ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครศรีธรรมราช
Happiness at Work of Personnel Working in a Government Hospital in Nakhon Sri Thammarat Province

อมรรัตน์ ลือนาม[1*], ภัทรพร ยุบลพันธ์[1], ดวงหทัย แสงสว่าง[1], วิภาวรรณ เพ็งพานิช[1], กิตติ ประจันตเสน[2], จิรัฐติกาล เก้าเอี้ยน[3]

[1]สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ สมุทรปราการ 10540

[2]สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอำนาจเจริญ 37000

[3]สาขาวิชาการจัดการโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ สมุทรปราการ 10540

Amornrat Luenam[1*], Pataraporn Yubonpunt[1], Duanghathai Sangsawang[1], Wipawan Pengpanich[1], Kitti Prachuntasen[2], Chirattikarn Kaoian[3]

[1]Division of Public Health, Faculty of Public and Environmental Health, Huachiew Chalermphakiet University, Samutprakarn 10540

[2]Provincial Public Health Office Amnat Charoen 37000

[3]Division of Hospital Management, Faculty of Public and Environmental Health, Huachiew Chalermphakiet University, Samutprakarn 10540

*Email : luenam.hcu@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินระดับความสุขในการทำงานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในหน่วยงาน คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 105 คน เป็นวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง ใช้แบบสอบถามให้ตอบเองเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมีนาคม - เมษายน 2561 วิเคราะห์ระดับและความสุขในการทำงานโดยใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในหน่วยงาน คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.57 และระดับสูง ร้อยละ 30.48 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (95% CI; 3.29 – 3.50) ทั้งนี้ปัจจัยในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้นำและนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี สังคมดี และผ่อนคลายดี ในขณะที่สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี และสังคมดี ส่วนคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรร่วมกันเสริมสร้าง สนับสนุนสร้างความสุขในการทำงานในทุกด้านโดยเฉพาะด้านใฝ่รู้ดี ผ่อนคลายดี และสุขภาพการเงินดี เนื่องจากมีความสุขน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ : ความสุข การทำงานบุคลากรโรงพยาบาลรัฐ

21 กันยายน 2561 / 18 ตุลาคม 2564 / 17 ธันวาคม 2564
21 September 2018 / 18 October 2021 / 17 December 2021

Abstract

The aims of this study were to assess the level of happiness at work and analyze the relationship between factors in the organization, quality of life, and the happiness at work of personnel working in support and service departments in a government hospital in Nakhon Sri Thammarat Province. This cross-sectional study was conducted from March to April 2018 among 105 participants. A self-administered questionnaire was used. Descriptive statistics were used to access the level of happiness. The Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient was used to analyze the relationship between happiness at work, factors of organization, and quality of life. The result showed that the majority of participants (68.57%) had a fair level of happiness at work followed by a high (30.48%) ($\bar{x}$ ±S.D; 3.39±0.54, 95%CI; 3.29 – 3.50), respectively. While the factors of an organization comprised of leadership and management policy were positive correlations with happy heart, happy society and happy relax, respectively. In addition, working environment, workplace relationship, and job description were positive correlations with happy heart, happy society, respectively. All eight aspects of happiness at work were positive correlations with quality of life with the statistically significant level of 0.05. It is suggested that administrators need to work together to strengthen and support to build happiness at work in all aspects, especially happy brain, happy relax, and happy money. Since they were less happy at work than others aspect.

Keywords : Happiness, work of personnel working in a government hospital

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นรากฐานหรือต้นทุนที่สำคัญขององค์กร เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงศักยภาพและความสำเร็จขององค์กร เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์แล้ว ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรยังมีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรที่มีในองค์กรให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด องค์กรที่มีการจัดองค์กรทั้งการวางโครงสร้างองค์กร การออกแบบงาน การจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน การพัฒนาบุคลากร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจจะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและพร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ซึ่งองค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดในทางสร้างสรรค์ อยากทำงานรู้สึกมีความสุขแม้ว่างานจะหนักและเหนื่อย[1]

องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเริ่มให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขในการทำงาน เห็นได้จากการบรรจุประเด็นการพัฒนาศักยภาพของคนและเศรษฐกิจไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 และได้จัดทำกรอบการพัฒนาความสุขในการทำงานหรือองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ซึ่งประกอบด้วยความสุข 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) ซึ่งในแต่ละมิติจะมีพื้นฐานความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน กล่าวคือ เมื่อคนในองค์กรมีความสุข ครอบครัวก็มีความสุข สังคมก็จะมีความสุขด้วย[2] ปัจจุบันหลายองค์กรรวมทั้งกระทรวงสาธารณสุขได้นำกรอบแนวคิดการมาเสริมสร้างความสุขในการทำงานมาประยุกต์ใช้ มุ่งให้ความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรทางด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน โดยแต่ละหน่วยงานในสังกัดต้องทำการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกหรือความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม[3] เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ (Retention rate) ของบุคลากรในองค์กร ลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่ จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า นอกจากปัจจัยด้านเศรษฐานะของบุคลากรแล้ว อายุการทำงาน ผู้นำและนโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงาน[4] และคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กร[5] ดังนั้นการจัดการองค์กรที่ดีควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกมิติจะช่วยเสริมสร้างระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นได้

โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง เป็นโรงพยาบาลทหารในสังกัดกองทัพบก ให้บริการด้านการรักษา การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย และส่งเสริมสุขภาพแก่กำลังพลและประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ และสร้างความพอใจให้ผู้มารับบริการ บุคลากรจำเป็นต้องมีศักยภาพในการให้บริการควบคู่ไปกับการทำงานอย่างมีความสุข ข้อมูลในปี พ.ศ. 2558-2560 พบว่า มีบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการลาออกจำนวน 9 คน[6] อาจเนื่องจากลักษณะงานนั้นเป็นการดำเนินงานที่ต้องขับเคลื่อนจากนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเสร็จและทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก เผชิญกับภาวะความกดดันจากลักษณะงาน ทำให้ความสุขในการทำงานลดลงส่งผลให้บุคลากรมีการลาออก ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังและประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องป้องกันปัญหาการโยกย้ายและการลาออกของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มีเป้าหมายให้ประชาชนมีสุขภาพดี ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน[7] ดังนั้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการสังเคราะห์และทบทวนวรรณกรรมว่าจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานหรือไม่อย่างไร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับความสุขในการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับหน่วยงาน คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปกำหนดนโยบาย และวิธีการส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการมีความสุขในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และลดอัตราการลาออกของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับหน่วยงาน คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจังหวัดนครศรีธรรมราช

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytical research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย คือ บุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 105 คน (โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง, 2561)

เกณฑ์ในการคัดเลือก

1. บุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป
2. บุคลากรที่มีความยินยอมเข้าร่วมโครงการในครั้งนี้

ขนาดตัวอย่าง

เนื่องจากประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาในกลุ่มประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการประยุกต์แนวคิด ทฤษฎี ซึ่งคำถามจะครอบคลุมประเด็นหลักในเรื่องต่อไปนี้ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยระดับหน่วยงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการจ้างงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ต่อรายจ่าย และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยระดับหน่วยงาน ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ เรณู สุขฤกษกิจ (2554)[8] ประกอบด้วย ด้านผู้นำและนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านลักษณะงาน จำนวน 43 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และมีเกณฑ์ในการวัดแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ รู้สึกเห็นด้วยระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ มีการแปลผล[9] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยระดับหน่วยงานอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ปัจจัยระดับหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ปัจจัยระดับหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบวัดคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบวัดคุณภาพชีวิตฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) ชุด 26 ตัวชี้วัด ของสุวัฒน์ มหัตนิรันด์กุล[10] ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย (Physical domain) ด้านจิตใจ (Psychological domain) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มีการแปลผล ดังนี้

คะแนนตั้งแต่ 26-60	คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี
คะแนนตั้งแต่ 61-95	คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตปานกลาง
คะแนนตั้งแต่ 96-130	คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ นภัส จิตต์ธีรภาพ[11] ประกอบด้วย สุขภาพดี น้ำใจดี สังคมดี ผ่อนคลายดี ใฝ่รู้ดี จิตวิญญาณดี สุขภาพเงินดี และครอบครัวดี จำนวน 64 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) และมีเกณฑ์ในการวัดแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ รู้สึกเห็นด้วยระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ มีการแปลผล[9] ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ลักษณะบริบทคล้ายคลึงกัน และไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน ค่า Cronbach's Alpha Coefficient ของแบบสอบถามปัจจัยระดับหน่วยงาน เท่ากับ 0.95 ด้านความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.86 ส่วนด้านคุณภาพชีวิต เท่ากับ 0.84

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและคุณลักษณะด้านประชากร กรณีข้อมูลแจงนับวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) กรณีข้อมูลต่อเนื่องใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) สำหรับปัจจัยระดับหน่วยงาน คุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และช่วงเชื่อมั่นที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยหน่วยงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน

จริยธรรมในการวิจัย

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ เลขที่รับรองจริยธรรมวิจัย อ.671/2561

ผลการวิจัย

บุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.29 อายุต่ำกว่า 31 ปี ($\bar{x}$ = 32.15, SD = 9.34) ร้อยละ 49.52 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 46.67 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.67 สถานภาพการทำงานประจำ ร้อยละ 74.29 รายเฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 69.52 ($\bar{x}$ =16,151.17, SD = 8,092.68) รายได้เพียงพอและเหลือเก็บ ร้อยละ 43.81 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 58.10 ($\bar{x}$ = 7.22, SD = 7.58) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช (n = 105)

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	48	45.71
	หญิง	57	54.29
อายุ (ปี)			
	ต่ำกว่า 31	52	49.52
	31 – 40	29	27.62
	41 – 50	19	18.10
	มากกว่า 50	5	4.76
	ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	32.15 (9.34)	
	ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด : ค่ามากสุด)	31 (19 : 56)	
สถานภาพสมรส			
	โสด	43	40.95
	สมรส	49	46.67
	หม้าย	7	6.67
	หย่า	1	0.95
	แยกกันอยู่	5	4.76
ระดับการศึกษา			
	ประถมศึกษา	2	1.90
	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	5	4.76
	มัธยมศึกษาตอนปลาย(ม.6)	19	18.10
	อนุปริญญา(ปวช./ปวส.)	28	26.67
	ปริญญาตรี	49	46.67
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.90
สถานภาพการทำงาน			
	ประจำ	78	74.29
	ไม่ประจำ	27	25.71
รายเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)			
	ต่ำกว่า 10,000	15	14.29
	10,000 – 20,000	73	69.52

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช (n = 105) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
20,001 – 30,000	8	7.62
มากกว่า 30,000	9	8.57
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	16,151.17 (8,092.68)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด : ค่ามากสุด)	13,850 (6,500 : 42,788)	
ความเพียงพอของรายได้ต่อรายจ่าย		
เพียงพอและเหลือเก็บ	46	43.81
เพียงพอไม่เหลือเก็บ	36	34.29
ไม่เพียงพอ	23	21.90
ระยะเวลาการทำงาน (ปี)		
1 – 5 ปี	61	58.10
6 – 10 ปี	22	20.95
มากกว่า 10 ปี	22	20.95
ค่าเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	7.22 (7.58)	
ค่ามัธยฐาน (ค่าต่ำสุด : ค่ามากสุด)	4 (1 ปี : 37 ปี)	

ปัจจัยระดับหน่วยงาน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ มีปัจจัยระดับหน่วยงาน ด้านผู้นำและนโยบายการบริหารอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 78.10 รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 75.24 และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ร้อยละ 73.33 ตามลำดับ สำหรับปัจจัยระดับหน่วยงาน ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงน้อยที่สุด ร้อยละ 66.67 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90±0.69 และค่าช่วงเชื่อมั่นที่ระดับ 95% อยู่ระหว่าง 3.77 – 4.04 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยในหน่วยงานโดยรวม ของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช (n = 105)

ปัจจัยระดับหน่วยงาน	ระดับสูง จำนวน(ร้อยละ)	ระดับปานกลาง จำนวน(ร้อยละ)	ระดับต่ำ จำนวน(ร้อยละ)
ด้านผู้นำและนโยบายการบริหาร	82(78.10)	11(10.48)	12(11.43)
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	79(75.24)	21(20.00)	5(4.76)
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	77(73.33)	22(20.95)	6(5.71)
ด้านลักษณะงาน	70(66.67)	29(27.62)	6(5.71)
ภาพรวม	82(78.10)	16(15.24)	7(6.67)
Mean±S.D. = 3.90±0.69, Median(Min:Max) 4.09 (1.83 : 5), 3.90 (95%CI ; 3.77 – 4.04)			

บุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.00 คุณภาพชีวิตดี ร้อยละ 38.10 และคุณภาพชีวิตไม่ดี ร้อยละ 1.90 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 92.89±14.06 และค่าช่วงเชื่อมั่นที่ระดับ 95% อยู่ระหว่าง 90.17 - 95.61 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตโดยรวม ของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช (n = 105)

คุณภาพชีวิต	จำนวน	ร้อยละ
คุณภาพชีวิตไม่ดี (26 – 60 คะแนน)	2	1.90
คุณภาพชีวิตปานกลาง (61 – 95 คะแนน)	63	60.00
คุณภาพชีวิตดี (96 – 130 คะแนน)	40	38.10
Mean±S.D. = 92.89±14.06, Median(Min:Max) 91 (55 : 124), 92.89 (95%CI ; 90.17 – 95.61)		

ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.57 รองลงมาคืออยู่ในระดับสูง ร้อยละ 30.48 และอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 0.95 มีคะแนนเฉลี่ย 3.39 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39±0.54 และค่าช่วงเชื่อมั่นที่ระดับ 95% อยู่ระหว่าง 3.29-3.50 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความสุขในการทำงานโดยรวม ของบุคลากรที่ทำงานในฝ่ายบริหารและฝ่ายสนับสนุนโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช (n = 105)

ความสุขในการทำงาน	ระดับสูง จำนวน(ร้อยละ)	ระดับปานกลาง จำนวน(ร้อยละ)	ระดับต่ำ จำนวน(ร้อยละ)
สุขภาพดี	39(37.10)	64(60.95)	2(1.90)
น้ำใจดี	38(36.19)	66(62.86)	1(0.95)
สังคมดี	37(35.24)	66(62.86)	2(1.90)
ผ่อนคลาย	30(28.57)	71(67.62)	4(3.81)
ใฝ่รู้ดี	24(22.86)	74(70.48)	7(6.67)
จิตวิญญาณดี	32(30.48)	68(64.76)	5(4.76)
สุขภาพเงินดี	31(29.52)	68(64.76)	6(5.71)
ครอบครัวดี	33(31.43)	68(64.76)	4(3.81)
รวม	32(30.48)	72(68.57)	1(0.95)
Mean±S.D. = 3.39±0.54, Median(Min:Max) 3.25 (1.92:4.78), 3.39 (95%CI ; 3.29 – 3.50)			

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในแต่ละด้านทั้ง 8 ด้าน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยคุณภาพชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = 0.355; 95%CI: 0.175-0.511; p-value<.001)

ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยในหน่วยงานด้านผู้นำและนโยบายมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r= .254; 95%CI: .066 -.426; p-value = .008) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .256; 95%CI: .068-.427; p-value = .008) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .216; 95%CI: .026-.392; p-value = .026) ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .270; 95%CI: .083-.439; p-value = .005) และคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .523; 95%CI: .368-.649; p-value <.001) ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานด้านสังคมดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยในหน่วยงานด้านผู้นำและนโยบายมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ (r = .195; 95%CI: .003-.372; p-value = .046) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .267; 95%CI: .080-.437; p-value = .005) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .269; 95%CI: .081-.438; p-value = .005) ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .306; 95%CI: .122-.470; p-value = .001) และคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = .545; 95%CI: .395-.667; p-value < .001) ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลายดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยในหน่วยงานด้านผู้นำและนโยบายมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .202; 95%CI: .011-.379; p-value = .036) และคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = .478; 95%CI: .316-.614; p-value < .001) ตามลำดับ

ความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .310; 95%CI: .216-.412; p-value <.001)

ความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = .412; 95%CI: .239-.559; p-value <.001)

ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพเงินดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ (r = .401; 95%CI: .226-.550; p-value <.001)

ความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r = .450; 95%CI: .282-.590; p-value < .001) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ กับปัจจัยในหน่วยงาน และคุณภาพชีวิต ด้วยวิธีของเพียร์สัน (n= 105)

ความสุขในการทำงาน	ปัจจัยในหน่วยงาน												คุณภาพชีวิต		
	ผู้นำและนโยบายการบริหาร			สภาพแวดล้อมการทำงาน			ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน			ลักษณะงาน					
	r_{xy}	95%CI for r_{xy}	p-value	r_{xy}	95%CI for r_{xy}	p-value	r_{xy}	95%CI for r_{xy}	p-value	r_{xy}	95%CI for r_{xy}	p-value	r_{xy}	95%CI for r_{xy}	p-value
สุขภาพดี	.075	.018-.263	.447	.138	.055-.321	.159	.071	.122-.259	.471	.107	.086-.293	.277	.355	.175-.511	<.001
น้ำใจดี	.254	.066-.426	.008	.256	.068-.427	.008	.216	.026-.392	.026	.270	.083-.439	.005	.523	.368-.649	<.001
สังคมดี	.195	.003-.372	.046	.267	.080-.437	.005	.269	.081-.438	.005	.306	.122-.470	.001	.545	.395-.667	<.001
ผ่อนคลาย	.202	.011-.379	.039	.143	.050-.326	.144	.163	.030-.343	.097	.173	.020-.353	.078	.478	.316-.614	<.001
ใฝ่รู้ดี	.141	.052-.324	.150	.124	.070-.308	.208	.097	.096-.283	.325	.167	.025-.348	.088	.310	.216-.412	<.001
จิตวิญญาณดี	.176	.016-.356	.072	.135	.058-.310	.168	.069	.013-.258	.482	.110	.083-.295	.263	.412	.239-.559	<.001
สุขภาพเงินดี	.092	.010-.279	.352	.067	.012-.255	.499	.086	.011-.273	.384	.123	.070-.307	.211	.401	.226-.550	<.001
ครอบครัวดี	.057	.013-.246	.562	.070	.012-.258	.479	.049	.014-.230	.616	.061	.013-.250	.536	.450	.282-.590	<.001

หมายเหตุ

r_{xy} หมายถึง ค่าสหสัมพันธ์วิเคราะห์ด้วยวิธีของเพียร์สัน 95%CI for r_{xy} หมายถึง ช่วงความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ของค่าสหสัมพันธ์วิเคราะห์ด้วยวิธีของเพียร์สัน



อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.57 ส่วนความสุขด้านใฝ่รู้ดี ผ่อนคลายดี และสุขภาพการเงินดี มีความสุขน้อยกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานและบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานที่ไม่ได้มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง[12,13] ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการลักษณะงานด้านการให้บริการสุขภาพต้องมีความพร้อมในการให้บริการตลอดเวลาบุคลากรจะต้องหมุนเวียนปฏิบัติงานทำให้มีชั่วโมงการทำงานและภาระงานมากกว่าบุคลากรในสายงานอื่น รวมทั้งมีความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกร้องเรียน) มีเวลาในการพักผ่อนไม่เพียงพอ ได้รับการสนับสนุนด้านความรู้จากองค์กรน้อย อีกทั้งมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายในการดำเนินชีวิต สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ต่ำกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานในทุกด้าน เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นเครื่องบ่งชี้ความพึงพอใจหรือความสุขในชีวิต การมีระดับคุณภาพที่ดีจะก่อให้เกิดความสมดุลทั้งในด้านสุขภาพกาย จิตใจ และสังคมที่เหมาะสม ส่งผลให้มีการดำรงชีวิตได้อย่างเป็นปกติสุข[14] ซึ่งจะมีผลเชื่อมโยงทั้งในการทำงานและการดำเนินชีวิตปกติ บุคลากรที่มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้อย่างสมดุลและส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

ในขณะที่ปัจจัยในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้นำและนโยบาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสังคมดี น้ำใจดี และผ่อนคลายดี ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำและนโยบายขององค์กรเป็นตัวกำหนดเป้าประสงค์ โครงสร้างและรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร การมีโครงสร้างองค์กรที่ดี การออกแบบงานที่เหมาะสมย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน[15] เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร[16] สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความเต็มใจและพร้อมทุ่มเทให้การดำเนินบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่การปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมเอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และการได้รับอันตรายจากการปฏิบัติงาน[17,18] การมีสุขภาวะที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วย[19,20] นอกจากนี้ การมีความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีปราศจากความขัดแย้ง รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะช่วยเพิ่มระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้นเช่นเดียวกัน[12,21]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปปฏิบัติงาน

1) คุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากรที่ทำงานฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายบริการ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทางการเรียนรู้ในงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้ทำให้ตนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่หยุดอยู่กับที่ จัดกิจกรรมคลายเครียดให้แก่บุคลากร การ

สนับสนุนการส่งเสริมความรู้ รวมทั้งการจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสม ถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรมีความสุขมากขึ้น

2) ผู้บริหารควรมีการประเมินความสุขด้านใผ่รู้ดี ผ่อนคลายดี และสุขภาพการเงินดี เนื่องจากความสุขน้อยกว่าด้านอื่นๆ ให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาหาทางแก้ไขปัญหา สร้างเสริมความสุข รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกแผนกในโรงพยาบาล รวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

2) ควรศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทุกปี เพื่อให้ทราบถึงระดับความสุขในองค์กร

3) ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้นรวมถึงการใช้สถิติเพื่อควบคุมผลกระทบของตัวแปรอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความในการทำงานอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

1. อรทัย อินปิ่น. ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2553.
2. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ; 2552.
3. กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม พ.ศ. 2560-2564. นนทบุรี; 2559.
4. คมกริช สุรเวช. ความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร [วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2554.
5. Chaiprasit K, Orapin S. Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2011;25:189-200.
6. โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. สถิติการการโอนย้าย ลาออก ของบุคลากร. นครศรีธรรมราช; 2561.
7. Kaewkulchaisri W. Factors effecting of happiness organization of municipality in Buengkan Province. Journal of the Veridian E-Journal 2013;6(2):501-13.
8. เรณู สุขฤกษกิจ. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัททท่าอากาศยานไทยจำกัด [วิทยานิพนธ์]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.
9. Best JW. The tool of research. Research in education 1977;6:156-80.
10. สุวัฒน์ มหัตนิรันดร์กุล, วิระวรรณ ตันติพิวัฒนสกุล, วนิดา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ, ราณี พรมานะจิรังกุล. เปรียบเทียบตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของ WHO 100 ตัวชี้วัด. เชียงใหม่: โรงพยาบาลสวนปรุง; 2540.

11. นภัส จิตต์ธีรภาพ. ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสากรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.

12. นฤมล แสวงผล. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [วิทยานิพนธ์]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.

13. ฌานิกา วงษ์สุรีย์รัตน์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.

14. Prachuntasen K, Laohasiriwong W, Luenam A. Social capital associated with quality of life among late adults and elderly population in the Northeast of Thailand. F1000Research 2018; 7:496.

15. Fisher C. Happiness at work. Int J Manag Rev 2010;12(4):384-412.

16. Olsson L, Gärling T, Ettema D, Friman M, Fujii S. Happiness and satisfaction with work commute. Soc Indic Res: 2013;111(1): 255-63.

17. World Health Organization [Internet]. Ottawa: The 1st International Conference on Health Promotion. 1986 [cited 2019 Jan 5]. Available from: https://www.who.int/teams/health-promotion/enhanced-wellbeing/first-global-conference

18. Schwefel D. Unemployment, health and health services in German-speaking countries. Soc Sci Med 1986;22(4):409-30.

19. Diener E, Scollon C, Lucas R. The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. In: Diener E, editor. Assessing well-being: the collected works of Ed Diener. New York: Springer; 2009 p. 67–100

20. Frey B, Stutzer A. Happiness and economics. Princeton, N.J.: Princeton University Press; 2002.

21. อรรถพร คงเขียว. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ดี.อี.เอ็ม คอนฟิแดนท์ จำกัด [วิทยานิพนธ์]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2554.