานเท่านั้น หากแต่มีความเชื่อมโยงกับบริบททางการเมืองท้องถิ่น นโยบาย และบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับสุขภาวะองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการคงไว้และยกระดับสุขภาวะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากนี้ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการเมืองกับองค์ประกอบสุขภาวะองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำถึงปานกลาง ซึ่งสะท้อนว่าปัจจัยทางการเมือง เช่น นโยบาย การบริหารจัดการ และวัฒนธรรมองค์กร มีบทบาทเป็นกลไกสนับสนุนสุขภาวะองค์กร แม้จะไม่ใช่อุปสรรคเพียงลำพัง แต่หากมีการออกแบบและขับเคลื่อนอย่างเหมาะสม จะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความตึงเครียด และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม ที่สำคัญผลการวิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรสุขภาวะผ่าน GGBP Happy Workplace Model ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงานที่ดี การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุข การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการปลูกฝังความภาคภูมิใจใน

การทำงาน รูปแบบดังกล่าวไม่เพียงสะท้อนองค์ประกอบเชิงโครงสร้างและเชิงจิตวิทยาของการทำงานเท่านั้น แต่ยังสอดคล้องกับบริบทการเมืองท้องถิ่นที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ส่งเสริมความโปร่งใสและเสถียรภาพทางการเมืองท้องถิ่น โดยการกำหนดแนวทางการสรรหาตำแหน่งแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนและเปิดเผย เพื่อหลีกเลี่ยงการใช้อุปถัมภ์ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร

2) พัฒนานโยบายสุขภาวะองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยการนำหลักเกณฑ์เรื่องการทำงาน เช่น เวลาการทำงาน ลา มาสาย การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ลงในแผนการดำเนินงานประจำปี

3) จัดทำนโยบายสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดซื้อครุภัณฑ์ โต๊ะ – เก้าอี้ อุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี

4) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพจิตใจ เช่น จัดพื้นที่พักผ่อน จัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่นและผ่อนคลาย

5) การวางแผนงานและการจัดสรรหน้าที่อย่างชัดเจน เช่น หัวหน้าสำนักปลัดจัดทำ แผนงานประจำปี โดยระบุผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน พร้อมกำหนดระยะเวลาและเป้าหมาย

6) เพิ่มขวัญกำลังใจและการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดอบรมพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การสื่อสาร หรือการบริหารงานโครงการ และมอบรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี

7) สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุข โดยการจัดกิจกรรม Team Building เช่น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคี

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2557). *ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace ความรู้สำหรับนักสร้างสุของค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะสาธารณสุขศาสตร์.
- ฐานิ วิ่งกานนท์. (2556). *ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤมล ไทรตระกูล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง* (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญาวัฒน์ จุฑามาศ. (2565, มกราคม - มิถุนายน). การจัดการองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุขเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 11(1), 99-111.
- ปัทมวรรณ จินดาร์ักษ์ และสายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 3-11.
- รุจิราพร แต่งผึ้ง, ชัยมงคล สุพรหมอินทร์ และปรธูมาศ พลธิษฐากกุล. (2568). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรส่วนกลางกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. *วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน*, 3(1), 108-119.
- วรัญญา ดุษดี. (2560). ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 14(1), 178-197.

- วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลใน จังหวัดบึงกาฬ (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วุฒิเดช ช้างจิตศิริโรจน์ และพรรัตน์ แสงดงหาญ. (2562, มกราคม). รูปแบบการดำเนินงานขององค์กรสุขภาวะต้นแบบในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชีมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 3(1), 99-102.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลตา บุญยติธนะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2567, เมษายน 2). องค์กรแห่งความสุข. <http://www.royin.go.th>
- สุรเกียรติ์ อาชานุกาพ. (2551). *การสร้างเสริมสุขภาพ : แนวคิด หลักการ และบทเรียนของไทย*. หมอชาวบ้าน.
- โสธรธัส ปันสุวรรณ. (2566). *การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี)*.