

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร

อมรรัตน์ สุนทรพุทธศาสน์*

โรงพยาบาลจังหวัดยโสธร

(วันที่รับบทความ: 16 กรกฎาคม 2566; วันที่แก้ไข: 5 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับ: 26 ตุลาคม 2566)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary analysis study) จากการสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากร (Happinometer) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร ประจำปีงบประมาณ 2565 ระหว่าง ธันวาคม 2564 ถึง กุมภาพันธ์ 2565 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ สถิติครามเมอร์ วี และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดช่วงเชื่อมั่นที่ 95%

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.10 มีอายุเฉลี่ย 39 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.62 ทำงานด้านการบริการร้อยละ 68.62 อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 88.97 มีความผูกพันองค์กร ร้อยละ 83.79 และมีความสมดุลชีวิตการทำงาน ร้อยละ 54.83 ผลการวิเคราะห์อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของบุคลากรในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2=6.80$; p value=0.033, $V=0.15$) ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของบุคลากรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.66$, 95%CI: 0.59-0.72; p value<.001) และความสมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของบุคลากรในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r=0.21$, 95%CI:0.10-0.32; p value <.001) จากผลการวิจัยนำไปใช้วางแผนพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตตนเอง เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความสุข, ความผูกพันองค์กร, ความสมดุลชีวิตการทำงาน

***ผู้รับผิดชอบบทความ:** อมรรัตน์ สุนทรพุทธศาสน์, lekmajes@gmail.com

Factors Associated with Happiness at Work among Yasothon Hospital Staff

Amonrat Sunthonputtasast*

Yasothon Provincial Hospital

(Received: 16 July 2023; Revised: 5 October 2023; Accepted: 26 October 2023)

Abstract

This study was a secondary data analysis from the survey of work happiness of personnel working at Yasothon Hospital in fiscal year 2022, between December 2021 and February 2022. The aim of study was to study factors related to the happiness of personnel working in Yasothon Hospital. The sample consisted of 290 people. The data was analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, average and standard deviation. Chi-square statistics Kramer V statistics and Pearson correlation coefficient statistics were used for analysis correlation (95% confidence interval).

The results found that most sample were female (73.10 %), an average age was 39 years. Marital status was 58.62%, work in services was 68.62 % that were at the operational level 88.97 %. Organizational commitment was 83.79% and work-life balance was 54.83%. There was low correlation between age and personnel happiness ($\chi^2=6.80$; p value=.033, $V=0.15$), organizational commitment was positive with personnel happiness at a moderate level ($r=0.66$, 95%CI:0.59-0.72; p value<.001). The work-life balance was a positive relationship with personnel happiness at a low level ($r=0.21$, 95%CI: 0.10-0.32; p value<.001). The research results can be used for planning to develop personnel satisfaction of with their own lives. Strengthen loyalty to the organization.

Keywords: happiness, organizational commitment, work-life balance

***Corresponding author:** Amonrat Sunthonputtasast, lekmajes@gmail.com

บทนำ

“ความสุขของบุคลากร” เป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรบุคคล ที่เป็นหัวใจในการขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2561) สถานการณ์ความสุขของบุคลากรในประเทศไทย พ.ศ. 2564 มีค่าคะแนนร้อยละ 61.30 อยู่ในระดับมีความสุข เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตวิญญาณดีมีค่าสูงสุด ร้อยละ 68.50 สำหรับด้านสุขภาพการเงินดี จัดได้ว่ามีค่าต่ำสุด ร้อยละ 52.80 ถึงแม้ว่าจะมีค่าต่ำสุดแต่ก็ยังจัดอยู่ในระดับมีความสุขตามเป้าหมาย (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565) ในปัจจุบันการวัดความสุขของบุคลากรในองค์กรมีความหลากหลาย แต่ที่นิยมใช้เป็นแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ทั้งยังสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กรทุกประเภทและทุกระดับ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2561)

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินความสุขของบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการดำรงรักษาบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เสริมสร้างความรัก ความผูกพันองค์กร ลดปัญหาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ที่ส่งผลให้บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบประเมินประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว ไม่นับรวมลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมา (กระทรวงสาธารณสุข, 2566) บุคลากรมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นความผูกพันองค์กร เป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่ของบุคลากร รวมถึงเป็นแรงผลักดันช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเมื่อบุคลากรมีความผูกพันองค์กรก็จะมี ความตั้งใจทุ่มเททำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นสิ่งผูกมัดให้ปฏิบัติงานและทำให้การลาออกลดน้อยลง (ปริญญ ชัยกองเกียรติ และคณะ, 2562) รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของบุคลากร เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป จะมีประโยชน์สำหรับบุคลากรยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำหรืออาชีพอิสระ บุคลากรแต่ละคนมักพบความแตกต่างระหว่างบุคคลในคุณสมบัติดังกล่าว เนื่องด้วยแต่ละคนมีความต้องการและบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปตามสภาพชีวิตของแต่ละคน (พูนศักดิ์ ศรีประพัฒน์, 2566)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสุขภาพของหน่วยงานในระดับจังหวัด นอกจากนี้ โรงพยาบาลยโสธร อยู่ภายใต้การกำกับดูแลนี้ด้วย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลการสูญเสียบุคลากรในสังกัด ที่ลาออก การถูกให้ออกและการโอนย้าย เพื่อศึกษาสถานการณ์กำลังคนด้วยการวิเคราะห์หาสาเหตุการสูญเสีย อัตราการคงอยู่ และอัตราการสูญเสียของบุคลากรสาธารณสุข นำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (นริศรา อารีรักษ์ และคณะ, 2564) ในปีงบประมาณ 2561 มีอัตราการสูญเสียกำลังคน ร้อยละ 2.39 กลุ่มที่มีอัตราการสูญเสียสูงสุด คือ ลูกจ้างชั่วคราว เนื่องด้วยได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ การลาออกไปประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว การลาเพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับ

ที่สูงขึ้นและปัญหาสุขภาพของตนเอง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร, 2561) เหตุผลการลาออกดังกล่าวนี้ไม่สามารถนับรวมเหตุผลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยด้านจิตใจของบุคลากร อาทิ ความผูกพัน ความสุขและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

อดีตเคยมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ “ความสุขของบุคลากร” ไว้อย่างแพร่หลาย อาทิ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับตำแหน่ง การจ้างงาน รายได้ ระดับการศึกษา สภาพการทำงาน สวัสดิการความผูกพันองค์กร ความสมดุลชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และการรับรู้ในองค์กร เป็นต้น ผลการศึกษาต่างแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกับความสุขของบุคลากร (รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ และคณะ, 2563; ตระกูล จิตวัฒนากร, 2564; ขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2565) ดังการศึกษาของ รัชนิกรณ์ ปานวงษ์ และคณะ (2563) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, $S.D.=0.47$) การศึกษาของ วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และ พัชร ฤกษ์แก้ว (2559) พบว่า ความสมดุลชีวิตมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (p value<.001) ความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (p value=.009) และการศึกษาของ ตระกูล จิตวัฒนากร (2564) ได้สรุปถึงแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานไว้ดังนี้ 1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน 2. การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 3. การให้ความสนใจ เอาใจใส่ในงาน และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดเวลา และ 4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมีผลการศึกษาอื่นที่ขัดแย้งกับการศึกษาข้างต้นที่ไม่อาจหาข้อสรุปได้จึงไม่อาจกล่าวสรุปได้ว่าบุคลากรของโรงพยาบาลยโสธรจะมีความสุข ความผูกพันองค์กร ความสมดุลชีวิตการทำงาน และมีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ดังเช่นผลการศึกษาดังกล่าว

ด้วยเหตุผลข้างต้น จึงได้มีการวิจัยความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาลยโสธร ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตตนเอง มีความสุขกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร รวมถึงการเป็นต้นแบบสร้างความสุขในการทำงาน เป็นมาตรฐานในการดูแลบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่สนใจต่อไป

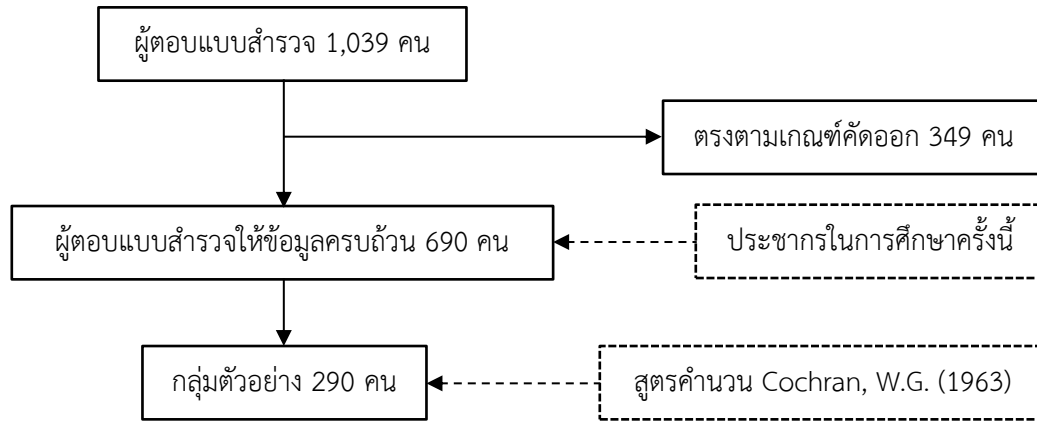
วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary analysis study) จากการสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากร (Happinometer) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ประจำปีงบประมาณ 2565 สํารวจข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2564 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2565 ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 1,039 คนการคัดเลือกประชากรมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ บุคลากรที่ตอบแบบสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล

จังหวัดยโสธร ปีงบประมาณ 2565 เกณฑ์การคัดออก คือ บุคลากรให้ข้อมูลตอบกลับแบบสำรวจความสุขการทำงาน ไม่ครบถ้วน อายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 เดือน ลูกจ้างโครงการหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ (ดังภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างการสำรวจความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร ประจำปีงบประมาณ 2565

การศึกษามุ่งหวังในการบรรยายความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร ความสมดุลชีวิตการทำงาน กับความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดยโสธร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้จากการนำประชากร ที่ศึกษาจำนวน 690 คน (โรงพยาบาลจังหวัดยโสธร, 2566) ไปคำนวณหาขนาดตัวอย่าง เพื่อประมาณค่าสัดส่วน ประชากร กรณีที่ทราบจำนวนประชากรอย่างแน่ชัด ด้วยสูตรการคำนวณของ Cochran (1963) ดังต่อไปนี้

สูตร

$$n = \frac{NZ^2P(1 - P)}{NE^2 + Z^2P(1 - P)}$$

เมื่อ

- n = จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนประชากรทั้งหมด คือ บุคลากรจำนวน 960 คน
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดยโสธร
Z = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 1.96
เมื่อกำหนดให้ความเชื่อมั่น 95%
E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05
P = ค่าสัดส่วนความสุขในการทำงานของบุคลากร มีค่าเท่ากับ 0.56
(รุ่งอรุณ กระทบทกัญจน์ และคณะ, 2563)

ผลการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจังหวัดยโสธร จำนวน 290 คน ซึ่งเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอและเหมาะสมสำหรับเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรที่สามารถนำไปศึกษาและอ้างอิงได้ (ดังภาพที่ 1)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการดำเนินการวิจัย คือ แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2561) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อความแบบปลายปิด จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง การจ้างงาน เวิร์กการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดความสุขของบุคลากร เป็นแบบสอบถามปลายปิด ลักษณะข้อความแบบเลือกตอบ พิจารณาเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก 5 ตัวเลือก จำนวน 54 ข้อ ประกอบด้วย 9 มิติ ดังนี้ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี เกณฑ์การแปลผล ค่าคะแนนจะอยู่ในช่วง 1 ถึง 100 แบ่งการแปลผลความสุขออกเป็น 2 ระดับ หากคะแนนเฉลี่ย มีค่าระหว่าง 0.00 - 44.99 หมายถึง มีความสุขน้อย และคะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 50.00-100.00 หมายถึง มีความสุขมาก

ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิด ลักษณะข้อความแบบเลือกตอบ พิจารณาเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก 5 ตัวเลือก จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้ การกล่าวถึงองค์กร การดำรงอยู่ และภูมิใจในองค์กร เกณฑ์การแปลผล ค่าคะแนนจะอยู่ในช่วง 1 ถึง 100 แบ่งการแปลผลความผูกพันองค์กรออกเป็น 2 ระดับ หากคะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 0.00-44.99 หมายถึง ความผูกพันองค์กรน้อย และคะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 50.00 - 100.00 หมายถึง ความผูกพันองค์กรมาก

ส่วนที่ 4 แบบวัดความสมดุลชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด ลักษณะข้อความแบบเลือกตอบ พิจารณาเลือกเพียงคำตอบเดียวจาก 5 ตัวเลือก จำนวน 5 ข้อ เกณฑ์การแปลผล ค่าคะแนนจะอยู่ในช่วง 1 ถึง 100 แบ่งการแปลผลความสมดุลชีวิตการทำงานออกเป็น 2 ระดับ หากคะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 0.00 - 44.99 หมายถึง สมดุลชีวิตการทำงานน้อย และคะแนนเฉลี่ยมีค่าระหว่าง 50.00 - 100.00 หมายถึง สมดุลชีวิตการทำงานมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสำรวจความสุข (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2561) ผ่านกระบวนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ดังต่อไปนี้ 1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิต สุขภาพจิต พิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมิน จำนวน 9 ครั้ง 2. ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์ปัจจัย 3. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ

Cronbach's ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสำรวจดังกล่าวมีมาตรฐานและเชื่อถือได้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เลือกวิธีการทางสถิติตามข้อตกลงเบื้องต้น และข้อกำหนดตามประเภทตัวแปร นำเสนอข้อมูลข้อมูลทั่วไปของประชากรด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

กรณีตัวแปรจัดกลุ่ม (Categorical variable) ใช้สถิติสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square test) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ข้อมูลจัดอยู่ในมาตรานามบัญญัติ กำหนดช่วงเชื่อมั่นที่ 95% กรณีพบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จะนำเสนอค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครามเมอร์ วี (Cramer's V) แปลความหมายระดับความสัมพันธ์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ของเบส (Best) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0 ถึง +1 (Best, 1997)

กรณีตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous variable) ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ข้อมูลจัดอยู่ในมาตราอันดับหรือมาตราอัตราส่วน กำหนดช่วงเชื่อมั่นที่ 95% (Bolboacă & Jäntschi, 2006) ก่อนการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จะดำเนินการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรด้วยสถิติชาปิโร-วิลค์ (Shapiro-wilk test) พบว่ามีการแจกแจงแบบปกติในทุกตัวแปร คือ ความผูกพันองค์กร (p value=.779) ความสมดุลชีวิตการทำงาน (p value=.425) และความสุขของบุคลากร (p value=.259) กรณีพบความสัมพันธ์ระหว่างตัว ระหว่าง 0 ถึง +1 (Best, 1997)

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาและได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามเอกสารรับรองเลขที่ YST 2023-21 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2566 เห็นชอบและสอดคล้องตามประกาศเฮลซิงกิ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานจริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลโสธร

ผลการวิจัย

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.10 มีอายุเฉลี่ย 39 ปี มีอายุน้อยสุด 20 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดยโสธร ร้อยละ 78.28 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.62 รองลงมา คือ โสด หย่าร้าง และหม้าย ร้อยละ 33.45, 7.24 และ 0.69 ตามลำดับ ทำงานด้านการบริการ ร้อยละ 68.62 อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 88.97 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 36.55 มีรูปแบบการทำงานเป็นกะ ร้อยละ 60.34 ไม่เคยเปลี่ยนงานเลย ร้อยละ 64.83 ความผูกพันองค์กรมาก ร้อยละ 83.79 และความสมดุลชีวิตการทำงานมาก ร้อยละ 54.83 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร (n=290)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความสุขของบุคลากร				ภาพรวม	
	น้อย (n= 24)		มาก (n= 266)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ						
ชาย	7	29.17	71	26.69	78	26.90
หญิง	17	70.83	195	73.31	212	73.10
อายุ						
15 – 29 ปี	4	16.67	67	25.19	71	24.48
30 – 44 ปี	17	70.83	116	43.61	133	45.86
45 – 59 ปี	3	12.50	83	31.20	86	29.66
$\bar{X}$ =38.13, S.D.=10.44, Max=59, Min=20						
ภูมิลำเนา						
อาศัยในจังหวัดยโสธร	22	91.67	205	77.07	227	78.28
อาศัยในจังหวัดอื่น	2	8.33	61	22.93	63	21.72
สถานภาพสมรส						
โสด	9	37.50	88	33.08	97	33.45
สมรส	13	54.17	157	59.03	170	58.62
หม้าย	0	0.00	2	0.75	2	0.69
หย่าร้าง	2	8.33	19	7.14	21	7.24
ลักษณะงาน						
ด้านบริหาร	0	0.00	11	4.14	11	3.79
ด้านบริการ	19	79.16	180	67.67	199	68.62
ด้านวิชาการ	1	4.17	17	6.39	18	6.21
ด้านสนับสนุน	4	16.67	58	21.80	62	21.38
ระดับตำแหน่ง						
ปฏิบัติงาน	24	100.00	234	87.97	258	88.97
หัวหน้างาน	0	0.00	28	10.53	28	9.65
ผู้บริหารองค์กร	0	0.00	4	1.50	4	1.38
การจ้างงาน						
ข้าราชการ	4	16.67	102	38.35	106	36.55
พนักงานราชการ	1	4.16	22	8.27	23	7.93
พนักงานกระทรวง	15	62.50	69	25.94	84	28.97

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ระดับความสุขของบุคลากร				ภาพรวม	
	น้อย (n= 24)		มาก (n= 266)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การจ้างงาน						
ลูกจ้างประจำ	3	12.50	32	12.03	35	12.07
ลูกจ้างชั่วคราว	1	4.17	41	15.41	42	14.48
เวรการปฏิบัติงาน						
ไม่ทำงานเป็นกะ/เข้าเวร	6	25.00	109	40.98	115	39.66
ทำงานเป็นกะ/เข้าเวร	18	75.00	157	59.02	175	60.34
การเปลี่ยนงาน						
ไม่เคย	17	70.83	171	64.29	188	64.83
เคย	7	29.17	95	35.71	102	35.17
ความผูกพันองค์กร						
น้อย	16	66.67	31	11.65	47	16.21
มาก	8	33.33	235	88.35	243	83.79
ความสมดุลชีวิตการทำงาน						
น้อย	11	45.83	120	45.11	131	45.17
มาก	13	54.17	146	54.89	159	54.83

ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Chi-square test และสถิติ Crammers' V พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของบุคลากรในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่า $\chi^2 = 6.80$ (p value=.033) และค่า $V=0.15$ กล่าวคือ อายุมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความสุขของบุคลากร (n=290)

ข้อมูลทั่วไป	ความสุข				v	χ^2 (p value)
	ความสุขน้อย		ความสุขมาก			
	จำนวน	exp.	จำนวน	exp.		
อายุ						
15 – 29 ปี	4	5.90	67	65.10	0.15	6.80 (.033)
30 – 44 ปี	17	11.00	116	122.00		
45 – 59 ปี	3	7.10	83	78.90		
รวม	24	24.00	266	266.00		

χ^2 =Chi-square test, V=Crammers' V, exp.=Expected value

ผลวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของบุคลากรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.66 (95%CI: 0.59-0.72; p value<.001) กล่าวคือ ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรและสมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของบุคลากรในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21 (95%CI: 0.10-0.32; p value<.001) กล่าวคือ ความสมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร ความสมดุลชีวิตการทำงานกับความสุขของบุคลากร (n=290)

ตัวแปร	ความสุขของบุคลากร			
	R	95% CI of r	p value	แปลผล
ความผูกพันองค์กร	0.66	0.59 to 0.72	<.001	ความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง
ความสมดุลชีวิตการทำงาน	0.21	0.10 to 0.32	<.001	ความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำ

r=Pearson correlation coefficient

อภิปรายผล

อายุกับความสุขของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากการที่บุคลากรที่มีอายุเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นเพิ่มขึ้น ย่อมก่อให้เกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ ทำให้มีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ในชีวิตการทำงานได้ดี รู้จักการยกโทษและการให้อภัยกับบุคคลรอบข้าง รู้จักเห็นอกเห็นใจ เต็มใจและยินดีทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานจากการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่ง และเห็นประโยชน์ต่อองค์กรเป็นหลัก ชัดแย้งกับการศึกษาของ จรัมพร ไหล่ายอง และคณะ (2560) พบว่า อายุกับความสุขของบุคลากร มีความสัมพันธ์แต่อยู่ในทิศทางลบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ อายุที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์ต่อระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ลดลง การที่บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมมีโอกาสนในการเปลี่ยนงานลดลง ในขณะที่พนักงานที่อายุน้อยจะมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และคอยมองหาทางเลือกที่จะทำให้อายุได้มีโอกาสดำเนินการตอบสนอง สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่มากขึ้น จึงมีโอกาสนที่เปลี่ยนงานมากกว่าคนอายุที่เยอะกว่า ชัดแย้งกับการศึกษาของ นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ (2560) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากความไม่พอใจกับชีวิตการทำงานที่ผ่านมาไม่ได้ถูกจำกัดว่าจะเป็นบุคลากรที่มีอายุมากหรืออายุน้อยเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพตนเอง สภาพคล่องทางเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ และความสัมพันธ์กันทางสังคมระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก็อาจทำให้ไม่พอใจกับชีวิตการทำงานได้เช่นเดียวกัน

ความผูกพันองค์กรกับความสุขของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ทุ่มเทและความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเอื้ออาทรกับเพื่อนร่วมงานเหมือนพี่น้อง สามารถสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวความคิดได้อย่างสร้างสรรค์ ยินดีที่จะทำประโยชน์ต่อส่วนรวมสนใจที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ภูมิใจที่ตนเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร หากมีผู้กล่าวถึงในทางที่ไม่เหมาะสมจะกล่าวปกป้องอย่างเต็มความสามารถ มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ที่พบว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร เนื่องจากการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความรักในงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ความสำเร็จของงาน และการเป็นที่ยอมรับของบุคคลรอบข้าง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้ยังมีข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นได้ในระหว่างการทำงาน อาทิ ปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ไม่มีโอกาสในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ หรือความไม่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการยึดติดกับกรอบการทำงาน แนวคิดดั้งเดิม และวัฒนธรรมแบบเดิมขององค์กร หากมีการออกแบบหรือปรับปรุงแนวทางการทำงาน เพื่อลดข้อจำกัดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ให้เหมาะสม ก็จะนำไปสู่องค์กรที่น่าอยู่ เกิดวัฒนธรรมใหม่ในองค์กร ก่อเกิดความผูกพันที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ตระกูล จิตวัฒนาร (2564) ที่พบว่า ปัจจัยแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร เนื่องจากปัจจัยแห่งความสุข ด้านความสงบ ด้านปลอดภัย ด้านครอบครัว แสดงให้เห็นถึงความเต็มใจที่จะเสียสละ ความสุขบางอย่างของตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงาน รวมถึงการที่บุคลากรมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน ความสามัคคี และความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกันกับเพื่อนร่วมงาน ก็มีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

ความสมดุลชีวิตการทำงานกับความสุขของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวก “ในระดับต่ำ” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากองค์กรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน อาทิ การทำงานนอกสถานที่ การกำหนดเวลาในการเข้าหรือเลิกงาน การเลือกวันหยุดของตนเอง เป็นต้น ทำให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการพักผ่อนหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในวันทำงานและวันหยุดได้อย่างเหมาะสมร่วมกับครอบครัวได้อย่างมีความสุข ทั้งยังช่วยให้บุคลากรได้ผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ครอบครัว และอื่น ๆ หรือสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะความเอื้ออาทรและห่วงใยจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กันแบบพี่น้องทำให้การใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขสอดคล้องกับการศึกษาของ วรากร ทรัพย์วิระพรรณ และ พัชรี ฤงแก้ว (2559) ที่พบว่า ความสมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของบุคลากร เนื่องจากการมีชีวิตการทำงานที่ดี การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและปลอดภัย จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพทางกายและจิตใจที่ดี เพราะสภาพแวดล้อมรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการที่ดีจะเป็นพื้นฐานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องานรวมถึงลดปัญหาอุปสรรคที่จะส่งผลกระทบต่องานในหลาย ๆ ด้านอีกด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีจะนำมาสู่ความสุขในการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับชีวิตตนเอง มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง มีความสุขกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายก่อเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร การลาออกและย้ายงานลดน้อยลง
2. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงพยาบาลโสธร ให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กร อาทิ รูปแบบการทำงาน การจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานและการพักผ่อน โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม
3. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลโสธร อันนำไปสู่ความสุขของบุคลากรในองค์กร ด้วยการจัดกิจกรรมหรือโครงการผสมสัมพันธ์ไมตรีอันดีระหว่างบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาคนในองค์กร ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยใช้กระบวนการทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปรับเปลี่ยนความคิดและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการสร้างความสุขของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ระดับทุติยภูมิของรัฐหรือเอกชนในจังหวัดต่างๆ ของประเทศไทยในบริบทที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษาและพัฒนาการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีผลต่อการสร้างความสุขในการทำงาน
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรความผูกพันองค์กร ความสมดุลชีวิตการทำงานและความสุขของบุคลากร เพื่อบ่งชี้แนวโน้มความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหารโรงพยาบาลโสธรที่ให้การสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2566). *การวิเคราะห์ผลการประเมิน Happinometer กรมอนามัย*. สืบค้นจาก <https://psdg.anamai.moph.go.th/th/agreement01>.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมอนามัย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย.
- จรัมพร ใกล้เคียง, ศรินันท์ กิตติสุขสถิต และมะลิวัลย์ ชันเล็ก. (2560). งาน ครอบครัว สังคม: สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่าการจัดสรรเวลา ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารวิศวกรรมสาร มก.* 30(100), 87-102.
- ตระกูล จิตวัฒนากร. (2564). การสร้างความสุขในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารปัญญา*. 28(3), 84-94.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์, เจริญชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์ และวิชัย มั่นสศิริวิทยา. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*. 34(2), 87-99.
- นริศรา อาริรักษ์, รักชนก น้อยอาษา, ถนอม นามวงศ์ และณัฐธามาย จรรยา. (2564). ความซุกและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร. *วารสารสาธารณสุขและสุขภาพศึกษา*. 1(2), 47-57.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ, สามีมาน มากชูชิต และอนุชิต คลังมัน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุขคนทำงานกับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดยะลา. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา*. 20(2), 48-59.
- พูนศักดิ์ ศรีประพัฒน์. (2566). *Work-life Balance (การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงาน)*. สำนักงานป้องกันและควบคุมโรคที่ 6. สืบค้นจาก <https://dopah.anamai.moph.go.th/web-upload>.
- รัชนิกรณ์ ปานวงศ์, อารี ชิวเกษมสุข และเรณูการ์ ทองคำรอด. 2563. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์. *วารสารพยาบาล*. 69(3), 11-19.
- รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์ และปิยะณัฐ์ จันทวารีย์. (2563). ความสุขของบุคลากรภายใต้บริบทองค์กรแห่งความเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา*. 21(3), 93-102.
- โรงพยาบาลจังหวัดยโสธร. (2566). *รายงานสรุปผลการตรวจราชการ เขตสุขภาพที่ 10 อุบลราชธานี ประจำปีงบประมาณ 2565*. ยโสธร.
- วรกร ทรัพย์วิระปกรณ์ และพัชรี ฤกษ์แก้ว. (2559). ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 27(1), 113-129.

เอกสารอ้างอิง

- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2561). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2565). *รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2561). *ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) ปี 2560*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. ยโสธร: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร.
- Best, John W. (1977). *Research in Education*. (3rd ed). Englewood cliffs: N.J.: Prentice-Hall Inc.
- Bolboacă, S.D., & Jäntschi, L. (2006). Pearson versus Spearman, Kendall's Tau correlation analysis on structure-activity relationships of biologic active compounds. *Leonardo Journal of Sciences*, 9, 179-200.
- Cochran, W.G. (1963) *Sampling Technique*. 2nd Edition, John Wiley and Sons Inc., New York.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers. (pp.202-204).