

# องค์กรแห่งประโยชน์สุข: การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงในโรงพยาบาลชุมชน และผลต่อความสุขของบุคลากร

## Being a public benefit organization: Application of sufficiency economy in community hospitals and its impact on personnel well-being

พีรพงษ์ ปราบริปู<sup>1</sup>, กาญจนา โชคถาวร<sup>2</sup>, พินินท์ นนทโคตร<sup>3</sup>

Pirapong Prabripu<sup>1</sup>, Kanchana Chokthaworn<sup>2</sup>, Phanin Nonthakhot<sup>3</sup>

Received: 6 August 2024

Revised: 21 October 2024

Accepted: 21 October 2024

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร โดยใช้วิธีการประเมินองค์กรตามกรอบแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 125 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ร่วมกับความสมัครใจ และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรด้วยแบบจำลอง Ordered Logit ผลการศึกษาพบว่า โรงพยาบาลหนองม่วงไข่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับ “เข้าถึง” (ร้อยละ 86.79) ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของการประเมิน โดยมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่นในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานและการเป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุขสำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร พบว่า อายุและคะแนนด้านคุณธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ขณะที่ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นอกจากนี้ คะแนนความพอประมาณและคะแนนการมีภูมิคุ้มกันแสดงแนวโน้มในการเพิ่มโอกาสของการมีความสุขในระดับที่สูงขึ้น ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรสาธารณสุข และให้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กรและความสุขของบุคลากรในระบบสาธารณสุขต่อไป

**คำสำคัญ:** ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, องค์กรแห่งประโยชน์สุข, ความสุขของบุคลากร, การประเมินองค์กร

<sup>1</sup> นักวิจัย, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, arhua@hotmail.com

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, Patarakn41@gmail.com

<sup>3</sup> อาจารย์ประจำ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์, nan\_phanin@hotmail.com

<sup>1</sup> Researcher, Faculty of Economics, ChiangMai University e-mail: arhua@hotmail.com

<sup>2</sup> Lecturer, Faculty of Economics, Chiang Mai University Patarakn41@gmail.com

<sup>3</sup> Lecturer, Faculty of Management Science, Uttaradit Rajabhat University e-mail: nan\_phanin@hotmail.com

## Abstract

This study aimed to assess the level of Sufficiency Economy Philosophy (SEP) implementation at Nong Muang Khai Hospital, Phrae Province, Thailand, and investigate factors influencing personnel well-being. The assessment employed the SEP organizational evaluation framework, collecting data from 125 hospital personnel through purposive sampling with voluntary participation. The factors affecting personnel well-being were analyzed using an Ordered Logit model. Results indicate that the hospital achieved the 'Inspiration' level of SEP implementation (86.79%), representing the highest tier of assessment, with notable performance in operational efficiency and being a public benefit organization. Age and moral scores showed significant positive associations with well-being levels, while work experience demonstrated a negative correlation ( $p < .01$ ). Moderation scores and immunity scores exhibited trends toward increasing the probability of higher well-being levels. The findings demonstrate the successful integration of SEP principles in healthcare organization management and provide empirical evidence regarding factors influencing personnel well-being. These insights can inform policy development and practical guidelines for enhancing organizational sustainability and personnel well-being in healthcare systems.

**Keywords:** Sufficiency Economy Philosophy (SEP), public benefit organization, personnel well-being, organizational assessment

## บทนำ

วิกฤตความไม่สมดุลระหว่างงบประมาณที่ได้รับจัดสรรแบบเหมาจ่ายรายหัว (จัดสรรงบประมาณครั้งแรกในปี พ.ศ. 2546) กับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ส่งผลให้โรงพยาบาลรัฐที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวนมาก ประสบปัญหาขาดทุน โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2556-2558 (พวงชมพู ประเสริฐ, 2559; กระทรวงสาธารณสุข, 2559) เช่นเดียวกับโรงพยาบาลหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นหนึ่งในโรงพยาบาลชุมชนที่เผชิญกับปัญหานี้ และปรับตัวโดยได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงเพื่อแก้ปัญหาในด้านสิ่งแวดล้อมและการบริหารงบประมาณในขณะนั้น โรงพยาบาลได้ริเริ่มโครงการต่างๆ เช่น การทำเกษตรอินทรีย์

การผลิตน้ำยาอเนกประสงค์ การจัดการขยะและน้ำเสีย ตลอดจนการส่งเสริมการออมและการทำบัญชีครัวเรือน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดค่าใช้จ่ายของโรงพยาบาล แต่ยังส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบ จนถูกยกย่องและได้รับรางวัลมากมายจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 พระราชทานแก่ปวงชนชาวไทย ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติว่าเป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว หลักการสำคัญของปรัชญานี้ซึ่งประกอบด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน บนพื้นฐานของความรู้และคุณธรรม สามารถประยุกต์ใช้ได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร จนถึงระดับประเทศ

การศึกษาในระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่ จะช่วยยืนยันความสำเร็จในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงกับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาล ยังจะช่วยชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างการนำหลักปรัชญานี้มาใช้กับความสุขของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการและความยั่งยืนของระบบสาธารณสุขในระยะยาว

ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา นโยบายและแนวทางปฏิบัติสำหรับโรงพยาบาล ชุมชนอื่นๆ ที่เผชิญปัญหาคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ ยังจะช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับผลกระทบของการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในองค์กรด้านสาธารณสุข ซึ่งอาจนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการประเมินและส่งเสริมความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรสาธารณสุขอื่นๆ ต่อไปในอนาคต

## บททวนวรรณกรรม

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการพัฒนาประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายหลังวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 (คณะกรรมการขับเคลื่อนสืบสานศาสตร์พระราชา, 2560) แนวคิดนี้ได้ถูกนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) และได้รับการพัฒนาความหมายอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2542

ตามนิยามที่ได้รับพระราชทาน เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน จนถึงระดับรัฐ โดยเน้นการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

หลักการสำคัญประกอบด้วยความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี โดยอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และคุณธรรมเป็นเงื่อนไขสำคัญ

อภิชัย พันธเสน และคณะ (2560) ได้อธิบายระดับของความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ “เข้าข่าย” “เข้าใจ” และ “เข้าถึง” ซึ่งสะท้อนถึงระดับความลึกซึ้งในการนำหลักปรัชญาไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ในบริบทขององค์กรภาคธุรกิจ ได้มีการจำแนกระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงออกเป็น 4 ระดับ โดยระดับสูงสุดคือ “องค์กรแห่งประโยชน์สุข” ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมเป็นหลัก

แนวคิดเรื่อง “ประโยชน์สุข” เป็นองค์ประกอบสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดย อภิชัย พันธเสน (2551) และ ชนิษฐากาญจนรังษิณห์ และคณะ (2554) ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า เป็นการสร้างความสุขและทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน ซึ่งนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งความสุขที่ผู้คนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ในด้านสาธารณสุข ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2550-2554) เป็นต้นมา โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ระบบสุขภาพที่พอเพียง เป็นธรรม และนำไปสู่สังคมสุขภาวะ แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 และ 11 ยังคงยึดหลักการนี้ โดยเน้นการสร้างระบบสุขภาพพอเพียงที่ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย จิต สังคม และปัญญา

เช่นเดียวกับในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยังคงยึดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหนึ่งในหลักการสำคัญ โดยมุ่งเน้น 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ การเสริมสร้างสุขภาพเชิงรุก การสร้างความเป็นธรรมในระบบ

บริการสุขภาพ การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการอภิบาลระบบสุขภาพ

การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในระบบสาธารณสุขสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามในการพัฒนาระบบสุขภาพที่ยั่งยืนเป็นธรรม และสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย ทั้งนี้ การศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์และความท้าทายในการนำแนวคิดนี้ไปปฏิบัติในระดับต่างๆ ของระบบสาธารณสุขยังคงมีความจำเป็น เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่และบุคลากร และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร เพื่อให้ได้แนวทางในการยกระดับการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงพยาบาลชุมชน

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชน (ระดับทุติยภูมิ) จำนวน 125 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ร่วมกับความสะดวกใจ

**เครื่องมือที่ใช้และการเก็บรวบรวมข้อมูล**

**2.1) การประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่**

การประเมินระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่ ประกอบด้วย 1) การกำหนดเกณฑ์และดัชนีประเมิน โดยพัฒนาเกณฑ์ประเมินที่ประกอบด้วย 9 องค์กรประกอบหลัก 1. ประสิทธิภาพและความโปร่งใสด้านการบริหารองค์กรและงบประมาณ 2. ประสิทธิภาพการดำเนินงาน 3. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4. การบริหารทรัพยากรบุคคล 5. การรักษาสัมดุลระหว่างคุณภาพการให้บริการกับการไม่เบียดเบียนตนเอง 6. การเป็นองค์กรแห่งความสุข 7. มาตรฐานการให้บริการที่ดีภายใต้การจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม 8. การบริหารงานที่ดี มีเหตุผล บนฐานความรู้และบริบทขององค์กร และ 9. การเป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย รวมทั้งสิ้น 76 ตัวชี้วัด กำหนดคะแนนเต็มรวม 450 คะแนน 2) แบ่งระดับการประเมินเป็น 3 ระดับ: “เข้าข่าย” “เข้าใจ” และ “เข้าถึง” แต่ละระดับมีเกณฑ์คะแนนและเงื่อนไข คือ ระดับ “เข้าข่าย”: 140-200 คะแนน (องค์กรแห่งความยั่งยืน) ระดับ “เข้าใจ”: 201-350 คะแนน (องค์กรแห่งความสุข) ระดับ “เข้าถึง”: 351-450 คะแนน (องค์กรแห่งประโยชน์สุข)

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินใช้ข้อมูลจาก 3 แหล่งหลัก ได้แก่ รายงานการประเมินตนเอง (SA2011) ของโรงพยาบาล แบบประเมินการบริหารองค์กรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และแบบสอบถามด้านคุณลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนน แต่ละตัวชี้วัดมีเกณฑ์การให้คะแนนเฉพาะ (เช่น 1-5 คะแนน) บางตัวชี้วัดใช้การประเมินตนเอง บางตัวชี้วัดใช้ข้อมูลจากรายงาน SA2011 รวมถึงมีการกำหนดน้ำหนักคะแนนที่แตกต่างกันสำหรับแต่ละตัวชี้วัด

สำหรับการคำนวณคะแนน จะคำนวณคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักสำหรับแต่ละตัวชี้วัด

รวมคะแนนทั้งหมดจาก 9 องค์ประกอบ และคำนวณคะแนนรวมเป็นร้อยละ และในการประเมินผลจะเปรียบเทียบกับคะแนนรวมกับเกณฑ์แต่ละระดับพร้อมกับตรวจสอบเงื่อนไขเพิ่มเติมสำหรับแต่ละระดับ ได้แก่ ความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงในระดับ “เข้าข่าย” ต้องมีคะแนนรวมในด้านที่ 1 และ 2 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ในระดับ “เข้าใจ” ต้องมีคะแนนในด้านที่ 6 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และในระดับ “เข้าถึง” ต้องมีคะแนนในด้านที่ 9 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

## 2.2) การวัดระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลหนองม่วงไข่

### ตัวแปรและวิธีวิเคราะห์

#### ตัวแปรตาม (dependent variable)

ความสุขของบุคลากรได้จากผลประเมินจากแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งเป็นด้านความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่จำนวน 20 ตัวชี้วัด ทั้งในด้านครอบครัว การเงิน ความมั่นคงในชีวิต เป็นต้น ด้านความพึงพอใจต่ออาชีพหรืองานที่ทำจำนวน 31 ตัวชี้วัด เช่น ความพึงพอใจในตำแหน่ง ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ความทุ่มเทในงาน รวมถึงความผูกพันกับองค์กร เป็นต้น และในด้านความพึงพอใจต่อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัย จำนวน 12 ตัวชี้วัด รวมทั้งสิ้น 63 ตัวชี้วัด รวม 315 คะแนน ซึ่งคะแนนสูงสุดที่บุคลากรทำได้คือ 280 คะแนน และที่ทำได้ต่ำสุดคือ 144 คะแนน ทั้งนี้คะแนนความสุขที่บุคลากรได้จะถูกจัดกลุ่มเป็น 3 ระดับ คือ บุคลากรที่ได้คะแนนในช่วง 144 - 189 คะแนน จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความสุขในระดับต่ำ หากได้คะแนนในช่วง 190 - 234 คะแนน จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความสุขในระดับปานกลาง และหากได้คะแนนในช่วง 235 - 280 คะแนน ก็จะถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีความสุขในระดับสูง

#### ตัวแปรอิสระ (independent variables)

มีทั้งหมด 13 ตัวแปร แบ่งเป็น ตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป อาชีพข้าราชการ อาชีพพยาบาล และรายได้ตั้งแต่ 35,000 บาทขึ้นไป ที่เหลืออีก 7 เป็นตัวแปรค่าต่อเนื่อง (Continuous Variables) ได้แก่ อายุ (ปี) ประสบการณ์การทำงาน (ปี) และคะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง ที่บุคลากรได้ประเมินตนเองใน 5 ด้าน (3 ห่วง 2 เงื่อนไข) ได้แก่ ด้านความมีเหตุผล ด้านความพอประมาณ ด้านการมีภูมิคุ้มกันด้านความรู้ และด้านคุณธรรม โดยแบบประเมินตนเองด้านคุณลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต รวม 45 ตัวชี้วัด

#### การวิเคราะห์ด้วย Ordered logit model

เนื่องจากระดับของความสุข ซึ่งเป็นตัวแปรตามมีลักษณะเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดแบบเรียงลำดับ (ordinal scale) แบบจำลองที่เหมาะสมคือ Ordered Logit หรือ Ordered Probit model ซึ่งทั้งสองแบบจำลองนี้ให้ค่าประมาณการ (estimates) ใกล้เคียงกัน (Maddala, 1983) แตกต่างกันตรงการกำหนดลักษณะการกระจายของค่าความคลาดเคลื่อนแตกต่างกัน (distribution of error  $\varepsilon$ ) แต่เนื่องจากงานวิจัยทางสังคมศาสตร์มักนิยมใช้ Logit model ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำ Ordered Logit มาใช้ในการศึกษา

แบบจำลองผลลัพธ์,  $y_i = 1$  (ความสุขในระดับต่ำ),  $y_i = 2$  (ความสุขในระดับปานกลาง) and  $y_i = 3$  (ความสุขในระดับสูง) คือค่าคงที่และ  $\varepsilon$  คือค่าความคลาดเคลื่อน

สามารถเขียนแบบจำลอง Ordered Logit ได้ดังนี้

$$y_i^* = \alpha + \beta x_i' + \varepsilon_i \quad (1)$$

$$y_i = 1 \text{ if } y_i^* \leq y_1$$

$$= 2 \text{ if } y_1 < y_i^* \leq y_2$$

$$= 3 \text{ if } y_i^* > y_2$$

ทั้งนี้  $y_i^*$  คือตัวแปรแฝง (latent variable)  $y_i$  คือตัวแปรตามที่สังเกตได้ (observed outcome) มีค่า 1, 2, หรือ 3  $y_1$  และ  $y_2$  คือ threshold parameters หรือ cut points และสมการ (1) ประมาณการค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (maximum likelihood method) (Greene, 2012) จากนั้นคำนวณหาผลกระทบส่วนเพิ่ม (marginal effects) ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งก็คือระดับความสุข เพื่อใช้ในการอธิบายผล

## ผลการศึกษา

### การประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่

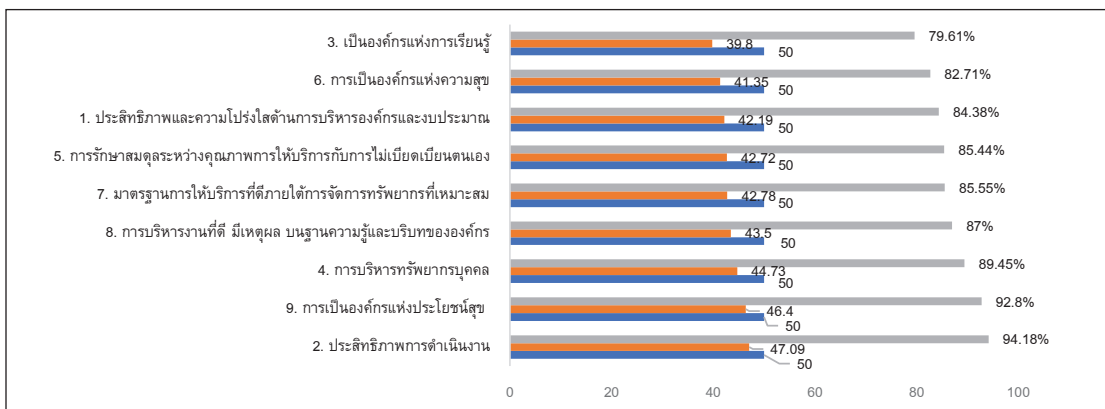
ผลการประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่ (ภาพที่ 1) โดยแสดงคะแนนตามตัวชี้วัด 9 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีคะแนนเต็ม 50 คะแนน รวมทั้งสิ้น 450 คะแนน ผลการวิเคราะห์พบว่า โรงพยาบาลได้คะแนนรวม

390.56 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.79

โรงพยาบาลมีผลการดำเนินงานที่โดดเด่นในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน (ร้อยละ 94.18) และการเป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข (ร้อยละ 92.80) ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการและการสร้างคุณค่าให้แก่สังคม นอกจากนี้ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารงานที่ดี มีเหตุผล บนฐานความรู้และบริบทขององค์กร ก็ได้คะแนนสูงกว่าร้อยละ 85 แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ด้านที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ 79.61) ซึ่งแม้จะยังอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ก็ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในระยะยาว

ในภาพรวมผลการประเมินชี้ให้เห็นว่า โรงพยาบาลหนองม่วงไข่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในระดับสูง โดยมีความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากร และการสร้างประโยชน์แก่สังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง



ที่มา: จากการสำรวจและคำนวณ

ภาพที่ 1 คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่

ผลการประเมินระดับเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่ พบว่าสามารถบรรลุเกณฑ์การประเมินในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับ “เข้าถึง” ซึ่งเป็นระดับสูงสุด โดยได้คะแนน 390.56 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.79 ของคะแนนเต็ม (351-450 คะแนน)

นอกจากนี้ โรงพยาบาลยังผ่านเงื่อนไขสำคัญในทุกระดับ กล่าวคือ ในระดับ “เข้าข่าย” ซึ่งสะท้อนการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน โรงพยาบาลได้คะแนนร้อยละ 89.28 สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดที่ร้อยละ 75 ในระดับ “เข้าใจ” ที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข โรงพยาบาลได้คะแนนร้อยละ 82.71 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ร้อยละ 80 และในระดับ “เข้าถึง” ที่บ่งชี้การเป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข โรงพยาบาลทำคะแนนได้สูงถึงร้อยละ 92.80 เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญ

ผลการประเมินนี้สะท้อนให้เห็นว่าโรงพยาบาลหนองม่วงไข่มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างครบถ้วน โดยสามารถบูรณาการแนวคิดนี้เข้ากับการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในแง่ของความยั่งยืน การสร้างความสุขให้แก่บุคลากร และการก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

## ปัจจัยที่ส่งผลความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลหนองม่วงไข่

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 คน ประกอบด้วยเพศหญิงร้อยละ 72.8 และมีสถานภาพโสดร้อยละ 28 อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ 43.21 ปี (SD = 9.41) โดยมีช่วงอายุตั้งแต่ 21 ถึง 60 ปี ส่วนประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 18 ปี 5 เดือน (SD = 9.39) ครอบคลุมตั้งแต่ผู้ที่เพิ่งเริ่มทำงาน (2 เดือน) ไปจนถึงผู้ที่มีประสบการณ์สูง (38 ปี) ในด้านการศึกษาและอาชีพ พบว่าร้อยละ 66.4 ของกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและสัดส่วนเดียวกันนี้เป็นข้าราชการ นอกจากนี้ ร้อยละ 35.2 ของกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่เหลือเป็นบุคลากรทางการแพทย์ในสาขาอื่น รวมถึงเจ้าหน้าที่ในส่วนงานอื่นๆ ของโรงพยาบาล ในด้านรายได้ พบว่าร้อยละ 50.4 ของกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 35,000 บาทขึ้นไป

ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficient Estimates) ดังตารางที่ 1 พบว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมในระดับหนึ่ง โดยมีค่า Pseudo R2 เท่ากับ 0.3739 หมายความว่าตัวแปรอิสระในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของระดับความสุขได้ร้อยละ 37.39 ค่า Log likelihood เท่ากับ -61.80541 และ LR chi2(13) เท่ากับ 73.82 โดยมีค่า Prob > chi2 เท่ากับ 0.0000 แสดงว่าแบบจำลองโดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ตารางที่ 1 การประมาณค่าโลจิสติกแบบเรียงลำดับสำหรับแบบจำลองระดับความสุขของบุคลากร รพ.หนองม่วงไข่

ตัวแปร	Coefficients	Standard Error	P>z
เพศ (ชาย=1)	-0.5319	0.6414	0.4070
สถานภาพ (โสด=1)	0.2825	0.6227	0.6500
อายุ (ปี)	0.2132	0.0623	0.0010
อายุงาน (ปี)	-0.1832	0.0636	0.0040
การศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป=1)	0.2967	0.7025	0.6730
รับราชการ (ใช่=1)	0.2513	0.6754	0.7100
อาชีพพยาบาล (ใช่=1)	0.1183	0.6533	0.8560
รายได้ต่อเดือนเกิน 35,000 บาท (ใช่=1)	-0.0114	0.6270	0.9850
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล	-0.0482	0.1208	0.6900
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ	0.2847	0.1579	0.0710
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี	0.0969	0.0536	0.0710
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้	0.1190	0.1358	0.3810
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านคุณธรรม	0.1280	0.0510	0.0120
<b>Log likelihood</b>		-61.80541	
<b>LR chi2(13)</b>		73.82	
<b>Prob &gt; chi2</b>		0.0000	
<b>Pseudo R2</b>		0.3739	

ที่มา: จากการคำนวณ

ผลการวิเคราะห์ผลกระทบส่วนเพิ่ม มี 3 ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และคะแนนด้านคุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ตารางที่ 2) กล่าวคือ ในกรณีของอายุ ผลกระทบส่วนเพิ่มแสดงให้เห็นว่าเมื่ออายุเพิ่มขึ้นหนึ่งปี ความน่าจะเป็นที่บุคลากรจะมีความสุขในระดับที่ 1 (ระดับต่ำ) ลดลงร้อยละ 0.86 และความน่าจะเป็นที่จะมีความสุขในระดับที่ 2 ลดลงร้อยละ 1.63 ในขณะที่ความน่าจะเป็นที่จะมีความสุขในระดับที่ 3 (ระดับสูง) เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.49 ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุข โดยบุคลากรที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีความสุขในระดับที่สูงขึ้น

ตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงาน ผลกระทบส่วนเพิ่มแสดงความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ เมื่อประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นหนึ่งปี ความน่าจะเป็นที่บุคลากรจะมีความสุขในระดับที่ 1 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.74 และความน่าจะเป็นที่จะมีความสุขในระดับที่ 2 เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.40 ในขณะที่ความน่าจะเป็นที่จะมีความสุขในระดับที่ 3 ลดลงร้อยละ 2.14 ปรากฏการณ์นี้อาจสะท้อนถึงความเครียดที่เพิ่มขึ้นตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งอาจส่งผลเชิงลบต่อความสุขโดยรวม

ตัวแปรที่ 3 คือคะแนนด้านคุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลกระทบส่วนเพิ่ม

ชี้ให้เห็นว่า เมื่อคะแนนด้านคุณธรรมเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะมีความสุขในระดับที่ 1 ลดลงร้อยละ 0.51 และความน่าจะเป็นที่จะมีความสุขในระดับที่ 2 ลดลงร้อยละ 0.98 ในขณะที่ความน่าจะเป็นที่จะมีความสุขในระดับที่ 3 เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.49 ผลลัพธ์นี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการมีคุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับระดับความสุข

ตัวแปรอื่นๆ ในแบบจำลอง เช่น เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และคะแนนด้านอื่นๆ ของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p > 0.05$ ) อย่างไรก็ตาม คะแนนความพอประมาณและคะแนนการมีภูมิคุ้มกัน แสดงแนวโน้มที่น่าสนใจ ( $0.05 < p < 0.10$ ) โดยทั้งสองปัจจัยมีแนวโน้มที่จะเพิ่มโอกาสของการมีความสุขในระดับที่สูงขึ้น

**ตารางที่ 2** ผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effects) ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากร รพ.หนองม่วงไข่

ตัวแปร	Predicted prob. ความสุข		
	Marginal effect		
	Level = 1	Level = 2	Level = 3
เพศ (ชาย=1)	0.0220 (0.0265)	0.0387 (0.0455)	-0.0606 (0.0711)
สถานภาพ (โสด=1)	-0.0110 (0.0236)	-0.0220 (0.0496)	0.0330 (0.0729)
อายุ (ปี)	-0.0086*** (0.0030)	-0.0163*** (0.0044)	0.0249*** (0.0062)
อายุงาน (ปี)	0.0074** (0.0030)	0.0140*** (0.0045)	-0.0214*** (0.0066)
การศึกษา (ปริญญาตรีขึ้นไป=1)	-0.0121 (0.0293)	-0.0220 (0.0505)	0.0342 (0.0796)
รับราชการ (ใช่=1)	-0.0102 (0.0278)	-0.0185 (0.0482)	0.0287 (0.0758)
อาชีพพยาบาล (ใช่=1)	-0.0047 (0.0258)	-0.0091 (0.0506)	0.0138 (0.0764)
รายได้ต่อเดือนเกิน 35,000 บาท (ใช่=1)	0.0005 (0.0252)	0.0009 (0.0480)	-0.0013 (0.0732)
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านความมีเหตุผล	0.0019 (0.0048)	0.0037 (0.0093)	-0.0056 (0.0141)
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านความพอประมาณ	-0.0115* (0.0048)	-0.0218* (0.0093)	0.0332* (0.0141)

## ตารางที่ 2 ผลกระทบส่วนเพิ่ม (Marginal effects) ของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของบุคลากร รพ.หนองม่วงไข่ (ต่อ)

ตัวแปร	Predicted prob. ความสุข		
	Marginal effect		
	Level = 1	Level = 2	Level = 3
	(0.0067)	(0.0120)	(0.0178)
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี	-0.0039*	-0.0074*	0.0113*
	(0.0023)	(0.0040)	(0.0060)
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านความรู้	-0.0048	-0.0091	0.0139
	(0.0055)	(0.0105)	(0.0158)
คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงด้านคุณธรรม	-0.0051**	-0.0098**	0.0149***
	(0.0022)	(0.0040)	(0.0057)

หมายเหตุ: \*, \*\*, \*\*\* ระบุระดับนัยสำคัญที่ .1, .05, และ .01 ตามลำดับ สำหรับตัวเลขใน () คือ ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)

### สรุปและอภิปรายผล

ผลการประเมินความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของโรงพยาบาลหนองม่วงไข่ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดยโรงพยาบาลได้คะแนนในระดับ “เข้าถึง” ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของการประเมิน สะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับการดำเนินงานในทุกมิติ ทั้งด้านประสิทธิภาพ การดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการสร้างประโยชน์แก่สังคม ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ พันธเสน และคณะ (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่สามารถนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้อย่างลึกซึ้งจะสามารถพัฒนาไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งประโยชน์สุข” ได้ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ สุเมธ ตันติเวชกุล (2558) ยังได้เสนอว่า การพัฒนาสู่องค์กรแห่งประโยชน์สุขต้องอาศัยการบูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

อย่างไรก็ตาม การที่โรงพยาบาลได้คะแนนต่ำสุดในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แม้จะยังอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ก็ยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่เน้นย้ำความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว และยังสัมพันธ์กับแนวคิดของ Marsick and Watkins (2003) ที่ระบุว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการดำเนินงานขององค์กรและความพึงพอใจของบุคลากร เพราะการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาทักษะของพนักงาน แต่ยังสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ ได้ดีขึ้น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรด้วย Ordered Logit Model พบประเด็นที่น่าสนใจหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ที่ขัดแย้งกันระหว่างอายุและประสบการณ์การทำงาน กล่าวคือ ในขณะที่อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุข ประสบการณ์การทำงาน

กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบ ปรากฏการณ์นี้อาจอธิบายได้ด้วยแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยอายุที่เพิ่มขึ้นอาจสัมพันธ์กับการพัฒนาทักษะชีวิตและการปรับตัวที่ดีขึ้น ในขณะที่ประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นอาจนำมาซึ่งความเครียดสะสมหรือความรู้สึกขาดความก้าวหน้าในอาชีพ

คะแนนด้านคุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สนับสนุนแนวคิดของ ขนิษฐา กาญจนรังษีเนนท์ และคณะ (2554) ที่เสนอว่าการสร้างประโยชน์สุขตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งความสุขได้

นอกจากนี้ แม้ว่าคะแนนความพอประมาณและคะแนนการมีภูมิคุ้มกันจะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ก็แสดงแนวโน้มในการเพิ่มโอกาสของการมีความสุขในระดับที่สูงขึ้น สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้อย่างครบถ้วนทุกมิติ

อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้มีข้อจำกัดบางประการ เนื่องจากเป็นการเป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional study) ซึ่งอาจไม่สามารถสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของระดับความสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในระยะยาวได้

ผลการศึกษานี้ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สำคัญเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรด้านสาธารณสุข และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กรและความสุขของบุคลากรได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

การประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงพยาบาลหนองม่วงไข่ แสดงให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น กระทรวงสาธารณสุขควรพิจารณาขยายผลโมเดลความสำเร็จนี้ไปยังโรงพยาบาลอื่นๆ โดยเฉพาะโรงพยาบาลชุมชน และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จในการนำหลักปรัชญานี้มาใช้

การพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา ควรมีการสนับสนุนให้โรงพยาบาลพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมของบุคลากรเป็นอีกประเด็นที่สำคัญ เนื่องจากผลการวิจัยชี้ว่าคุณธรรมมีผลเชิงบวกต่อความสุขของบุคลากร ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรสาธารณสุข โดยเน้นการปลูกฝังค่านิยมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการสร้างระบบการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรมดีเด่น

นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรที่มีประสบการณ์สูง เนื่องจากพบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุข ดังนั้น ควรสร้างโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกลุ่มนี้

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการที่ควรได้รับการพัฒนาในการวิจัยครั้งต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางซึ่งไม่สามารถสะท้อนการเปลี่ยนแปลงในระยะยาวได้ ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรพิจารณาทำการศึกษาเชิงยาวเพื่อติดตามพลวัตของการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่อื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในบริบทที่แตกต่างกัน และควรเพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะในประเด็นที่น่าสนใจ เช่น

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับความ สุข และบทบาทของคุณธรรมที่มีต่อความสุขของบุคลากร รวมถึงควรศึกษาผลกระทบที่มีต่อผู้รับบริการและชุมชน ตลอดจนปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในองค์กรสาธารณสุข

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้บริหารและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ ที่ได้เสียสละเวลาให้เข้าเยี่ยมและสัมภาษณ์ รวมถึงอนุเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของโรงพยาบาล ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่องานวิจัย และขอขอบคุณมูลนิธิมั่นพัฒนาที่สนับสนุนทุนวิจัยนี้

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. <https://dhes.moph.go.th/wp-content/uploads/2022/03/แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ-ฉบับที่-12.pdf>
- ขนิษฐา กาญจนรังษิณนท์, กาญจนา รอดแก้ว, ประไพ ศิวะลีราวิลาศ, พรหมพิริยะ พนาสนธิ, ศยามล ลัดคนาสถิตย์ และรังสรรค์ หังสนาวิน. (2554). *ประโยชน์สุขจากเศรษฐกิจพอเพียง*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนสืบสานศาสตร์พระราชา. (2560). *ทฤษฎีแห่งศาสตร์พระราชาศาสตร์พระราชา*. สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ.
- พวงชมพู ประเสริฐ. (2559). *วิกฤติโรงพยาบาลรัฐ สิ่งที่คุณไทยช่วยแก้ไขได้*. คมชัดลึกออนไลน์. <http://www.komchadluek.net/news/edu-health/232260>
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2558). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. *วารสารเศรษฐกิจและสังคม*, 52(1), 4-7.
- อภิชัย พันธเสน. (2551). *การวิจัยและพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง*. คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. <http://bsris.swu.ac.th/filenews/53rdbstriapichai.pdf>
- อภิชัย พันธเสน และคณะ. (2560). *ยั่งยืน มีความสุขจากประโยชน์สุขด้วยเศรษฐกิจพอเพียง: หนึ่งทศวรรษครั้งแห่งการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง (2547-2559)*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Greene, W. H. (2012). *Econometric analysis* (7<sup>th</sup> ed.). Pearson Education.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.

- Maddala, G. S. (1983). *Limited-dependent and qualitative variables in econometrics*. Cambridge University Press.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.