

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

วิมลพรรณ คำนึ่ง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

วิธีการศึกษา : การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย แห่งละ 1 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติหาความแตกต่าง และความสัมพันธ์

ผลการศึกษา : พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 105 คน (79.5%) อายุ 40-49 ปีเป็นส่วนใหญ่ 55 คน (41.7%) สถานภาพสมรสอยู่ร่วมกัน 82 คน (62.1%) การศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี 114 คน (86.4%) รายได้เฉลี่ย 20,001-30,000 บาท 46 คน (34.8%) ระยะเวลาทำงาน 10-20 ปี เป็นส่วนใหญ่ 52 (39.4) อยู่ในสายงานวิชาชีพพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ 71 คน (53.8%) เป็นข้าราชการ 123 คน (93.2%) บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคือ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และมีอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน และพบว่า สถานภาพ สายงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน ประเภทบุคลากร ความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

สรุป : จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องต่อความสุขในการทำงานที่เกิดกับบุคลากร เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงาน ต้องหาวิธีการในการเสริมปัจจัยดังกล่าวให้กับบุคลากรเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

Abstract : The impact factors on work happiness of health personnel under the Lopburi Provincial Health Office
Mrs.Wimonpun Khamnueng

Objective: The purpose of this study was to assess work happiness (including life satisfaction, job satisfaction, and emotion at work) and related factors among health personnel under the Lopburi Provincial Health Office.

Methodology: The study was survey research conducted by sampling every single health personnel at all health promoting hospitals under the Provincial Public Health Office in Lopburi. Questionnaires were used to collect data. Frequency, percentage, mean, standard deviation, difference, and correlation were used for statistical data analysis.

The result: The result revealed that the 105 (75%) of respondents to the survey were female 55 (41.7%) of age ranging from 40 to 49 years old, 82 (62.1%) of respondent were married, 114 (86.4%) of respondents had a bachelor degree, 46 (34.8%) of respondents had average monthly income during 20,000-30,000 Baht, 52 (39.4) of working experience was between 10 to 20 years. 71 (53.8%) of respondents were community health worker, and 123 (93.2%) of respondents were officials. Regarding each component, the impact factors on work happiness were moderate recognition, working engagement, job description, work and human relationships, career progression, and encouragement, respectively. Job satisfaction, life satisfaction, positive emotion were significantly correlated to work happiness. Differences in marital status, career path, work and human relationships had a different impact on work happiness. On the other hand, differences in gender, age, education level, average monthly income, work experience, position, career progression, and encouragement similarly affected work happiness. The impact factors on work happiness included work and human relationships, job description, work environment, recognition were significantly correlated to work happiness ($p \leq .01$)

Conclusions: The result suggests that an increase in those factors could boost work happiness. Therefore, policy should be increasingly concerned with the determination of the factors to support happiness in workplace.

Key word : the factors to support happiness in workplace

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพการณ์ของประเทศที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนับเป็น สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมที่มีการแข่งขันสูง อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจที่มีแนวโน้มถดถอยอย่างรุนแรงและชัดเจน มากขึ้น ผสมกับปัญหาสถานการณ์ทางการเมือง ความไม่สงบภายในประเทศ ส่งผลให้ชีวิตมนุษย์ในปัจจุบัน ล้วนมีความเครียดและความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ถึงแผนปัจจุบัน (ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564) ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข⁽¹⁾

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหารไปถึง พนักงาน เพราะในแต่ละวันนั้น คนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัย ที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมานั้นมีงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นค่านิยมในการมอง ความสุขในองค์กรที่ต่างกัน ดังนั้นองค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กร ให้ได้ด้วยจะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมี ความสุขในการทำงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตนเองต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือ บุคลากรที่มีความสุข จะมี สุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรให้บรรลุ ตามเป้าหมายต่อไป⁽²⁾

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดลพบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กำลังเผชิญปัญหาในเรื่องของภาระงานที่จะต้องดำเนินการสนองตอบนโยบาย มีปริมาณมากไม่สอดคล้องกับ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ในขณะที่เป้าหมายการดำเนินงานต้องบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามนโยบายของกระทรวง สาธารณสุข และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งจากสถานการณ์ ดังกล่าว ทำให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานนโยบายเร่งด่วนบางอย่างเช่น การให้บริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิ (Primary Care Cluster) การเตรียมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การคัดกรองพัฒนาการเด็ก และการดำเนินงานด้านการ ส่งเสริมป้องกันโรค ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานด้านสุขภาพในระดับปฐมภูมิ ฯลฯ ยังดำเนินการ ได้ไม่เต็มรูปแบบและบางนโยบายไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจากการประเมินความสุข ของคนทำงาน (Happinometer) ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีปี 2560 พบบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยรวมที่สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีมีปัญหาความเครียดจากการทำงาน

ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี โดยเฉพาะบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงาน เพื่อ จะได้หาแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความความสุขในการทำงาน ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสนับสนุน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากร ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีแตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสนับสนุน ที่ประกอบไปด้วย สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ ขวัญและกำลังใจ แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
3. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ตัวแทนบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี โดยสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก เลือกรายละ 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 132 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ตัวแปรต้น หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ และประเภทบุคลากร

ตัวแปรด้านปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ ขวัญและกำลังใจ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

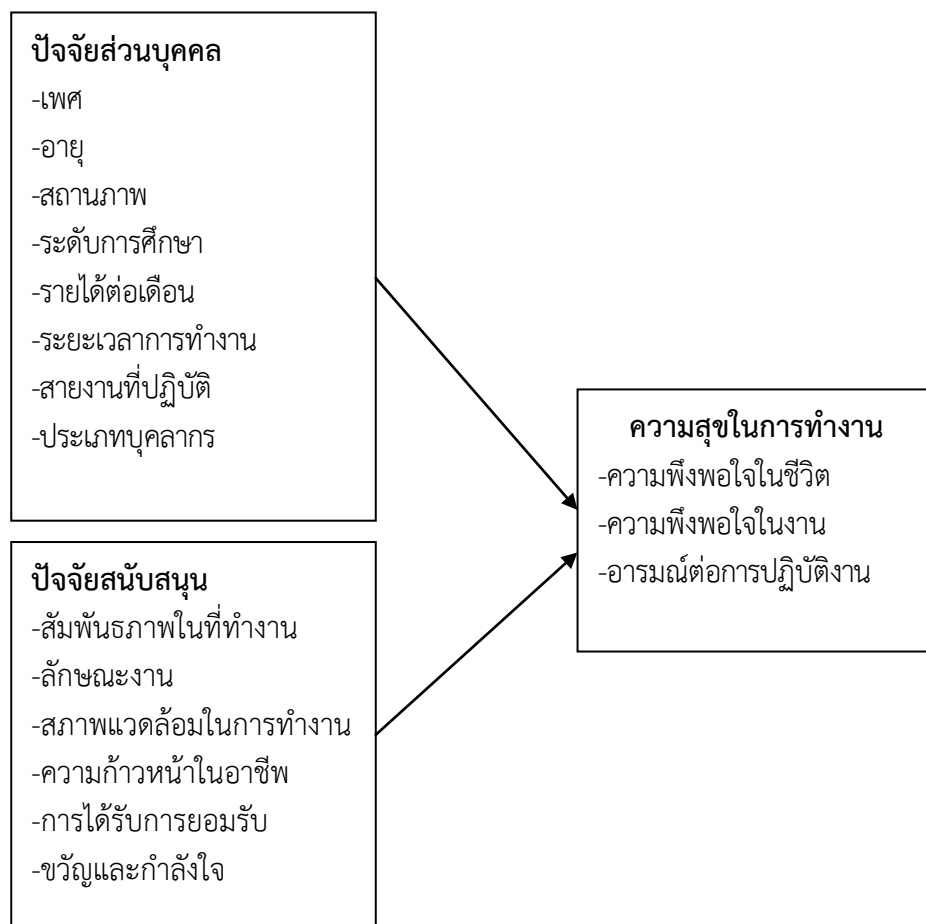
ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ผู้ดำเนินการวิจัยจัดส่งแบบสอบถามให้แก่ผู้แทนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทุกอำเภอที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี จำนวนทั้งสิ้น 132 ฉบับ เพื่อส่งต่อให้ตัวแทนบุคลากรสาธารณสุขทุกสาขาวิชาชีพ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกตำบลๆ ละ 1 คน ให้ช่วยตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นส่งคืนแบบสอบถามให้ผู้ดำเนินการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติหาความแตกต่าง และความสัมพันธ์

กรอบแนวคิด



ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	20.5
หญิง	105	79.5
อายุ		
20-29 ปี	16	12.1
30-39 ปี	36	27.3
40-49 ปี	55	41.7
50 ปีขึ้นไป	25	18.9
$\bar{X}$ = 40.99, S.D. = 8.68		
สถานภาพ		
โสด	33	25
สมรส (อยู่กับครอบครัว)	82	62.1
สมรส (แยกกันอยู่)	9	6.8
หม้าย/หย่าร้าง	8	6.1
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	6.1
ปริญญาตรี	114	86.4
ปริญญาโท	10	7.6
รายได้ต่อเดือน		
10,001-20,000 บาท	28	21.2
20,001 – 30,000 บาท	46	34.8
30,001 – 40,000 บาท	30	22.7
40,001 – 50,000 บาท	28	21.2
ระยะเวลาทำงาน		
< 10 ปี	37	28
10-20 ปี	52	39.4
21-30 ปี	33	25
30 ปีขึ้นไป	10	7.6

ตาราง 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
$\bar{X} = 16.38, S.D.=9.03$		
สายงานที่ปฏิบัติ		
พยาบาลวิชาชีพ	71	53.8
นักวิชาการสาธารณสุข	26	19.7
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	25	18.9
นักวิชาการทันตฯ/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	10	7.6
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	123	93.2
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	2	1.5
ลูกจ้างชั่วคราว	7	5.3

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 79.5 (105) อายุ 40-49 ปี ร้อยละ 41.7 (55) รองลงมาอายุ 30-39 ปี อายุเฉลี่ย 40.99 ปี สถานภาพสมรสอยู่คู่กับครอบครัวเป็นส่วนใหญ่อ้อยละ 62.1 (82) การศึกษาจบปริญญาตรีร้อยละ 86.4 (114) รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 34.8 (46) ระยะเวลาทำงาน 10-20 ปี เป็นส่วนใหญ่อ้อยละ 39.4 (52) ระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 16.33 ปี อยู่ในสายงานวิชาชีพพยาบาลเป็นส่วนใหญ่อ้อยละ 93.2 (123) รองลงมานักวิชาการสาธารณสุขร้อยละ 19.7 (26) เป็นข้าราชการร้อยละ 75.8 (100)

ตาราง 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ของความคิดเห็นปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน (N=132)

ปัจจัยสนับสนุน	น้อย		ปานกลาง		มาก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สัมพันธภาพในที่ทำงาน	2	1.5	50	37.9	80	60.6
2. ลักษณะงาน	0	0	62	47	70	53
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0	0	69	52.3	63	47.7
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ	0	0	103	78	29	22
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	4	3	35	26.5	93	70.5
6.ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	19	14.4	104	78.8	9	6.8
โดยรวม	0	0	84	63.6	48	36.4

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 63.6(84) รองลงมาในระดับปานกลางร้อยละ 36.4 (48) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานระดับมากร้อยละ 60.6 (80) รองลงมาในระดับปานกลางร้อยละ 37.9 (50) ด้านลักษณะงานระดับมากร้อยละ 53 (70) รองลงมาในระดับปานกลางร้อยละ 47 (62) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานระดับปานกลางร้อยละ 52.3 (69) รองลงมาในระดับมากร้อยละ 47.7 (63) ความก้าวหน้าในอาชีพระดับปานกลางร้อยละ 78 (103) รองลงมาในระดับมากร้อยละ 22 (29) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับมากร้อยละ 70.5 (93) รองลงมาในระดับปานกลางร้อยละ 26.5 (35) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 78.8 (104) รองลงมาในระดับน้อยร้อยละ 14.4 (19)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความคิดเห็นปัจจัยสนับสนุนความสุขในการทำงานจำแนกรายด้าน

ปัจจัยสนับสนุนความสุขในการทำงาน	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	2.11	4.11	3.65	0.36	4
ด้านลักษณะงาน	3.00	4.20	3.65	0.37	3
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.71	5.00	3.68	0.58	2
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.33	5.00	3.22	0.58	5
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1.20	5.00	3.91	0.74	1
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	1.86	4.00	2.89	0.48	6
โดยรวม	2.59	4.03	3.50	0.31	

จากตาราง 3 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50, S.D.=0.31$) เรียงลำดับคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.74$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.68, S.D.=0.58$) ลักษณะงาน ($\bar{X}=3.65, S.D.=0.37$) สัมพันธภาพในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.65, S.D.=0.36$) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.22, S.D.=0.58$) และขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}=2.89, S.D.=0.48$)

ตาราง 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของความคิดเห็นความสุขในการทำงานจำแนกเป็นมิติ (N=132)

ความสุขในการทำงาน	น้อย		ปานกลาง		มาก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มิติความพึงพอใจในชีวิต	0	0	82	62.1	50	37.9
มิติความพึงพอใจในงาน	0	0	62	47	70	53
มิติอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน	1	0.8	93	70.5	38	28.8
โดยรวม	0	0	81	61.4	51	38.5

จากตาราง 4 พบว่าความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 61.4 (81) รองลงมาในระดับมากร้อยละ 38.5 (51) มิติความพึงพอใจในชีวิตระดับปานกลางร้อยละ 62.1 (82) รองลงมาในระดับมากร้อยละ 37.9 (50) มิติความพึงพอใจในงานระดับมากร้อยละ 53 (70) มิติอารมณ์ต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลางร้อยละ 70.5 (93) รองลงมาในระดับมากร้อยละ 28.8 (38)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนนระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามมิติ

ความสุขในการทำงาน	Minimum	Maximum	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
มิติความพึงพอใจในชีวิต	2.57	4.43	3.50	0.43	2
มิติความพึงพอใจในงาน	2.75	5.00	3.67	0.51	1
มิติอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน	2.30	4.40	3.44	0.34	3
โดยรวม	2.92	4.31	3.54	0.43	

จากตาราง 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.54, S.D.=0.43$) เรียงลำดับคือ มิติความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=3.67, S.D.=0.51$) มิติความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X}=3.50, S.D.=0.43$) และมิติอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.44, S.D.=0.34$)

ตาราง 6 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความสุข ในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล							
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับ การศึกษา	รายได้ ต่อ เดือน	ระยะเวลา ทำงาน	สาย งานที่ ปฏิบัติ	ประเภท บุคลากร
มิติความพึงพอใจในชีวิต		*						
มิติความพึงพอใจในงาน			*					*
มิติอารมณ์ต่อการ ปฏิบัติงาน								
ความสุขโดยรวม			*					*

* $p \leq .05$

จากตาราง 6 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สถานภาพ สายงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .05$

ตาราง 7 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2

ความสุขในการ ทำงาน	ปัจจัยสนับสนุน						
	สัมพันธภาพ ในที่ ทำงาน	ลักษณะ งาน	สภาพ แวดล้อม ในการ ทำงาน	ความ ก้าวหน้า ในอาชีพ	การได้รับ การ ยอมรับนับ ถือ	ขวัญและ กำลังใจ ในการ ทำงาน	ปัจจัย โดยรวม
มิติความพึงพอใจ ในชีวิต	*	*	*		*		*
มิติความพึงพอใจ ในงาน	*	*	*		*		*
มิติอารมณ์ต่อการ ปฏิบัติงาน		*		*		*	*
ความสุขโดยรวม	*	*	*		*		*

* $p \leq .05$

จากตาราง 7 พบว่าความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .05$

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน			
	r	Sig.(2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.21	0.01*	ต่ำ	ทิศทางเดียวกัน
ด้านลักษณะงาน	0.65	0.00*	สูง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.49	0.00*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.04	0.60		
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.55	0.00*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	0.07	0.39		
ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยรวม	0.54	0.00*	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

* $p \leq .01$

จากตาราง 8 พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p \leq .01$

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.5 มีอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 41.7 อายุเฉลี่ย 40.99 ปี สถานภาพสมรสอยู่กับครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 62.1 การศึกษาจบปริญญาตรีร้อยละ 86.4 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 34.8 ระยะเวลาทำงาน 10-20 ปี เป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 39.4 ระยะเวลาทำงานเฉลี่ย 16.33 ปี อยู่ในสายงานวิชาชีพพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 53.8 เป็นข้าราชการร้อยละ 93.2

2. ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$) เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่ามิติความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.67$) รองลงมาคือความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{X}=3.50$) และมิติอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.44$)

4. ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.91$) รองลงมาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}=3.68$) ลักษณะงาน ($\bar{X}=3.65$) สัมพันธภาพในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.65$) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X}=3.22$) และขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X}=2.89$)

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สถานภาพ สายงานที่ปฏิบัติ ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .05$

6. ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .05$

7. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่าความก้าวหน้าในอาชีพ ขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p \leq .01$

อภิปรายผล

1. บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 40-49 ปี สถานภาพสมรสอยู่กับครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาจบปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ระยะเวลาทำงาน 10-20 ปี อยู่ในสายงานวิชาชีพพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ และเป็นข้าราชการ เนื่องจากบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ อยู่ในสายงานวิชาชีพพยาบาล ส่วนใหญ่จึงเป็นเพศหญิง

2. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าสถานภาพ สายงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .05$ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาทำงาน ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ (2552)⁽³⁾ ว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของ นกมล กรรณิกา (2551)⁽⁴⁾ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานที่ต่างกัน ระดับรายได้ที่สูงมีผลต่อความสุขในการทำงานที่สูงขึ้น

3. การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานกับปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพขวัญและกำลังใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .05$ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของมาสโลว์ (1970)⁽⁵⁾ ว่าด้วยการได้รับการยอมรับนับถือที่แตกต่าง ก็จะทำให้เกิดความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นแตกต่างกันไปตามแรงสนับสนุน

4. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .01$

4.1 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .01$ แสดงว่าบุคลากรที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน จะสามารถแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานเป็นทีมได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของดาเยนอร์และไมเยอร์ (Diener & Myers.2013)⁽⁶⁾ ที่พบว่าผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่าผู้ที่ขาดสัมพันธภาพในการทำงาน

4.2 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .01$ และเป็นปัจจัยอันดับแรกที่มีผลต่อความสุขในการทำงานแสดงว่า บุคลากรที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข เนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์ (1970) ว่าด้วยความต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือใน

บทบาทหน้าที่ หากบุคคลได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้เกิดความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลวิจัยของ กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551:120)⁽⁷⁾

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .01$ และเป็นปัจจัยอันดับที่สามที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแสดงว่า การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ที่ปฏิบัติในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน มีอำนาจในการตัดสินใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ทำงานที่มีอยู่ มีความมั่นคงในการทำงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ตลอดจนปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย การกระจายงาน ความสมดุลของปริมาณกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน/หน่วยงานปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับระยะเวลาในการทำงานนั้นๆ จนสำเร็จ จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ (2551:119)⁽⁷⁾ ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้บรรณารักษ์ห้องสมุดมีความพึงพอใจมากที่สุดในงาน คือ ลักษณะงาน บุคลากรที่มีการรับรู้ถึงคุณลักษณะงานเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน

4.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p \leq .01$ และเป็นปัจจัยอันดับที่สองที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแสดงว่า บุคลากรที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สภาพทั่วไปขององค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและองค์ประกอบที่เป็นเครื่องช่วยในการทำงาน ให้มีความคล่องตัว ได้แก่ ขนาดห้องทำงานที่ไม่แออัด ไฟฟ้าสว่างพอในการทำงาน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของทำงาน การดูแล รักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน บริเวณที่ทำงานปราศจากสิ่งรบกวน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ มีความปลอดภัย ย่อมส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ตามที่เฮอร์ชเบิร์ก (1959)⁽⁸⁾ กล่าวไว้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน มีความสำคัญต่อการจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลวิจัยของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550: บทคัดย่อ)⁽⁹⁾ ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลมาประกอบพิจารณากำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงาน ละทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อการเพิ่มระดับความสุขในการทำงานได้เป็นอันดับแรก ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยงานยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และให้การยอมรับและไว้วางใจในการทำงาน ยกย่องชมเชยในผลงานที่ออกมาดี จะทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการเพิ่มระดับความสุขในการทำงานได้เป็นอันดับสอง การจัดสิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ปลอดภัย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่น่าอยู่ สนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่จำเป็น เพียงพอต่อการใช้งาน

3. ลักษณะงาน มีผลต่อการเพิ่มระดับความสุขในการทำงานได้เป็นอันดับสาม ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดลักษณะงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

4. สัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผลต่อการเพิ่มระดับความสุขในการทำงานได้เป็นอันดับสี่ ดังนั้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว ความเจ็บป่วย ความผูกพันต่อองค์กร และภาวะผู้นำ เป็นต้น

2. การศึกษาความสุขในการทำงานครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้เห็นมุมมองความแตกต่าง

เอกสารอ้างอิง

1. บัณฑิตา คำโสม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์. อุบลราชธานี. 2556.
2. กัลยารัตน์ อ่องคณา. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม.กรุงเทพ: บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2549.
3. นันทรัตน์ อยู่ประเสริฐ. ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟสท์ดรีกจำกัด เชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
4. นกตล กรรณิกา. ประเมินความสุขของคนทำงานกรณีศึกษาประชาชนอายุ 18-60 ปีทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร.[ออนไลน์]; 2551 แหล่งที่มา: <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>, (4 พฤศจิกายน 2560).
5. Maslow, Abraham. Motivation and Personality. 2nd ed. New York: Harper and Row. 1970.
6. Diener & Myers. (2013). Factors Predicting the Subjective Well-being of Nation. Journal of Personality and Social Psycholog. 2013; 69:851-864.
7. กรัณท์รัตน์ ถาวรประเสริฐ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.[ออนไลน์]; 2552 แหล่งที่มา: <http://www.rc.nida.ac.th/th/attachments/article/213>(4 พฤศจิกายน 2560).
8. บุญเรือง โพธิ์เจริญ. ความสุขที่คุณสร้างได้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฐานบุ๊ค. 2551.
9. นกัซชล รอดเที่ยง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วท.ม. (อนามัยครอบครัว). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. 2550.