



ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน

Workplace Happiness among Personnel at Community Hospital, Nan Province

อภิชาติ สถาวรวิวัฒน์¹, สุทธิสา จันทรเพ็ง², ประสงค์ กิตติดำรงสุข³, วลลัรุตน์ พบศิริ^{4*}

¹นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลเชียงกลาง น่าน 55160

²นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สถาบันป้องกันควบคุมโรคเขตเมือง กรมควบคุมโรค กรุงเทพมหานคร 10220

³ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร 10400

⁴ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร 10400

Apichit Sathawornwiwat¹, Suttisa Chanpeng², Prasong Kitidamrongsuk³, Vallerut Pobkeeree^{4*}

¹Medical Doctor, Senior Professional Level, Chiang Klang Hospital, Nan 55160

²Public Health Officer, Institute for Urban Disease Control and Prevention, Department of Disease Control, Bangkok, Bangkok 10220

³Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok 10400

⁴Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok 10400

*Corresponding authors, e-mail: vallerut.pob@mahidol.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการสำรวจเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน ประชากรเป้าหมายคือบุคลากรสาธารณสุขและเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ของโรงพยาบาล จำนวน 122 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงานปรับจากเครื่องมือ Happinometer ซึ่งพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.775 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา สถิติไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่มีความสุข มิติที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือครอบครัวดี (87%) มิติที่ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสุขภาพดี (58%) ระดับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับอายุและระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ส่วนเพศ สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับความสุขในการทำงาน วิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการออกแบบการสร้างสุขในการทำงาน โดยสามารถสร้างได้ตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาทำงาน โดยอาจมีการจัดการแบ่งปันประสบการณ์ความสุขของบุคลากรที่อายุมากหรือเจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ควรสนับสนุนให้มีการออกกำลังกาย จัดกิจกรรมในกลุ่มที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

This cross - sectional analytic survey research aims to analyze the level of workplace happiness, and relationship between demographic characteristics and workplace happiness in working staff of a community hospital. The workplace happiness questionnaire was adapted from the Happinometer, developed by the Institute for Population and Social Research, Mahidol University. Reliability of questionnaires was 0.775. The subjects included everyone in the hospital. Data analysis was done through chi-square. The result showed that overall degree of happiness at work was happy. The highest mean of happiness dimension was Happy family (87%), and the lowest mean dimension was Happy health (58%). Workplace happiness was statistically related to age and education ($p\text{-value} < 0.05$). There was no statistical relationship between gender, marital status, having child or children, job type, employment status, work duration, family income and workplace happiness at the hospital. The result of this study could be used to create happiness at work in a community hospital staff, such as a period of activity happiness can be created at the beginning of the period of work, sharing experience of senior personnel with others, encouraging exercise, designing specific activities for below bachelor degree group and postgraduate level group.

Keywords : Workplace Happiness, Relationship, Community Hospital

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะบุคลากรคือทุนมนุษย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงส่งเสริมให้บุคลากรองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม และมีความรู้สึกที่ตัวเองมีคุณค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งหลายๆ องค์กรได้นำแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานของตนเอง ความสุขในที่ทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญ ในแต่ละวันของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ใช้เวลายาวนานในการทำงานเนื่องจากงานในโรงพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้เวลาอยู่กับผู้ป่วย บุคลากรที่ทำงานต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือต้องมีขวัญกำลังใจและความสุขในที่ทำงาน ไม่เช่นนั้นก็จะไม่มีกำลังใจทำงาน งานที่ทำก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^(1,2) ซึ่งจะทราบได้จากผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ บางคนจะไม่พอใจและร้องเรียน องค์กรจึงต้องรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรและทำงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการศึกษาเรื่องความสุขจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ของโรงพยาบาล เนื่องจากการสร้างสุขภาพที่ดีในองค์กรไม่เพียงแต่สร้างให้บุคลากรเกิดความพอใจเท่านั้นยังต้องศึกษาส่วนอื่นๆ ของบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกสบายใจและสามารถทำงานหรือสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลเนื่องจากความสุขมีความ สัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์กร บุคลากรทุกคนที่มีบทบาทในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้⁽³⁾

ความสุขในที่ทำงานเป็นเรื่องพื้นฐานของทุกคน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานและชีวิตส่วนตัว หรือเป็นประสบการณ์ของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก การศึกษา



เรื่องของความสุขสามารถศึกษาได้ทั้งด้านบวกและด้านลบซึ่งพิจารณาได้หลายมิติ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ในการวิจัยนี้ได้นำแนวคิดความสุขในที่ทำงานที่วัดโดย Happinometer ได้รับการพัฒนาโดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กรและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)⁽⁴⁾ ซึ่งพัฒนาดังแต่ พ.ศ. 2551

จากการศึกษาการวัดความสุขในที่ทำงานพบว่า⁽⁵⁾ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ หรือจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้สร้างและพัฒนาไว้แล้ว เช่น แบบวัดความสุขในที่ทำงานที่สร้างจากแนวคิดของ Manion, Diener & Warr แบบวัดความสุขของกรมสุขภาพจิตทั้งแบบสมบูรณ์ (TMHI-66) และแบบสั้น (TMHI-15) และแบบประเมินความสุขในองค์กร “Happinometer: ความสุขวัดเองได้” ซึ่งแบบประเมินนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขในที่ทำงานระดับบุคคล ซึ่งได้รับการพัฒนาโดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการพัฒนาดังแต่ พ.ศ. 2551 โดยเริ่มต้นจากการสร้างตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 สร้างตัวชี้วัดสำหรับวัดความสุขของข้าราชการพลเรือนและพัฒนาเป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: Self-assessment ซึ่งแบบวัดนี้ได้แบ่งการวัดเป็น 9 มิติ คือ 1) มิติสุขภาพดี 2) มิติผ่อนคลายดี 3) มิติน้ำใจดี 4) มิติจิตวิญญาณดี 5) มิติครอบครัวดี 6) มิติสังคมดี 7) มิติใฝ่รู้ดี 8) มิติการเงินดี และ 9) มิติการงานดี ผู้วิจัยใช้แนวทางการวัดความสุขในที่ทำงานของคนในองค์กร⁽⁴⁾ ด้วยการวัดความสุขที่ครอบคลุมหลากหลายมิติ โดยปรับจากแบบประเมินความสุข “Happinometer: ความสุขวัดเองได้” (แก้ไขตามคำแนะนำข้อ 2) และจากข้อมูลการขาดงานเนื่องจากการลาในปี พ.ศ. 2563 ของบุคลากรโรงพยาบาลมากกว่า 200 วันเป็นการลากิจและลาป่วยรวมกัน อาจเป็นไปได้ว่าความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลมีระดับที่ไม่มากและหากโรงพยาบาลต้องการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลและให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์กรมีความสุข ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรว่าควรศึกษาว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมีความสุขอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในที่ทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดน่าน
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในที่ทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยข้อมูลภาคตัดขวาง (Analytic cross sectional study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดน่าน พ.ศ. 2563 ประกอบด้วย แพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป 4 คน ทันตแพทย์ 2 คน เภสัชกร 4 คน พยาบาลวิชาชีพ 30 คน นักเทคนิคการแพทย์ 3 คน นักกายภาพบำบัด 1 คน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ 87 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 122 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ซึ่งนำมาปรับปรุงดัดแปลงให้เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายปิดและปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบหรือเติมข้อความตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ

ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ครอบครัวต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในที่ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ โดยผู้วิจัยได้ปรับจาก เครื่องมือ “Happinometer” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขในที่ทำงานระดับบุคคล เป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (self-เรื่อง) ของความสุขสามารถศึกษาได้ทั้งด้านบวกและด้านลบซึ่งพิจารณาได้หลายมิติ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ในการวิจัยนี้ได้นำแนวคิดความสุขในที่ทำงานที่วัดโดย Happinometer ได้รับการพัฒนาโดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กรและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)⁽⁴⁾ ซึ่งพัฒนาตั้งแต่ พ.ศ. 2551

จากการศึกษาการวัดความสุขในที่ทำงานพบว่า⁽⁵⁾ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ หรือจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้สร้างและพัฒนาไว้แล้ว เช่น แบบวัดความสุขในที่ทำงานที่สร้างจากแนวคิดของ Manion, Diener & Warr แบบวัดความสุขของกรมสุขภาพจิตทั้งแบบสมบูรณ์ (TMHI-66) และแบบสั้น (TMHI-15) และแบบประเมินความสุขในองค์กร “Happinometer: ความสุขวัดเองได้” ซึ่งแบบประเมินนี้เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขในที่ทำงานระดับบุคคล ซึ่งได้รับการพัฒนาโดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ พ.ศ. 2551 โดยเริ่มต้นจากการสร้างตัวชี้วัดความสุขของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ต่อมาในปี พ.ศ. 2553 สร้างตัวชี้วัดสำหรับวัดความสุขของข้าราชการพลเรือนและพัฒนาเป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: Selfassessment ซึ่งแบบวัดนี้ได้แบ่งการวัดเป็น 9 มิติ คือ 1) มิติสุขภาพดี 2) มิติผ่อนคลายดี 3) มิติน้ำใจดี 4) มิติจิตวิญญาณดี 5) มิติครอบครัวดี 6) มิติสังคมดี 7) มิติใฝ่รู้ดี 8) มิติการเงินดี และ 9) มิติการงานดี ผู้วิจัยใช้แนวทางการวัดความสุขในที่ทำงานของคนในองค์กร⁽⁴⁾ ด้วยการวัดความสุขที่ครอบคลุมหลากหลายมิติ โดยปรับจากแบบประเมินความสุข “Happinometer: ความสุขวัดเองได้” (แก้ไขตามคำแนะนำข้อ 2) และจากข้อมูลการขาดงานเนื่องจากการลาในปี พ.ศ. 2563 ของบุคลากรโรงพยาบาลมากกว่า 200 วันเป็นการลากิจและลาป่วยรวมกัน อาจเป็นไปได้ว่าความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลมีระดับที่ไม่มากและหากโรงพยาบาลต้องการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลและให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์กรมีความสุข ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรว่าควรศึกษาว่าบุคลากรในโรงพยาบาลมีความสุขอยู่ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในที่ทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดน่าน
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในที่ทำงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยข้อมูลภาคตัดขวาง (Analytic cross sectional study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดน่าน พ.ศ. 2563 ประกอบด้วย แพทย์เวชปฏิบัติทั่วไป 4 คน ทันตแพทย์ 2 คน เภสัชกร 4 คน พยาบาลวิชาชีพ 30 คน นักเทคนิคการแพทย์ 3 คน นักกายภาพบำบัด 1 คน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ 87 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 122 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และใช้แบบสอบถามที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ซึ่งนำมาปรับปรุงดัดแปลงให้เหมาะสมกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ เป็นลักษณะคำถามปลายเปิดและปลายปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบหรือเติมข้อความตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ครอบครัวต่อเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในที่ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ โดยผู้วิจัยได้ปรับจาก เครื่องมือ “Happinometer” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขในที่ทำงานระดับบุคคล เป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (self-assessment) แบบวัดนี้แบ่งการวัดเป็น 9 มิติ คือ 1) มิติสุขภาพดี 2) มิติผ่อนคลายดี 3) มิติน้ำใจดี 4) มิติจิตวิญญาณดี 5) มิติครอบครัวดี 6) มิติสังคมดี 7) มิติใฝ่รู้ดี 8) มิติการเงินดี และ 9) มิติการงานดี มีจำนวนข้อคำถามจากเครื่องมือทั้งหมด 15 ข้อ (แก้ไขตามคำแนะนำข้อ 4) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือมาดัดแปลง เพื่อใช้วัดระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรของโรงพยาบาล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตดัดแปลงเครื่องมือเพื่อประกอบการทำวิจัยถึงผู้พัฒนาเครื่องมือก่อนนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามความสุขในที่ทำงาน เท่ากับ 0.775

เกณฑ์การแบ่งระดับความสุขในการทำงาน ออกเป็น 4 ระดับ

มีความสุขมาก (Very Happy)	75.00 - 100.00
มีความสุข (Happy)	50.00 - 74.99
ไม่มีความสุข (Unhappy)	25.00 - 49.99
ไม่มีความสุขมาก (Very Unhappy)	00.00 - 24.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากแหล่งข้อมูลโดยตรง หลังจากผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล COA. No. MUPH 2019-015

การวิเคราะห์ข้อมูล

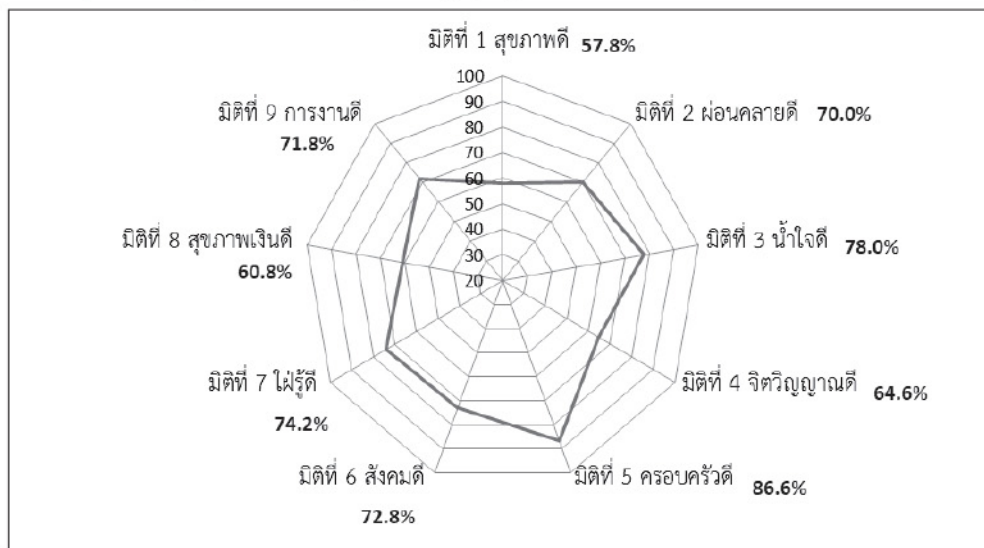
วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงาน รายได้ของครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสุขในที่ทำงาน

ผลการวิจัย

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับทั้งหมด 90 คนคิดเป็นร้อยละ 73.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 73 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 41 ปี (S.D. = 10.69) อายุต่ำสุด 23 ปี และอายุสูงสุด 60 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ร้อยละ 67 จบการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า รองลงมามัธยมศึกษา/ ปวช. หรือต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 23 และ 10 ตามลำดับ สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ร้อยละ 66

แต่งงานและอยู่ด้วยกัน รองลงมาโสด และแต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 21 และ 7 ตามลำดับ จำนวนบุตร ส่วนใหญ่ ร้อยละ 44 มีบุตร 2 คน รองลงมา คือ ไม่มีบุตร และมีบุตร 1 คน ร้อยละ 34 และ 14 ตามลำดับ ลักษณะงาน ส่วนใหญ่ ร้อยละ 77 เป็นงานให้บริการของโรงพยาบาล รองลงมา คือ งานสนับสนุนการให้บริการของโรงพยาบาล และงานพัฒนา และบริหารโรงพยาบาล ร้อยละ 20 และ 3.33 ตามลำดับ สถานภาพการจ้างงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 44 เป็นข้าราชการ รองลงมา คือ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข(พกส.)หรือพนักงานราชการ ร้อยละ 27 และ 20 ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 13 ปี (S.D. = 10.28) ต่ำสุด น้อยกว่า 1 ปี และสูงสุด 33 ปี และส่วนใหญ่ ร้อยละ 50 รายได้ครอบคลุมรายเดือน อยู่ระหว่าง 10,000 บาท – 30,000 บาท รองลงมา คือ อยู่ในช่วง 30,001 บาท – 50,000 บาท และ มากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 19 และ 18 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{X}$ = 71%, S.D. = 0.72) ตามเป้าประสงค์ ของกระทรวงสาธารณสุข และเมื่อพิจารณารายมิติโดยนำคะแนนรวมแต่ละมิติที่มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน พบว่า มิติที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very Happy) มีจำนวน 2 มิติ คือ มิติที่ 5 ครอบครัวดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข สูงสุด ($\bar{X}$ = 87%, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ มิติที่ 3 น้ำใจดี ($\bar{X}$ = 78%, S.D. = 0.62) มิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) จำนวน 7 มิติ คือ มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี ($\bar{X}$ = 74%, S.D. = 0.75) มิติที่ 6 สังคมดี ($\bar{X}$ = 73%, S.D. = 0.68) มิติที่ 9 การงานดี ($\bar{X}$ = 72%, S.D. = 0.72) มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี ($\bar{X}$ = 70%, S.D. = 0.68) มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี ($\bar{X}$ = 65%, S.D. = 0.85) มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี ($\bar{X}$ = 61%, S.D. = 1.11) และมิติที่ 1 สุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}$ = 58%, S.D. = 0.80) ไม่มีมิติที่ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่บุคลากรไม่มีความสุข (Unhappy) (รูปภาพที่ 1)



รูปภาพที่ 1 กราฟแสดงค่าเฉลี่ยความสุขในมิติทั้ง 9 ของบุคลากรในโรงพยาบาล



ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านสุขภาพ (N=90)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	24	26.7
หญิง	66	73.3
อายุ (ปี)		
18-29	15	16.7
30-40	31	34.4
41-50	24	26.7
51-60	20	22.2
Mean $\pm$ S.D. = 40.84 $\pm$ 10.69 Min-Max = 23-60		
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช. หรือต่ำกว่า	21	23.3
ปวส./อนุปริญญา/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	60	66.7
สูงกว่าปริญญาตรี	9	10.0
สถานภาพสมรส		
โสด	19	21.1
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	59	65.6
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	6	6.7
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	1	1.1
หม้าย	1	1.1
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	4	4.4
จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	31	34.5
1 คน	13	14.4
2 คน	40	44.4
3 คน	6	6.7
ลักษณะงาน		
งานให้บริการของโรงพยาบาล	69	76.7
งานสนับสนุนการให้บริการของโรงพยาบาล	18	20.0
งานพัฒนาและบริหารโรงพยาบาล	3	3.3
สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	40	44.4
พนักงานของรัฐ/พนักงานราชการ	18	20.0
ลูกจ้างประจำ	8	8.9
ลูกจ้างชั่วคราว	24	26.7



ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านสุขภาพ (N=90) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)		
1-5	31	34.4
6-10	18	20.0
11-15	10	11.1
16-20	8	8.9
>20	23	25.6
Mean $\pm$ S.D. = 12.64 $\pm$ 10.08 Min-Max = 1-33		
รายได้ (บาทต่อเดือน)		
< 10,000	12	13.3
10,000 - 30,000	45	50.0
> 30,000 - 50,000	17	18.9
> 50,000	16	17.8
Mean $\pm$ S.D. = 14,000 $\pm$ 8.58 Min-Max = 9,000 – 80,000		

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของความสุขในการทำงานจำแนกรายข้อ (N = 90)

ความสุขในการทำงาน	น้อยที่สุด (%)	น้อย (%)	ปานกลาง (%)	มาก (%)	มากที่สุด (%)	Mean $\pm$ S.D. (คะแนนเต็ม 5)
มิติที่ 1 สุขภาพดี						
1. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 2-3 วัน	11 (12.2)	54 (60.0)	15 (16.7)	10 (11.1)	0 (0.0)	2.27 $\pm$ 0.82 (45.40)
2. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่าน	1 (1.1)	8 (8.9)	32 (35.6)	43 (47.8)	6 (6.7)	3.50 $\pm$ 0.80 (70.00)
รวมมิติที่ 1 Mean $\pm$ S.D. = 2.89 (57.8%) $\pm$ 0.80						
มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี						
3. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่นๆ)	0 (0.0)	5 (5.6)	41 (45.6)	36 (40.0)	8 (8.9)	3.52 $\pm$ 0.74 (70.40)
4. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง	0 (0.0)	16 (17.8)	43 (47.8)	27 (30.0)	4 (4.4)	3.21 $\pm$ 0.79 (64.20)
5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (31.1)	56 (62.2)	6 (6.7)	3.76 $\pm$ 0.57 (75.20)
รวมมิติที่ 2 Mean $\pm$ S.D. = 3.50 (70.0%) $\pm$ 0.68						
มิติที่ 3 น้ำใจดี						
6. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง	0 (0.0)	0 (0.0)	22 (24.4)	55 (61.1)	13 (14.4)	3.90 $\pm$ 0.62 (78.00)
มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี						
7. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ	3 (3.3)	10 (11.1)	45 (50.0)	27 (30.0)	5 (5.6)	3.23 $\pm$ 0.85 (64.60)
มิติที่ 5 ครอบครัวดี						
8. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (11.1)	40 (44.4)	40 (44.4)	4.33 $\pm$ 0.67 (86.60)
มิติที่ 6 สังคมดี						
9. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	0 (0.0)	3 (3.3)	23 (25.6)	48 (53.3)	16 (17.8)	3.86 $\pm$ 0.74 (77.20)



ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ระดับความสุข		χ^2	df	p-value
	มีความสุขมาก [n (%)]	มีความสุข [n (%)]			
เพศ			0.01	1	0.94
ชาย	6 (25.0)	18 (75.0)			
หญิง	17 (25.8)	49 (74.2)			
อายุ (ปี)			1.10	2	0.02*
18-29	10 (66.7)	5 (33.3)			
30-40	15 (48.4)	16 (51.6)			
41-50	12 (50.0)	12 (50.0)			
51-60	11 (55.0)	9 (45.0)			
ระดับการศึกษา			8.00	2	0.01*
มัธยมศึกษา/ปวช. หรือต่ำกว่า ปวส./	9 (42.9)	12 (57.1)			
อนุปริญญา/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	9 (15.0)	51 (85.0)			
สูงกว่าปริญญาตรี	5 (55.6)	4 (44.4)			
สถานภาพสมรส			6.18	2	0.24
โสด	2 (10.5)	17 (89.5)			
แต่งงานและอยู่ด้วยกัน	18 (30.5)	41 (69.5)			
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	1 (16.7)	5 (83.3)			
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	0 (0.0)	1 (100.0)			
หม้าย	1 (100.0)	0 (0.0)			
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	1 (25.0)	3 (75.0)			
การมีบุตร			2.21	1	0.14
ไม่มีบุตร	5 (25.8)	26 (74.2)			
มีบุตร	18 (39.0)	41 (61.0)			
ลักษณะงาน			0.74	2	0.71
งานให้บริการของโรงพยาบาล	19 (27.5)	50 (72.5)			
งานสนับสนุนการให้บริการของโรงพยาบาล	4 (22.2)	14 (77.8)			
งานพัฒนาและบริหารโรงพยาบาล	0 (0.0)	3 (100.0)			
สถานภาพการจ้างงาน			3.00	2	0.42
ข้าราชการ	11 (27.5)	29 (72.5)			
พนักงานของรัฐ/พนักงานราชการ	5 (27.8)	13 (72.2)			
ลูกจ้างประจำ	0 (0.0)	8 (100.0)			
ลูกจ้างชั่วคราว	7 (29.2)	17 (70.8)			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)			2.70	2	0.34
1-5	20 (64.5)	11 (35.5)			
6-10	10 (55.6)	8 (44.4)			
11-15	5 (50.0)	5 (50.0)			
16-20	3 (37.5)	5 (62.5)			
>20	18 (78.3)	5 (21.7)			
รายได้ครอบครัวต่อเดือน			1.80	2	0.65
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3 (25.0)	9 (75.0)			
10,000 - 30,000 บาท	11 (24.5)	34 (75.5)			
30,001 - 50,000 บาท	3 (17.7)	14 (82.3)			
มากกว่า 50,000 บาท	6 (37.5)	10 (62.5)			



อภิปรายผลการวิจัย

ระดับความสุขในที่ทำงานอยู่ในระดับมีความสุขอภิปรายได้ดังนี้ ระดับความสุขในที่ทำงานอยู่ในระดับมีความสุขซึ่งอยู่ในเกณฑ์เป้าหมายของ Happinometer คือ 50.00 – 74.99 คะแนน สอดคล้องกับการศึกษาของวิทยา พลาอด ⁽⁶⁾ พบว่า ความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสตูล พบว่าอยู่ในระดับมีความสุข และการศึกษาของ อภิชัย คุณิพงษ์ ⁽⁷⁾ ที่พบว่าระดับความสุขของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาทอยู่ในระดับมีความสุข นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับการศึกษาของอภิศุภา แก้วมีศรี ⁽⁸⁾ ศึกษาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ นอกจากนี้อภิญญา ศรีจันทร์ ⁽⁹⁾ ศึกษาความสุขในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า ความสุขของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการทำงานถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับที่ไม่สูง ส่วนอริญญา ร่มโพธิ์เงิน ⁽¹⁰⁾ ศึกษาในบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล และอัครสา สถาพรวงษา ⁽¹¹⁾ ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในที่ทำงานอยู่ในระดับมีความสุขมาก

เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนแห่งนี้สนับสนุนสุขภาพของคนในชุมชนซึ่งเป็นชุมชนสังคมขนาดเล็ก มีการติดต่อสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันได้ง่ายกว่าสังคมขนาดใหญ่จึงมีความสุขผูกพัน เอื้ออาทรกัน ภายใต้บรรทัดฐานการทำงานและวัฒนธรรมเดียวกัน มีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายร่วมกัน มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการศึกษานี้ คือ มิติครอบครัวดี ($\bar{x} = 87$) สอดคล้องกับผลของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่สำรวจความสุขคนทำงานในองค์กรระดับประเทศ พ.ศ. 2561 ⁽¹²⁾ ที่ว่า มิติครอบครัวดี เป็นมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจจะเป็นเพราะว่า บุคลากรด้านสุขภาพของโรงพยาบาลชุมชนแห่งนี้มีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวตนเองมาก จึงทำให้มิติครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนมิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มิติสุขภาพดี อาจเป็นเพราะบุคลากรมีโอกาสน้อยในการออกกำลังกายได้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน และอาจมีความเครียด ⁽¹³⁾ จึงทำให้มิติสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลที่รายงานสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทยปี 2555 และ ปี 2556 ว่ามิติที่มีความสุขสูงสุด คือ จิตวิญญาณดี มิติต่ำสุดคือ ผ่อนคลายดี ^(14,15)

ระดับความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) กลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวส./อนุปริญญา/ปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่มีความสุขในที่ทำงานมากที่สุด มากกว่า 2 กลุ่มการศึกษาคือกลุ่มการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. หรือต่ำกว่าและกลุ่มการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับการศึกษาของ Nikolaev ⁽¹⁶⁾ ที่พบว่า เมื่ออายุ 35 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับ High School จะมีความสุขมากกว่า ผู้ที่มีการศึกษาดังแต่ระดับ High School ลงไป ซึ่งบุคลากรโรงพยาบาลชุมชนแห่งนี้ใน 2 กลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. หรือต่ำกว่า และกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา/ปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอายุมากมีความสุขมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ตารางที่ 3) อาจเป็นเพราะมีความเครียด ความกดดันและคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำกว่า จึงทำให้ระดับความสุขลดลง ซึ่งสอดคล้องกับนิชาธิ์ แก้วไขษา ⁽¹⁷⁾ ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความสุขในที่ทำงานน้อยกว่า แต่ยังมีหลายงานวิจัยที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่สัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ การศึกษาของ อภิศุภา แก้วมีศรี ⁽⁸⁾ อภิญญา ศรีจันทร์ ⁽⁹⁾ ชนกานต์ นาพิมพ์ ⁽¹⁸⁾ อารยา ขำสกุล ⁽¹⁹⁾

อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในที่ทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญญา ศรีจันทร์ ⁽⁹⁾ Zahra Khosrojerdi et al ⁽²⁰⁾ ขวัญเมือง แก้วคำเกิง ⁽²¹⁾ ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกเช่นกัน อาจจะเป็นเพราะว่า การทำงานใน

โรงพยาบาลชุมชนอาจทำให้เจ้าหน้าที่ที่อายุมากขึ้น รับรู้ว่าตนเองเชี่ยวชาญในทักษะการทำงานรวมถึงประสบการณ์ชีวิตอื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้มากขึ้นส่งผลให้รู้สึกมีความสุขมากขึ้น การศึกษาของขวัญเมือง แก้วคำเกิง⁽²¹⁾ พบว่า ทักษะในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงาน นอกจากนี้ผู้ที่อายุมากอาจสามารถแก้ปัญหาทางอารมณ์ได้ดีขึ้น มีประสบการณ์ในการผ่อนคลายความเครียดได้มากขึ้น มีความสุขุม ส่งผลให้รู้สึกมีความสุขมากกว่าผู้ที่อายุน้อย แต่ผล การศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับหลายการศึกษาที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในที่ทำงาน^(17, 18, 22, 23)

สรุปผลการวิจัย

บุคลากรโรงพยาบาลมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบครัวยุติ มิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สุขภาพดี เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very happy) จำนวน 2 มิติ ได้แก่ ครอบครัวยุติ และ น้ำใจดี มิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) จำนวน 7 มิติ คือ ใฝ่รู้ดี สังคมดี การงานดี ผ่อนคลายดี จิตวิญญาณดี สุขภาพเงินดี และสุขภาพดี ไม่มีมิติที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่มีความสุข (Unhappy) และไม่มีความสุขมาก (Very unhappy)

ระดับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ อายุและระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ส่วนเพศ สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ครอบครัว ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล ดังนั้นความสุขในการทำงานสามารถสร้างได้ตั้งแต่คนที่เพิ่งเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างสุขให้บุคลากรโรงพยาบาลสามารถสร้างได้ตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงานในโรงพยาบาล ในขณะเดียวกัน
2. จากผลการวิจัยอายุสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้ที่อายุมากกว่าได้มีโอกาสแบ่งปัน ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขให้กับผู้ที่อายุน้อยกว่า และมีการถอดบทเรียนความสุขจากเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมาก
3. โรงพยาบาลควรส่งเสริมแนวทางการสร้างสุขในมิติสุขภาพดี เช่น หาวิธีการเพื่อส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายของบุคลากรเพื่อเพิ่มระดับความสุขของบุคลากร
4. โรงพยาบาลควรส่งเสริมแนวทางการสร้างสุขในกลุ่มบุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาและสูงกว่าปริญญาตรี เพราะเป็นกลุ่มที่มีความสุขในระดับต่ำกว่าอนุปริญญา/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยอาจจะส่งเสริมวิธีการผ่อนคลายใน 2 กลุ่มนี้



เอกสารอ้างอิง

1. Chuenboon A, Loluwiwat R, Mungsongnern S, Pochakapariapan J, Chongchanil S. Factors affecting the happy workplace of personal in Saint Mary hospital. Panyapiwat J 2013;4(special): 73-85.
2. Luenam A, Sangsawang D, Pengpanich W, Yubonpunt P, Prachuntasen K, Kaoian C. Happiness at work of personnel working in a government hospital in Nakhon Sri Thammarat province. HCU J 2021;25(2):155-67.
3. Prasongthan S. The study of happiness at work and factors influencing happiness at work of employees in tourism and hospitality industry. J of Social Sciences SWU 2018;21:259-75.
4. Thai Health Promotion Foundation. HR and happy workplace: Bangkok: Roongsiri; 2008.
5. Thongtanunam Y, Thummakul D, Prasertsin U, Cheunsirimongkol J, Kruttakart S. actors associated with happy workplace (public sector organization) : A systematic review. Jof HSRresearch. 2015. 9(1): 52-62.
6. Pala-ard W, Lerngvijit N. Predictors pleasure in the work of health personnel in Satun. KRU Research J of Humanities & Social Sci (grad. studies) 2018;6(3):20-8.
7. Khuneepong A, Buapoom P, Chanthawee S. The relationship between organizational climate and emotional quotient with work happiness of nurses in community hospitals, Chainat province. J of Nursing and Ed 2018;11(1):66-80.
8. Kaewmeesri A. Job happiness of primary health care personnel in Samutprakarn province [Thesis]. Nakhon Pathom: Mahidol University; 2013.
9. Srijan A, Tridech P, Pandii W. Joy at work of registered nurses in Bumrugrad International hospital. JHNR 2013;29(2):44-57.
10. Rumpongern A, Tridech P, Pandii W. Siri S. Happiness in workplace of personnel of Golden Jubilee Medical Center Mahidol Univeristy. Vajira Nurs J 2013;15(1):29-43.
11. Sathapornwajana A, Prachusilapa G. Relationship between family support, ethical climate, and joy at work of professional nurses, hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Public Health, Bangkok Metropolis. J Royal Thai Army Nurses 2013;11(1):37-42.
12. Summary of the preliminary results of the happiness survey of working people. National Statistcal Office. Preliminary Report, 2018.



13. Dungkhokkruat C. Stress management of public health personnel case study: Dan Khun Thot hospital Nakhon Ratchasima [Thesis]. Nakhon Ratchasima: Rajamangala University of Technology Isan; 2009.
14. Holamyong C, Kittisuksathit S, Jamchan C, Tangcholathip K. Happiness watch report. year 2: the first half of the year (January-June) 2013. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University; 2013.
15. Jamchan C, Tangcholathip K, Holamyong J, Kittisuksathit S. Happiness watch report. year 1: the first half of the year (January-June) 2012. Nakhon Pathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University; 2012.
16. Nikolaev B, Rusakov P. Education and happiness: an alternative hypothesis. *Applied Economics Letters* 2016;23(12):827-30.
17. Kawchaisa N, Hemrungron S, Buathong N. Work happiness and organizational commitment in the import and distribution company. *Chula Med J* 2018 Nov – Dec;62(6): 987 – 99.
18. Napim C, Bouphan P, Apipalakul C. Personal characteristics and motivation affecting the happiness at work of health personnel at sub-district health promoting hospitals in Phetchabun province. *KKU Research J* 2018;18(4):154-66.
19. Khamsakul A, Intaraprasong, Pataraarchachai J. Factors related to the happiness of registered nurses in an autonomous university hospital. *Vajira Nursing J* 2015;17(2):67-82.
20. Khosrojerdi Z, Tagharrobi Z, Sooki Z, Sharifi K. Predictors of happiness among Iranian nurses. *Int J of Nursing Sciences* 2018;5(3):281-6.
21. Kaeodumkoeng, Junhasobhaga J. Kirkpatrick's evaluation model of the happy workplace program learning and training in the Thai Garment Industry. *J Public Health* 2018;48(1):5-18.
22. Bootthumpan O, Taechaboonsermsak P, Lavin W. The related factors of work happiness among critical care nurse in an autonomous university hospital. *J of Nursing Science & Health* 2019; 42(2):87-95.
23. Sritunyarat P, lemsawasdikul W. Relationships between personal factors, work empowerment and work happiness of professional nurses in Bamrasnaradura Infectious Disease Institute. *Thai J of Nursing* 2013;62(2):10-7.