

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ

นภัสจันท์ มงคลพันธ์, วท.ม. *, เจริญชัย งามทิพย์วัฒนา, พ.บ. **,

สุวิรา ภัทรายุทธวรรณ, ป.ร.ค. **, วิชัย มนัสศิริวิทยา, พ.บ. ***

* นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาคลินิก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

** ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

*** โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ

บทคัดย่อ

ที่มาของปัญหา : ที่มาของปัญหา: ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง และระดับความสุขในการทำงาน

วัสดุและวิธีการ : ศึกษาในบุคลากรของโรงพยาบาลตติยภูมิจำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พัฒนามาจากปัจจัย 11 ด้านที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ Frederick Herzberg ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: ANOVA) วิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบ Pearson's Product-Moment Correlation ค่าอำนาจการพยากรณ์วิเคราะห์ โดย stepwise

multiple regression

ผลการศึกษา: พบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนความสุทธรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัย และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านสายงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรในสายงานบริการมีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าสายงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.05$) ความสุขในการทำงานรายด้านทั้ง 11 ด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านเงินเดือนและปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 60.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป: ประเด็นที่น่าสนใจคือ คะแนนปัจจัยรายด้านที่สูงที่สุดคือด้านความรับผิดชอบ นั้นแสดงถึงการมีความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายพอใจต่ออำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเอง นับว่าเป็นคุณสมบัติเด่นของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน; บุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ; โรงพยาบาลตติยภูมิ

Original article

The Happiness at Work of Tertiary Hospital Staffs

Naphatchan Mongkhonpan, M.Sc.^{*}, Thienchai Ngamthipwatthana, M.D.^{**},Sucheera Phattharayuttawat, Ph.D.^{**}, Vichai Manusirivithaya, M.D.^{***}^{*} Master's degree of Clinical Psychology, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University^{**} Department of Psychiatry Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University^{***} Somdech Phra Pinklao Hospital of Naval Medical Department

Received November 17, 2016; Accept February 20, 2017

Abstract

Background: Happiness at work is an essential factor that can enhance an employee's motivation to work at their highest capacity. It affects the progress of the organization.

Objective: The aims of this research are to study factors which are affecting the happiness of staffs working at tertiary hospital and to measure the level of happiness at work.

Materials and Method: A total of 311 staffs who were working at tertiary hospital. The questionnaire was developed by 11 factors of happiness in the workplace upon Two Factors theory of Frederick Herzberg as follows achievement, recognition, the work itself, responsibility, possibility growth, interpersonal relationship with superiors, interpersonal relationship with colleagues, company policy and administration, working conditions and job security. A questionnaire was tested of Alpha Cronbach showed a reliability of 0.89 for the first part of a questionnaire. Descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way Analysis of Variance, Pearson's Product-Moment Correlation, and stepwise multiple regression were analyzed, respectively.

Result: Results showed that an overall happiness at work was at moderate level.

High levels of happiness at work were found in 'Responsibility,' 'Job Security' and 'Interpersonal relationship with colleagues' domains. The line of work played a role in the level of happiness at work. Samples who worked in service line reported the significantly lower level of happiness when compared to other line works ($p = 0.05$). Pearson's Product-Moment Correlation analysis showed positive relationships among the 11 factors of work happiness (Cronbach's Alpha ranged from 0.12 to 0.65). Additionally, result from multiple regression analysis revealed that working conditions, achievement, job security, interpersonal relationship with colleagues, responsibility, organization policy and administration, salary and the work itself, all together significantly explained 60.9 percent of total variance of work happiness ($r^2 = 0.61$, $p = 0.05$).

Conclusion: The interesting point was that 'responsibility' was in highest level. It showed that staffs were satisfied with their assigned responsibility, power and duties. This was a distinctive characteristic of tertiary hospital's staffs.

Keywords: happiness at work; staffs at tertiary hospital; tertiary hospitals

บทนำ

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร การที่บุคคลจะเกิดความสุขในการทำงานได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งสามารถอธิบายตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ตัวอย่างทฤษฎีที่สำคัญคือ ทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีสององค์ประกอบของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งปัจจัยในการทำงานที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจออกเป็น 2 ประเภท คือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยกย่อง การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ การมีอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน รวมถึงลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยนโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและองค์กร ตลอดจนความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าต้องมีปัจจัยทั้ง 2 ด้านประกอบกัน จึงจะทำให้บุคคลทำงานได้ดีและมีความสุขความพอใจในการทำงาน¹

บุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย องค์กรต่างๆ จึงต้องมีแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังเช่นโรงพยาบาลพระปกเกล้าที่เป็นองค์กรหนึ่ง ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องนี้ไม่น้อยไปกว่าการพัฒนาในด้านอื่นๆ เห็นได้จากการบรรจุเรื่องการพัฒนาบุคลากร เข้าสู่แผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ซึ่งเป็นแผนที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานให้โรงพยาบาลก้าวไปสู่การเป็นโรงพยาบาลศูนย์ชั้นนำระดับประเทศตาม

วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า ซึ่งเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ โดยหวังว่าผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ด้วยการพัฒนาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ

วัสดุและวิธีการ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมาจากบุคลากรที่ทำงานสังกัดโรงพยาบาลพระปกเกล้าซึ่งเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิจากสายงานต่างๆ ตามโครงสร้างสายงาน แต่ไม่รวมถึงคณะบริหารของโรงพยาบาล ผู้ที่ลาศึกษาต่อ และผู้ที่ไปช่วยราชการที่อื่น จำนวนทั้งสิ้น 54 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n คือขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N คือจำนวนประชากรที่ทราบค่า

e คือค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ ในที่นี้กำหนด = 0.05

ดังนั้นกลุ่มประชากรจำนวน 2,226 คน ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% ต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 339.07 คน ฉะนั้นจากการคำนวณจะต้องเก็บกลุ่มตัวอย่างโดยประมาณ 340 คน

จากนั้นทำการคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างกระจายตามสายงานต่างๆ ในลักษณะที่เป็น proportional allocation ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายตามสายงานดังนี้

กลุ่มภารกิจด้านบริการ ประชากร (N) = 1,795 กลุ่มตัวอย่าง (n) = 274

กลุ่มภารกิจด้านวิชาการ ประชากร (N) = 90 กลุ่มตัวอย่าง (n) = 14

กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ ประชากร (N) = 334 กลุ่มตัวอย่าง (n) = 51

สำนักผู้อำนวยการและนิติการ ประชากร (N) = 7 กลุ่มตัวอย่าง (n) = 1

และเพื่อป้องกันการไม่ตอบกลับข้อมูลและเพื่อเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในสายงานที่มีจำนวนน้อยเพื่อให้มีความเป็นตัวแทนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขยายกลุ่มตัวอย่างออกไปเป็น 400 คน โดยส่วนที่เพิ่มขึ้นอีก 60 คน จะเพิ่มในกลุ่มภารกิจด้านวิชาการ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สำนักผู้อำนวยการและนิติการตามสัดส่วน สรุปได้ว่าจะดำเนินการเก็บข้อมูลในกลุ่มต่างๆ เป็นจำนวนดังต่อไปนี้

สายงาน	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
กลุ่มภารกิจด้านบริการ	1,795	274
กลุ่มภารกิจด้านวิชาการ	90	27
กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ	334	97
สำนักผู้อำนวยการและนิติการ	7	2
รวม	2,226	400

และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ (systematic random sampling) อีกครั้งในแต่ละกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเครื่องมือเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ เป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ (check

list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง (ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว) อายุ งาน สายงานตามโครงสร้างสายงานของโรงพยาบาล ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน (ตามเวลาราชการ ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลา : เหวเช้า/บ่าย/ดึก)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ สร้างขึ้นโดย สุชีรา ภักทรายุทธวรรตน์ ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้วัดความสุขในการทำงานทั้งหมด 11 ด้าน คือ

1. ความสำเร็จในงาน (achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself)
4. ความรับผิดชอบ (responsibility)
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (possibility growth)
6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (salary)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superiors)
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationship subordinate) ใช้คำไม่เหมือนกับใน Abstract
9. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration)
10. สภาพการทำงาน (working conditions)
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (job security)²

แบบสอบถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) แต่ละข้อกำหนดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ คือ

ในข้อคำถามเชิงบวก การกำหนดค่าคือ

- | | |
|------------------|----------------|
| พึงพอใจมากที่สุด | ให้คะแนนเป็น 5 |
| พึงพอใจมาก | ให้คะแนนเป็น 4 |

- | | |
|----------------|----------------|
| พึงพอใจปานกลาง | ให้คะแนนเป็น 3 |
| พึงพอใจน้อย | ให้คะแนนเป็น 2 |
| พึงพอใจน้อยสุด | ให้คะแนนเป็น 1 |

ในข้อคำถามเชิงลบ การกำหนดค่าคือ

- | | |
|------------------|----------------|
| พึงพอใจมากที่สุด | ให้คะแนนเป็น 1 |
| พึงพอใจมาก | ให้คะแนนเป็น 2 |
| พึงพอใจปานกลาง | ให้คะแนนเป็น 3 |
| พึงพอใจน้อย | ให้คะแนนเป็น 4 |
| พึงพอใจน้อยสุด | ให้คะแนนเป็น 5 |

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มเติม เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาจากความต้องการของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลพระปกเกล้าที่ต้องการทราบข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการขออนุญาตทำโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. ดำเนินการขออนุญาตจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลพระปกเกล้า
3. ทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้าในการดำเนินการไปเก็บข้อมูลที่โรงพยาบาลพระปกเกล้า
4. นำหนังสือที่ได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้าแสดงต่อหัวหน้าแผนกในแต่ละแผนกเพื่อขออนุญาตที่ต้องเข้าไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
5. ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลโดยแจ้งวัตถุประสงค์ ประโยชน์ และข้อมูลการพิทักษ์สิทธิ์

ให้ทราบ เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยยินดีเข้าร่วมวิจัย จึงส่งแบบสอบถามให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเก็บแบบสอบถามไว้ทำในเวลาที่เหมาะสม โดยขอความร่วมมือให้ส่งแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์ หลังได้รับแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามนี้จะใส่ซองทึบ เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วให้ใส่ซองแล้วนำไปใส่กล่องที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ โดยจะประสานขอวางกล่องรับคืนแบบสอบถามนี้ไว้ที่สำนักงานวิจัยของโรงพยาบาลพระปกเกล้า หรือหากผู้ร่วมวิจัยไม่สะดวกไปส่งคืนที่สำนักวิจัย และยินดีให้ผู้วิจัยมารับคืนเองได้ จะทำการนัดวันเวลาและสถานที่ที่สะดวกเหมาะสมภายในโรงพยาบาลพระปกเกล้ากับผู้เข้าร่วมวิจัยเพื่อรับคืนแบบสอบถาม โดยใส่ซองทึบไว้ด้วยเช่นกัน สำหรับซองเก็บแบบสอบถามนี้จะไม่มีการระบุตัวตนใดๆของผู้เข้าร่วมวิจัย จะเป็นซองทึบสำหรับใส่เอกสารทั่วไปเท่านั้น

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อปัจจัยของความสุขในการทำงาน วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของรายข้อรายด้าน

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA)

4. การกำหนดค่าเกณฑ์ความสุขในการทำงาน

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความ

สุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความ

สุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์สูง

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความ

สุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความ

สุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความ

สุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก

5. ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขในแต่ละด้าน วิเคราะห์แบบ Pearson's product-moment correlation

6. ค่าอำนาจการพยากรณ์ของความสุขในการทำงานรายด้านต่อความสุขในการทำงานโดยรวม วิเคราะห์โดย stepwise multiple regression

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งเป็นการวิจัยการศึกษาเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ทำการศึกษาโดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า จำนวน 400 ฉบับ ได้รับการส่งกลับคืนจำนวน 311 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.75 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

1. ข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 74.3 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 49 ปี ร้อยละ 52.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 51.8 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 51.4 รายได้ส่วนใหญ่ใกล้เคียงกัน 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ต่ำกว่า 10,000 บาท รองลง

มาเป็นกลุ่ม 10,000 - 20,000 บาท และกลุ่ม 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.9, 26.4, และ 21.9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุดมีจำนวนใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 38.3 และ 37.3 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานใน

ช่วง 0 - 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 33.4 และกลุ่มอายุงานมากกว่า 20 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 32.8 เป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มภารกิจด้านบริการมากที่สุด ร้อยละ 68.5 และส่วนใหญ่ขึ้นปฏิบัติงานตามเวลาราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.3

2. ระดับความพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพอใจในการทำงาน

ด้าน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพอใจในการทำงาน
1. ความสำเร็จในงาน (achievement)	3.39	0.61	ปานกลาง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)	3.41	0.64	ปานกลาง
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself)	3.25	0.73	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ (responsibility)	3.84	0.62	สูง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (possibility growth)	3.36	0.68	ปานกลาง
6. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (salary)	2.85	0.85	ปานกลาง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (interpersonal relationship superiors)	3.47	0.89	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationship peers)	3.63	0.71	สูง
9. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration)	3.24	0.71	ปานกลาง
10. สภาพการทำงาน (working conditions)	3.42	0.73	ปานกลาง
11. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (job security)	3.70	0.68	สูง
12. คะแนนรวมทุกด้าน	3.42	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าระดับความพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า มี 3 ด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ (responsi-

bility) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationship peers) และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (job security) ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน

ของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง พบว่า

3.1 เพศไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 อายุไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 สถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.5 รายได้ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6 ตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.7 อายุงานไม่ส่งผลต่อความสุขใน

การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.8 สายงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มภารกิจด้านบริการมีแนวโน้มที่จะมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มภารกิจด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.021$)

3.9 ช่วงเวลาการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้า

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแต่ละด้าน

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Achievement	-										
N	311										
2.Recognition	.581**	-									
N	309	309									
3.Work itself	.529**	.420**	-								
N	310	308	310								
4.Responsibility	.490**	.355**	.388**	-							
N	309	307	308	309							
5.Growth	.228**	.283**	.296**	.235**	-						
N	306	304	305	304	306						
6.Salary	.423**	.252**	.424**	.339**	.190**	-					
N	310	308	309	308	305	310					
7.Superiors	.557**	.473**	.377**	.278**	.190**	.445**	-				
N	310	308	309	308	305	309	310				
8.Peers	.232**	.344**	.240**	.120*	.277**	.252**	.367**	-			
N	306	304	305	304	303	305	305	306			
9.Policy	.474**	.413**	.445**	.318**	.272**	.473**	.646**	.372**	-		
N	310	308	309	308	305	309	310	305	310		
10.Conditions	.438**	.418**	.412**	.305**	.267**	.413**	.560**	.453**	.565**	-	
N	311	309	310	309	306	310	310	306	310	311	
11. Security	.445**	.318**	.448**	.397**	.265**	.503**	.386**	.265**	.512**	.502**	-
N	311	309	310	309	306	310	310	306	310	311	311

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient : r) ระหว่างความสุขในการทำงานแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.120 ถึง 0.646 แสดงถึงความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานรายด้าน และความสุขในการทำงานโดยรวม

ตัวแปรทำนาย	B	SE _b	β	t	p - value
Constant	-0.967	0.243	-	-3.979	0.000
สภาพการทำงาน	0.108	0.027	0.201	4.045	0.000
ความสำเร็จในงาน	0.111	0.033	0.168	3.391	0.001
ความมั่นคงปลอดภัย	0.081	0.029	0.137	2.832	0.005
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.094	0.024	0.167	3.950	0.000
ความรับผิดชอบ	0.084	0.028	0.133	3.044	0.003
นโยบายและการบริหาร	0.068	0.027	0.123	2.481	0.014
เงินเดือน	0.049	0.021	0.105	2.294	0.023
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.058	0.026	0.106	2.214	0.028

$$SE_{est} = \pm 0.497$$

$$R = 0.780, R^2 = 0.609, p - value = 0.028$$

สมการทำนาย : Y (ความสุขในการทำงานโดยรวม) = 0.108 (สภาพการทำงาน) + 0.111 (ความสำเร็จในงาน) + 0.081 (ความมั่นคงปลอดภัย) + 0.094 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.084 (ความรับผิดชอบ) + 0.068 (นโยบายและการบริหาร) + 0.049 (เงินเดือน) + 0.058 (ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานรายด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.780 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยสภาพการทำงาน ปัจจัยความ

สำเร็จในงาน ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ปัจจัยเงินเดือน และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 60.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปัจจัยความสำเร็จในงานมีความสามารถในการทำนายได้ดีที่สุด รองลงมาคือปัจจัยสภาพการทำงาน และปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

สมการทำนาย : Y (ความสุขในการทำงานโดยรวม) = 0.108 (สภาพการทำงาน) + 0.111

(ความสำเร็จในงาน) + 0.081 (ความมั่นคงปลอดภัย) + 0.094 (ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน) + 0.084 (ความรับผิดชอบ) + 0.068 (นโยบายและการบริหาร + 0.049 (เงินเดือน) + 0.058 (ลักษณะงานที่ปฏิบัติ)

วิจารณ์

1) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง

ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีค่าคะแนนความสุขระดับปานกลาง สอดคล้องกับการวิจัยของชูศรี พิศลยบุตร และคณะ² ที่ได้ศึกษาความสุขใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล โดยศึกษาในบุคลากรโรงพยาบาลศิริราช พบว่าความสุขใจในการทำงานในภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลศิริราชและคะแนนรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน มีข้อที่แตกต่างกันคือด้านที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ด้านที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1. ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (job security) ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationship peers) ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ในขณะที่การวิจัยของชูศรี พิศลยบุตร และคณะ² พบว่าในบุคลากรโรงพยาบาลศิริราชด้านที่ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงคือด้านความสำเร็จของงาน (achievement) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) และด้านความรับผิดชอบ (responsibility)

แม้ว่าการให้ความสำคัญหรือการให้คะแนนความสุขหรือความพึงพอใจในรายด้านมีความแตกต่างกัน แต่พบว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบมีผลต่อความสุขในการทำงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน หากอธิบายตามหลักทฤษฎีสองปัจจัย (two factor theory) กล่าวได้ว่าปัจจัยด้านความรับผิดชอบเป็นปัจจัยจูงใจ (motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเนื้อหาของงาน (job content) โดยตรง เปรียบได้กับ intrinsic motivators คือเป็นรางวัลที่เกิดขึ้นเองภายใน เป็นความรู้สึกภายในจิตใจ มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจโดยตรงซึ่งมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจ³

สำหรับอีกสองด้านที่ระดับความสุขในการทำงานระดับสูงคือด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (job security) ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationship peers) ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 การที่ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีคะแนนความสุขในระดับสูง อาจเป็นเพราะสภาพขององค์กรที่แสดงถึงความมั่นคง โดยมีการให้ความเห็นเพิ่มเติมจากบุคลากรเกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า มีความประทับใจที่โรงพยาบาลพระปกเกล้าเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ทางการแพทย์ นอกจากนี้การที่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relationship peers) มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับความคิดเห็นเพิ่มเติมในส่วนที่ 2 ผู้ตอบส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่าสิ่งที่ทำให้มีความสุขในการทำงานคือ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือกัน รักใคร่สามัคคี การได้ทำงานเป็นทีม ช่วยกันแก้ปัญหา เสียสละ ไม่เอาเปรียบกัน เมื่อ

วิเคราะห์ตามแนวคิดทั้งทฤษฎี 2 องค์ประกอบ (two factor theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย และทฤษฎีความต้องการ 3 อย่างของเดวิด แมคเคลลีแลนด์ (David McClelland) ล้วนกล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาทิเช่น เพื่อนร่วมงาน นั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน แม้แต่ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's need hierarchy theory) ยังกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่ามีความต้องการความรักและการยอมรับจากสังคม (belonging or social needs) เป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น มีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม^{8,9,10}

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง

การศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานคือ ปัจจัยด้านสายงาน โดยกลุ่มภารกิจด้านบริการมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มภารกิจด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.037$) สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล แสงวงษ์⁶ พบว่าสายงานที่ปฏิบัติที่ต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่รับผิดชอบในแต่ละสายงานมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยกลุ่มภารกิจด้านงานบริการต้องรับผิดชอบในส่วนการบริการด้านสุขภาพโดยตรงแก่ผู้มารับบริการ งานเกี่ยวข้องกับสุขภาพความปลอดภัยในชีวิต ทั้งต้องใช้ความรวดเร็วในการทำงาน และในแต่ละวันจะต้องให้บริการแก่ผู้มารับบริการจำนวนมาก มีความเสี่ยงทั้งในเรื่องความปลอดภัย ความเครียด การถูกกดดัน และการถูกร้องเรียนดังเห็นได้จากประเด็นที่มีการกล่าวถึงใน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่ ภาระงานหนัก จำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นมาก การจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับภาระงาน หากเปรียบเทียบกับการศึกษาในกลุ่มนักบินของ เพ็ญภพ พันธุ์เสือ⁷ ก็พบว่าผู้บินเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน นักบินที่บินผู้บินภายในประเทศมีความสุขมากกว่ากลุ่มที่บินในผู้บินระหว่างทวีป เมื่อเทียบกับกลุ่มที่บินผู้บินภายในภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient : r) ระหว่างความสุขใจในการทำงานแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.120 ถึง 0.646 แสดงถึงความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และความสุขในการทำงานรายด้านได้แก่ สภาพการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 60.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งด้านความสำเร็จในงานมีความสามารถในการทำนายได้ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชูศรี พิศลยบุตร และคณะ² ที่ได้ศึกษาความสุขใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลศิริราช ได้ผลว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient : r) ระหว่างความสุขใจในการทำงานแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.059 - 0.490 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงปานกลาง โดยงานวิจัยของชูศรี พิศลยบุตร และคณะ ในครั้งนี้ได้แบบสอบถาม

ความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานที่สร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นฉบับที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้ง 11 ด้านมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ ต่อกัน โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกหรือกล่าวได้ว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดคือ “ความรับผิดชอบ” กับ “ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน” ($r = 0.120$) แสดงให้เห็นว่าเป็นปัจจัยทั้งสองที่มีผลต่อกันน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยแต่ละด้านในคู่อื่นๆ แต่ถึงอย่างไรก็ตาม หากพิจารณาตามหลักสถิติปัจจัยทั้งสองด้านมีผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ส่วน ต้องใช้เวลานานในการตอบ อาจทำให้ผู้ตอบบางส่วนขาดความตั้งใจในการตอบ เนื่องจากภาระหน้าที่หลายอย่างที่ต้องปฏิบัติ ข้อมูลที่ได้บางส่วนอาจไม่สมบูรณ์

2. แบบสอบถามในส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด มีบางประเด็นที่ทำให้ผู้ตอบรู้สึกกังวลใจที่จะต้องให้ข้อมูล เห็นได้จากมีผู้ร่วมวิจัยบางรายโทรมาซักถามเพิ่มเติมกับผู้วิจัย และแสดงความลังเลที่ตอบแบบสอบถาม และบางราย แสดงความประสงค์กับผู้วิจัยว่าขอไม่ตอบในประเด็นที่ตนกังวลใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจทำให้ไม่ได้ข้อมูลจากความคิดเห็นที่แท้จริงของบุคลากรในส่วนนั้น

3. การศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาน้อย อาจมีความยากลำบากในการ

ทำความเข้าใจกับข้อคำถามบางข้อและในส่วนที่ 3 ที่เป็นคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาน้อยอาจมีความลำบากในการเขียนแสดงความคิดเห็นได้

4. การได้รับแบบสอบถามส่งกลับคืนเพียงจำนวน 311 ฉบับนั้น อาจเกิดจากข้อจำกัดในข้อ 1 ถึงข้อ 3 ที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างบางส่วนไม่ส่งข้อมูลตอบกลับ และแบบสอบถามบางส่วนที่ตอบกลับมามีไม่ความสมบูรณ์พอสำหรับการคำนวณทางสถิติ จึงจำเป็นต้องคัดออก

5. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในบุคลากรโรงพยาบาลพระปกเกล้าเท่านั้น หากจะศึกษาในองค์กรอื่นๆ ควรมีการพิจารณาบริบทแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ร่วมด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. จากปัญหาการได้รับการตอบกลับข้อมูลที่น้อยกว่าจำนวนที่คำนวณได้ และข้อมูลบางส่วนไม่สมบูรณ์ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากที่คำนวณได้ให้มากขึ้นกว่าการศึกษาในครั้งนี้

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การสัมภาษณ์ประเด็นต่างๆ เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดชัดเจนมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่องค์กรจะนำไปใช้พิจารณาเพื่อการบริหารบุคคลในองค์กรได้มากขึ้น

3. อาจมีการศึกษาความสุขในการทำงานกับตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิต ภาวะสุขภาพจิต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้นสำหรับการนำไปใช้ในงานพัฒนาบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Witchawut S. Introduction to organization psychology. 3rd ed. Bangkok: Thammasat University Press; 2010.
2. Pisolyabudr S, Theerapong P, Kongketyai W, Poomnikhom N, Ketsamplan Y, Patarayuttawat S, et al. Happiness of staffs at Siriraj Hospital: independent study. Mahidol University, Thailand. Bangkok: Mahidol University ; 2003.
3. Newstrom JW. Organizational Behavior : Human Behavior at Work. Singapore: McGraw-Hill; 2011.
4. Saritwanit S. Organization in the new century; approaches and theories. 2nd ed. Pathumthani: Thammasat University Press; 2009.
5. Chanyam K. Organization and Industrial Psychology. Bangkok: Odeon Store; 2013.
6. Sawaengphol N. Factors Affecting Happiness in Personnel Working at Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi (RMUTT) [PhD thesis]. Pathumthani: Rajamangala University of Technology Thanyaburi; 2011.
7. Pansue P. Work Happiness of Thai Airways International Pilots. [PhD thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2003.
8. Herzberg F, Mausner B, Synderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: Harper and Row; 1985
9. Maslow A.H. Motivation and personality. New York: Harper & Brothers; 1987.
10. McClelland D. Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press; 1988