

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี Factors Related to Organizational Commitment and Work Life Balance among Staffs in Khao Khitchakut Hospital, Chanthaburi Province

สมยศ พนธราธา, พ.บ. *

Somyos Panathara, M.D. *

ปราณี เกิดพล, วท.บ. **

Pranee Kirdphol, B.Sc. **

ศักดิ์นรินทร์ หลิมเจริญ, พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่) ***

พิชชาภา ท้อมา, พทป.บ. ****

Saknarin Limcharoen, M.N.S. (Adult Nursing) ***

Pitchapha Homa, B.ATM. ****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในชีวิตของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 111 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลด้านการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในชีวิต มีค่าความเชื่อมั่น .91, .82 และ .80 ตามลำดับ เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม 2560 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 67.37$, $SD = 7.09$) มีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กร และค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในชีวิตโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 67.34$, $SD = 11.25$ และ $\bar{X} = 73.24$, $SD = 12.15$ ตามลำดับ) และความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .672$, $p < .01$ และ $r = .476$, $p < .01$ ตามลำดับ)

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารโรงพยาบาลควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และควรมีการกระตุ้นหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานให้เห็นความสำคัญของความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในชีวิตของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในชีวิต บุคลากร

* นายแพทย์ 8 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

** นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

*** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

**** แพทย์แผนไทย งานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

Abstract

This correlational research aimed to examine the relationships between work happiness, organizational commitment, and work life balance among staffs. The samples consisted of 111 staffs in Khao Khitchakut Hospital, Chanthaburi Province. The research instrument was a five-part survey form of HAPPINOMETER, comprised personal characteristics, work characteristics, work happiness, organizational commitment, and work life balance with the reliability of .91, .82, and .80, respectively. Data were collected from June to July, 2017. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation.

The research results revealed that the staffs had overall mean score of work happiness at a happy level ($\bar{X} = 67.37$, $SD = 7.09$), as well as the mean score of organizational commitment and the overall mean score of work life balance were at the high level ($\bar{X} = 67.34$, $SD = 11.25$ and $\bar{X} = 73.24$, $SD = 12.15$, respectively). The overall work happiness was positively statistically significant related to organizational commitment and work life balance ($r = .672$, $p < .01$ and $r = .476$, $p < .01$, respectively).

This research suggested that the hospital administrators should encourage and promote work happiness for staffs. Moreover, the head of department or supervisors should be recognized in the importance of work happiness, organizational commitment, and work life balance among staffs in order to get more effective administration.

Keywords: Work happiness, Organizational commitment, Work life balance, Staffs

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาทั้งในชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และการทำงาน โดยการทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาไปมากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต หากบุคคลมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การตามมา เช่น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลูกค้าพึงพอใจในสินค้าและบริการ (Manion, 2003; Fisher, 2009) การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การ และหากทุกคนในองค์การต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเกิดพลังทางบวก ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุคลากรก็จะเกิดความผูกพันในงาน และลดอัตราการออกจากงาน

ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์การ และเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าในทิศทางที่องค์การต้องการ องค์การจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะทำงาน ผู้บริหารยุคปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสุขให้กับผู้ทำงานเท่าๆ กับการผลิตสินค้าและบริการให้ดี มีคุณภาพ ดังนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาล ซึ่งให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของคนทำงาน โดยกระทรวงสาธารณสุขตั้งเป้าหมายหลักว่า “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” และมีคำนิยาม

เพื่อยึดเป็นหลักปฏิบัติ คือ “MOPH” ได้แก่ M (mastery) = ฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพสูงสุด (ควบคุมตนเองให้ทำงาน คิด พูด อย่างมีสติ ใช้กิริยาจาเหมาะสมควร มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม รักการเรียนรู้ ค้นหาความรู้สม่ำเสมอ มีวินัย ตรงต่อเวลา รับผิดชอบ) O (originality) = สร้างสรรค์ นวัตกรรม สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ P (people-centered approach) = ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางในการทำงาน และ H (humility) = มีความอ่อนน้อมถ่อมตน การเคารพผู้อื่น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รู้แพ้รู้ชนะ เปิดรับฟังความเห็นต่าง จัดการความขัดแย้งด้วยวิธีสร้างสรรค์ และช่วยผู้อื่น แก้ปัญหาในยามคับขัน (พงศธร พอกเพิ่มดี, 2559) ซึ่งนโยบายนี้จะช่วยสร้างสุขภาพให้แก่บุคลากร ดังนั้นจึงได้รับการถ่ายทอดสู่สถานบริการสาธารณสุขทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระบบบริการสุขภาพ และความสมดุลในชีวิตของบุคลากร พบว่าบุคลากรให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความอิ่มเอมใจ ภาคภูมิใจในงาน ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ มีการสั่งสมประสบการณ์ พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน โดยต้องมีความอดทน เสียสละ รับผิดชอบ และเป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ ทุกช่วงวัยที่ได้รับความทุกข์จากโรคภัย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้ (ธัชชน วรณพิน และวาสนี วิเศษฤทธิ์, 2555) ซึ่งความสุขจะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญปัญหา และอุปสรรค สุขภาพจิตที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดี ความรักในงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความไว้วางใจ การรักการเรียนรู้และพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต สัมพันธภาพในครอบครัว และการเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ (อารดา บุญเลิศ, 2552)

ส่วนปัจจัยด้านการงานที่เกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยด้านสุขภาพกายดี ดังคำกล่าวที่ว่า “การไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ” ซึ่งหากบุคคลมีสุขภาพแข็งแรงย่อมมีความสุข ปัจจัยด้าน

ผ่อนคลายได้ ได้แก่ การได้มีเวลาในการพักผ่อนอยู่กับครอบครัวในวันหยุด ปัจจัยด้านน้ำใจดี ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557) ปัจจัยด้านจิตวิญญาณดี ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (เอี่ยมพร ม่วงแก้ว, 2555) ปัจจัยด้านสังคมดี ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านใฝ่รู้ดี ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านวิชาการและด้านวิชาชีพ มีความท้าทายในการทำงาน ปัจจัยด้านสุขภาพเงินดี ได้แก่ ด้านสวัสดิการและเงินเดือน/ค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการงานดี ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน (ศิริญาพร การสอน, 2556; สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557) สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลในชีวิตของบุคลากร พบว่ามีปัจจัยที่สำคัญคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวม (ภาวิณี แสนวัน, 2559) และความสุขในการทำงาน (เกษร เรือนแก้ว, 2553; กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ, 2557) โดยพบว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน (วรภา ศรีสันติโรจน์, 2548)

โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ที่อยู่ในระบบสาธารณสุข และได้รับการถ่ายทอดนโยบายการสร้างสุขภาพให้แก่บุคลากรเช่นกัน ซึ่งบุคลากรด้านสุขภาพในโรงพยาบาลมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน ให้บริการประชาชนในพื้นที่อำเภอเขาคิชฌกูฏ ประมาณ 28,000 คน ตามหลักการสาธารณสุข 4 มิติ บูรณาการศาสตร์และศิลป์ในการดูแลผู้ป่วยเข้าด้วยกัน ตามบริบทของพื้นที่ เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็กงบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ และบุคลากรมีจำกัด แต่เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายสำคัญคือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรจึงเห็นความสำคัญของบุคลากรเป็นอันดับต้นๆ และมุ่งเน้นให้ความสุขในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญ และต้องส่งเสริมให้เกิดขึ้นในทุกระดับและทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ (งานยุทธศาสตร์และหลักประกันสุขภาพ โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี, 2560)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าความสุขเป็น การรับรู้ของแต่ละบุคคล (subjectivity) และมีความเป็น พลวัต (dynamic) ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลา และบริบทหนึ่ง ๆ แม้จะมีการศึกษาความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของ บุคลากรในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ในภาคตะวันออก แต่ยังไม่มีการศึกษาในโรงพยาบาลเวชชุมชน นอกจากนี้ ยังมีประเด็นที่ต้องการศึกษาเพื่อให้ทราบว่าความสุขใน การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ ความสมดุลในชีวิตของบุคลากรหรือไม่ อย่างไรก็ตาม สิ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและ มีความสมดุลในชีวิตมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประชาชนได้รับการบริการ ที่มีมาตรฐานและปลอดภัยตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

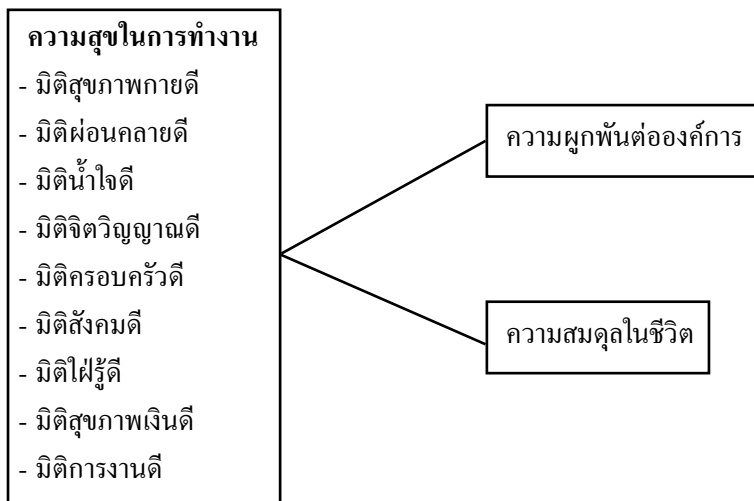
1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ความผูกพัน ต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาล เวชชุมชน จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุล ในชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาลเวชชุมชน จังหวัดจันทบุรี

สมมติฐานการวิจัย

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของ บุคลากร โรงพยาบาลเวชชุมชน จังหวัดจันทบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยศึกษาความสุขใน การทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุล ในชีวิตของบุคลากร โดยอิงตามความสุขในการทำงาน ตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข 9 มิติ (มิติสุขภาพ กายดี มิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติ ครอบครัวยดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติสุขภาพเงินดี และ มิติการงานดี) (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอดา บุญยศิริณะ, และวรรณภา อารีย์, 2555) ซึ่งความสุขในการทำงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสมดุล ในชีวิตของบุคลากร เนื่องจากความสุขในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด สัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกดีต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย เกิดความผูกพันต่อองค์กร และ มี ความสมดุลในชีวิต ส่งผลให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป สรุป เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlational research) โดยงานวิจัยได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ในช่วงปีงบประมาณ 2560 จำนวน 120 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในธีรวุฒิ เอกะกุล, 2544) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 92 คน แต่เนื่องจากประชากรที่ศึกษามีจำนวนน้อย จึงเลือกศึกษาทุกคนที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ที่พัฒนาโดยศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ซึ่งสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล นำไปใช้เป็นเครื่องมือวัดความสุขการทำงานในประเทศไทย ในโครงการ “จับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงาน

ในประเทศไทย พ.ศ. 2554-2557” แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส การตั้งครรรค์ และจำนวนบุตร จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านการทำงาน ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ระดับตำแหน่งงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพการจ้างงาน ตำแหน่งงานตามสายวิชาชีพ การปฏิบัติงานเวรผลัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร จำนวนครั้งของการเปลี่ยนงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน แบ่งออกเป็น 9 มิติ ได้แก่ มิติสุขภาพกายดี จำนวน 6 ข้อ มิติผ่อนคลายดี จำนวน 5 ข้อ มิติน้ำใจดี จำนวน 9 ข้อ มิติจิตวิญญาณดี จำนวน 5 ข้อ มิติครอบครัวดี จำนวน 3 ข้อ มิติสังคมดี จำนวน 6 ข้อ มิติใฝ่รู้ดี จำนวน 3 ข้อ มิติสุขภาพเงินดี จำนวน 4 ข้อ และมิติการงานดี จำนวน 15 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 56 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 0-4 สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนน

ทั้งโดยรวมและรายด้าน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (ร้อยละ 0-24.99) ไม่มีความสุข (ร้อยละ 25.00-49.99) มีความสุข (ร้อยละ 50.00-74.99) และมีความสุขอย่างยิ่ง (ร้อยละ 75-100)

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 0-4 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความผูกพันมากที่สุด (ร้อยละ 0-24.99) ไม่มีความผูกพัน (ร้อยละ 25.00-49.99) มีความผูกพันมาก (ร้อยละ 50.00-74.99) และมีความผูกพันมากที่สุด (ร้อยละ 75-100)

ส่วนที่ 5 ความสมดุลในชีวิต จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 0-4 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสมดุลมากที่สุด (ร้อยละ 0-24.99) ไม่มีความสมดุล (ร้อยละ 25.00-49.99) มีความสมดุลมาก (ร้อยละ 50.00-74.99) และมีความสมดุลมากที่สุด (ร้อยละ 75-100)

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ คณะผู้วิจัยนำแบบสำรวจในส่วนความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิต มาหาค่าความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการของครอนบาค (Polit & Hungler, 1999) ได้ค่าเท่ากับ .91, .82 และ .80 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเจตนาประสงค์ของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากนั้นดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์โดยชี้แจงถึงสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม จากนั้นแจกแบบสำรวจแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดให้ส่งคืนภายในเวลา 1 สัปดาห์ เมื่อถึงเวลาที่กำหนด มีการติดตามขอความร่วมมือให้ส่งแบบสำรวจคืน ทั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวม

ข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม 2560

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลทั่วไป และข้อมูลด้านการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลความสุขในการทำงาน ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร และข้อมูลความสมดุลในชีวิต วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิต วิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทั้งนี้ ได้รับแบบสำรวจกลับคืน จำนวน 106 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.33

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.80 มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.20 โดยมีอายุเฉลี่ย 39.20 ปี (SD = 10.57) ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดจันทบุรี คิดเป็นร้อยละ 67.90 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีสถานภาพสมรสคู่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49 ส่วนใหญ่ไม่ได้กำลังตั้งครรภ์ คิดเป็นร้อยละ 95.70 และมีบุตรจำนวน 1 คน และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 และ 23.60 ตามลำดับ

2. ข้อมูลด้านการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีลักษณะงานด้านการบริการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.50 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 83 ปฏิบัติงานที่หน่วยงานการพยาบาลผู้ป่วยใน และหน่วยงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.20 เท่ากัน มีสถานภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.30 มีตำแหน่งงานตามสายวิชาชีพเป็นพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.20 ไม่ได้ปฏิบัติงานเวรผลัด คิดเป็นร้อยละ 50.90 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.80 ส่วนใหญ่ไม่เคยเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 64.20 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50

3. ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับมีความสุข ($\bar{X} = 67.37$, $SD = 7.09$) เมื่อจำแนกเป็นรายมิติ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข

ในการทำงานในทุกมิติในระดับมีความสุข และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กร และค่าเฉลี่ยคะแนนความสมดุลในชีวิตโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 67.34$, $SD = 11.25$ และ $\bar{X} = 73.24$, $SD = 12.15$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 106$)

ตัวแปร	min - max	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความสุขในการทำงาน				
มิติสุขภาพกายดี	28.57 - 100.00	66.04	15.31	มีความสุข
มิติผ่อนคลายดี	28.00 - 100.00	61.40	12.60	มีความสุข
มิติน้ำใจดี	52.00 - 92.00	70.79	9.02	มีความสุข
มิติจิตวิญญาณดี	44.00 - 96.00	72.57	10.05	มีความสุข
มิติครอบครัวดี	20.00 - 100.00	68.05	16.68	มีความสุข
มิติสังคมดี	33.33 - 100.00	67.48	10.73	มีความสุข
มิติใฝ่รู้ดี	40.00 - 100.00	67.86	11.81	มีความสุข
มิติสุขภาพเงินดี	25.00 - 96.47	62.69	15.01	มีความสุข
มิติการงานดี	45.88 - 96.47	69.48	9.54	มีความสุข
โดยรวม	47.35 - 86.93	67.37	7.09	มีความสุข
ความผูกพันต่อองค์กร	31.11 - 93.33	67.34	11.25	มาก
ความสมดุลในชีวิต	43.33 - 100.00	73.24	12.15	มาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .672$, $p < .01$) เมื่อจำแนกเป็นรายมิติ พบว่าความสุขในการทำงานในมิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี และมิติการงานดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน

ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) มิติครอบครัวดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และมิติสุขภาพเงินดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนมิติสุขภาพกายดี พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 2

สำหรับความสมดุลในชีวิต พบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .476, p < .01$) เมื่อจำแนกเป็นรายมิติ พบว่าความสุขในการทำงานในมิติผ่อนคลายดี มิติสุขภาพเงินดี และมิติการงานดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) มิติสังคมดีมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความสมดุลในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี และมิติใฝ่รู้ดี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนมิติสุขภาพกายดี และมิติน้ำใจดี พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของกลุ่มตัวอย่าง ($n = 106$)

ความสุขในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ความสมดุลในชีวิต	
	r	p	r	p
มิติสุขภาพกายดี	.188	.054	.172	.077
มิติผ่อนคลายดี	.401	<.001	.341	<.001
มิติน้ำใจดี	.393	<.001	.072	.464
มิติจิตวิญญาณดี	.428	<.001	.222	.022
มิติครอบครัวดี	.265	.006	.237	.015
มิติสังคมดี	.466	<.001	.294	.002
มิติใฝ่รู้ดี	.481	<.001	.231	.017
มิติสุขภาพเงินดี	.200	.040	.453	<.001
มิติการงานดี	.644	<.001	.410	<.001
โดยรวม	.627	<.001	.476	<.001

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสมดุลในชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาลเสาชิมภู จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลเสาชิมภูมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่าความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลเสาชิมภู เกิดจากการให้คุณค่าของบุคลากร

ที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญ โดยเน้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การจัดสรรทรัพยากรให้บุคลากรทำงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในสถานที่ทำงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของชุดิกัญจน์ เปาพุย (2553) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลเสาชิมภูมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับ

มาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ มีความตระหนักถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้โรงพยาบาล มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ดังนั้น บุคลากรจึงทุ่มเท ทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงพยาบาล โดยเข้าไป มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงพยาบาลอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งกำลังกายและกำลังใจ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อโรงพยาบาลมีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะเมื่อเห็น ผลการพัฒนาจนประสบความสำเร็จคือ การผ่านการประเมิน มาตรฐานการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข และมีแนวคิดที่จะช่วย พัฒนาโรงพยาบาลต่อไป ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้อง กับการศึกษาของพวงพร กองรัฐจิตต์, ณัฐภา เดชเกษม, กัลยา แก้วธนะสิน, นกสร ไชยภักดี, และทรงศิริ นิลจุลกะ (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจ ด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสมดุลในชีวิตโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่างานในโรงพยาบาลเป็นงานที่มีกิจกรรม อย่างต่อเนื่อง บางส่วนเป็นเวรผลัด ดังนั้น การให้เวลากับงานและครอบครัวจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุข ในชีวิตอย่างมาก ซึ่งนโยบายของโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน บนวิถีที่สามารถปฏิบัติได้ โดยไม่เบียดบังเวลาสำหรับชีวิตในครอบครัว ดังนั้นจึง จัดสรรงานให้แต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม และบุคลากร สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทและหน้าที่ ของตนเอง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความพึงพอใจ ในงานและครอบครัว ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้อง กับการศึกษาของเยาวลักษณ์ มีกขุนทด (2552) ที่ศึกษา การจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ และความสุขในชีวิตของ บุคลากร โรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัว ดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติสุขภาพเงินดี และมิติการงานดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ส่วนมิติสุขภาพกายดีไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อธิบายได้ว่างานที่บุคลากรมีความสุขทั้ง 8 มิตินั้น เกิดจาก วัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลเขาคิชฌกูฏที่เอื้อให้ บุคลากรมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และ จิตวิญญาณ ทำให้บุคลากรมีพลังสะสมอย่างมาก เมื่อคิด หรือทำงานใดๆ ก็ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงาน ที่ตนปฏิบัติอย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ในที่สุด นำมาซึ่งความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ ทำให้ บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การ (สมพงษ์ ไมราฤทธิ์, 2557)

ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวม มิติผ่อนคลายดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติสุขภาพเงินดี และมิติการงานดี มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความสมดุลในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนมิติสุขภาพกายดี และมิติน้ำใจดี ไม่มีความสัมพันธ์ กับความสมดุลในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อธิบายได้ว่างานที่โรงพยาบาลสนับสนุนทรัพยากรให้บุคลากร ในโรงพยาบาลตามความเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิด ความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนประสบ ความสำเร็จในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรรับรู้ถึง ความคุ้มค่าของการลงทุนว่าการที่ต้องสละเวลาทำงานนั้น มีความคุ้มค่ากับการลงทุนทั้งด้านกำลังกาย กำลังใจ และ สติปัญญา ทำให้ตนเองได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวังไว้ เมื่อบุคคลมีทรัพยากรหรือต้นทุนอย่างเพียงพอ จะสามารถ บริหารเวลาและทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสุขทั้งใน

การทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างงานและชีวิต (วรภา ศรีสันติโรจน์, 2548)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะมิติเพื่อนร่วมงานดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี และมิติการงานดี เพื่อให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจต่อการและมีความสมดุลในชีวิต ซึ่งจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานให้เห็นความสำคัญของความสุขในการทำงานของบุคลากร รวมทั้งความผูกพันต่อการ และความสมดุลในชีวิตของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจต่อการ และเกิดความสมดุลในชีวิตมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ โพธิ์วิทยาการ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปไม้ยางพาราในอำเภอเมืองยะลา. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 8(1), 1-15.
- เกษร เรือนแก้ว. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก http://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/TU.the.2010.619

งานยุทธศาสตร์และหลักประกันสุขภาพ โรงพยาบาล เชาภิชมกัญ จังหวัดจันทบุรี. (2560). *สรุปผลการดำเนินงานสำหรับการตรวจราชการ ครั้งที่ 1 ปี 2560*. จันทบุรี: ผู้แต่ง.

ชุดิกานุจน์ เปาทุย. (2553). *ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.info.ms.su.ac.th/sums02/PDF01/2553/MPPM/74.pdf>

ธรรณพิน, และวาสนิ วิเศษฤทธิ์. (2555). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. *รวมาริบดีพยาบาลสาร*, 18(1), 9-23. สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/RNJ/article/view/8995/7664>

ธีรภูมิ เอกะกุล. (2544). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

พงศธร พอกเพิ่มดี. (2559). *ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน: จุดยืนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก <https://www.google.co.th/search?hl=th&tbm=bks&ei=2P4cW sHbDITvASA7o24Bg&q>

- พวงพร กอจัญจิตต์, ญัฐภา เศษเกษม, กัลยา แก้วชนะสิน, นกสร ไชยภักดี, และทรงศิริ นิลจุลกะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี. *วารสารกรมการแพทย์*, 42(2), 40-48. สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก http://www.dms.moph.go.th/dmsweb/dmsweb_v2_2/content/org/webpageJDMS_30/demo_data/2560/2560-02/2560-02-08.3.pdf
- ภาวิณี แสนวัน. (2559). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1859/1/pawinee_saen.pdf
- เยาวลักษณ์ มิกขุนทด. (2552). การศึกษาการจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข กรณีศึกษา: โรงพยาบาลทอง จังหวัดนครราชสีมา (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- วรภา ศรีสันติโรจน์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริญาพร การสอน. (2556). รายงานผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร (Workforce engagement survey). สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก <http://www.library.kku.ac.th/qa/>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เนติพล สายประเสริฐ, พอดดา บุญยธีระ, และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส. สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก http://www.ubu.ac.th/web/files_up/16f2015051111035491.pdf
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก <https://www.google.co.th/search?ei=LuYcWucLzIK9BNLYpoAH&q>
- สมพงษ์ โมราฤทธิ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข*. สืบค้น วันที่ 31 พฤษภาคม 2560, จาก file:///C:/Users/Administrator/Downloads/pdf_27ccd2b107ee31e226d7f7feaab32322.pdf
- อาร์ดา บุญเลิศ. (2552). *การวิเคราะห์องค์ประกอบของความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรามคำแหง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอี่ยมพร ม่วงแก้ว. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สืบค้น วันที่ 31 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.km.nida.ac.th/home/images/pdf/aumpornre>
- Fisher, C. D. (2009). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 22(1), 35. Retrieved May 31, 2017, from https://www.researchgate.net/publication/227533694_Happiness_at_Work

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659. Retrieved May 31, 2017, from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/14665830>

Polit, D. F., & Hungler, B. P. (1999). *Nursing research: Principles and methods*. Philadelphia: Lippincott. Retrieved May 31, 2017, from <https://www.amazon.com/Nursing-Research-Principles-Methods-Practice/dp/0781737333>
