

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*

Working Environment Factors Affecting Working Happiness of Hospital Pharmacists under
the Office of Permanent Secretary of Ministry of Public Health

ตามรัศม์ รัตนาคินทร์^{†**}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบเก็บข้อมูลครั้งเดียว (Cross-sectional Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างจำนวน 404 คน ได้จากกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของเภสัชกรอยู่ในระดับมีความสุขมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 โดยกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.4 มีคะแนนความสุขอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุ อายุงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกันกับตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนในด้านปัจจัยแวดล้อมในการทำงานได้แก่ ด้านงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านผู้นำ ทั้ง 5 ด้านมีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงาน ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ในขณะที่ด้านผู้นำมีผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันทำนายระดับความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 68.7

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการจัดการทางเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการทางเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เบอร์โทรศัพท์ 0867926614 E-mail: DALLBALL@GMAIL.COM อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.พิกุลมาศ ไตรมิตร

Abstract

This cross-sectional survey research aimed to identified happiness level and the significant factors of working happiness of hospital pharmacist. Samples consist of 404 hospital pharmacists randomly assigned by cluster sampling. Self-administered questionnaires were used to collect the data. The results shows 57.4 percent has high level of working happiness and identified working environment (Jobs, Friendships, Organization's Share Value, Quality of Work Life and Leadership) has positive relationship with happiness level including age and working experience. The other factors like jobs position, jobs responsibility and marriage status was shown affect to working happiness as well. In addition, regression analysis also shown friendships has the most affect. Minor is jobs, quality of work life, organization's share value and leader has a minimum. And the five working environment can forecast working happiness level at 68.7 percent.

บทนำ

จากสภาพการแข่งขันที่สูงขึ้นทำให้องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะสรรหาวิธีการบริหารจัดการที่จะช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (สุภาวดี ทองบุญส่ง, 2556) ซึ่งองค์กรชั้นนำพบว่าการพัฒนาโดยใช้คนเป็นศูนย์กลางนั้นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ (สุมาลินี มธุรพจน์พงศ์, 2556) แนวคิดในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจึงถูกยกขึ้นมาเป็นยุทธศาสตร์ที่องค์กรต่างก็เลือกใช้ (วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี, 2556) เนื่องจากพบว่าบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานนั้น จะเกิดความรู้สึกละวางและทัศนคติทางบวกในการทำงานและต่อองค์กร (Rego and Cunha, 2008) ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะ เป็นรากฐานในการเติบโตขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต(Kerns, 2008)

สำหรับในประเทศไทยนั้น แนวคิดดังกล่าวเริ่มเป็นที่ยอมรับขององค์กรต่างๆ รวมทั้งได้นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามแนวคิดดังกล่าวยังจำกัดเฉพาะในส่วนของภาคเอกชนเท่านั้น ในขณะที่องค์กรภาครัฐนั้นยังขาดการการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่ต้องการที่จะสร้างสังคมที่อยู่เย็นเป็นสุข (สุพรรณิ ไชยอำพร และ คมพล สุวรรณภู, 2550) เช่นเดียวกับสำนักงานข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) ที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2551) ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดของข้อระเบียบต่างๆ ในการบริหารจัดการและในด้านงบประมาณ

สำหรับเภสัชกรที่เป็นบุคลากรสาขาหนึ่งในโรงพยาบาลของรัฐ มีหน้าที่หลักในการดูแลระบบยาและผลิตภัณฑ์สุขภาพ ทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน การรักษา และการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย โดยหน้าที่และปริมาณก็จะแตกต่างกันไปตามบริบทและระดับของโรงพยาบาล ซึ่งในประเทศไทยมีเภสัชกรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 73 ของความต้องการของเภสัชกรตามเกณฑ์ภูมิศาสตร์สารสนเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555) ในขณะที่ข้อกำหนดของมาตรฐาน

วิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล พ.ศ.2546-2548 (สมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล, 2546) ซึ่งพยายามผลักดันมาตรฐานและบทบาทของเภสัชกรโรงพยาบาลให้มากขึ้นกว่าในอดีต รวมถึงนโยบายของภาครัฐที่ต้องการส่งเสริมให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงบริการการรักษา ปัจจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความไม่สมดุลระหว่างความต้องการของระบบกับจำนวนเภสัชกรที่มีอยู่

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลของรัฐ โดยการนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน รวมทั้งเครื่องมือที่หน่วยงานต่างๆ ในประเทศไทยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน เพื่อนำมาหาจุดร่วมในการผลักดันทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในส่วนของโรงพยาบาลและองค์กรวิชาชีพ เพื่อที่จะทำให้เภสัชกรสามารถการทำงานได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อไปถึงการประสบความสำเร็จในการทำงาน และความสำเร็จของโรงพยาบาลในการให้บริการผู้ป่วยต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในกลุ่มเภสัชกรซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 404 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้จากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน 2556 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2556

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามวัดการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ (1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของเภสัชกรโรงพยาบาล (2) แบบสอบถามปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ดัดแปลงจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานตามแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน งาน ค่านิยมร่วมขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน 3. แบบสอบถามระดับความสุขในการทำงาน ดัดแปลงจากแนวคิดของ Alexander Kjerulf (2011)

การวิเคราะห์ข้อมูล (1) ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ข้อมูลความสุขในการทำงานของเภสัชกร ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ Independent-Sample T Test, One-way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation, Least-Significant Different (LSD) และ Stepwise Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 34.2 ± 7.2 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหลักสูตร 5 ปี มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท รายได้เพียงพอกับรายจ่าย และมีภาระหนี้สินที่ยังไม่สามารถชำระได้หมดภายใน 1 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิระดับต้น(2.1) มีจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 10.2 ± 7.2 ปี ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบันเฉลี่ย 8.2 ± 6.6 ปี ทำงานอยู่ในตำแหน่งปัจจุบันเฉลี่ย 6.6 ± 5.9 ปี ทำงานในระดับปฏิบัติการ มีงานหลักที่รับผิดชอบคืองานบริการจ่ายยา จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 52.1 ± 12.0 ปี มีสถานภาพโสด กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีคู่สมรสทำงานอยู่ในภาครัฐอาศัยอยู่ร่วมกันในบ้าน 3 - 4 คน และมีผู้ที่ต้องอุปการะ 1 - 2 คน เดินทางมาทำงานด้วยรถส่วนตัว ใช้เวลาในการเดินทางเฉลี่ย 17.6 ± 17.3 ปี อาศัยอยู่ในบ้านเดี่ยวซึ่งเป็นบ้านพักของโรงพยาบาลดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัย	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	92	22.8
หญิง	312	77.2
อายุ		
น้อยกว่า 35 ปี	220	54.5
35 – 49 ปี	175	43.3
50 ปี ขึ้นไป	9	2.2
น้อยกว่า 35 ปี	220	54.5
35 – 49 ปี	175	43.3
50 ปี ขึ้นไป	9	2.2
ค่าเฉลี่ย 34.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.2 ค่าต่ำสุด 23 ค่าสูงสุด 57		
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี เกษตรศาสตร์บัณฑิต 5 ปี	259	64.1
ปริญญาตรี เกษตรศาสตร์บัณฑิต 6 ปี	44	10.9
ปริญญาโทหรือเอกทางเกษตรศาสตร์	71	17.6
ปริญญาโทหรือเอกด้านอื่นๆ	30	7.4
รายได้ทั้งหมดที่ได้รับโดยเฉลี่ยจากโรงพยาบาลต่อเดือน		
10,000 – 20,000	18	4.5
20,001 – 30,000	168	41.6
30,001 – 40,000	146	36.1
40,001 – 50,000	50	12.4
มากกว่า 50,000	22	5.4

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ปัจจัย	ความถี่	ร้อยละ
ความเพียงพอของรายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาล		
ไม่เพียงพอ (รายจ่ายมากกว่ารายได้)	86	21.3
เพียงพอ (รายจ่ายเท่ากับรายได้)	163	40.3
เหลือออม (รายจ่ายน้อยกว่ารายได้)	155	38.4
ภาระหนี้สินที่ยังไม่สามารถชำระได้หมดใน 1 ปี		
มี	236	58.4
ไม่มี	168	41.6
ประเภทของโรงพยาบาล		
ตติยภูมิ	109	27.0
ทุติยภูมิระดับสูง (2.3)	58	14.3
ทุติยภูมิระดับกลาง (2.2)	82	20.3
ทุติยภูมิระดับต้น (2.1)	155	38.4
จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล		
น้อยกว่า 2 ปี	60	14.9
2 - 10 ปี	143	35.4
10 - 20 ปี	161	39.9
20 ปีขึ้นไป	40	9.9
ค่าเฉลี่ย 10.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.2 ค่าต่ำสุด 0.5 ค่าสูงสุด 34.0		
จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน		
น้อยกว่า 2 ปี	78	19.3
2 - 10 ปี	189	46.8
10 - 20 ปี	112	27.7
20 ปีขึ้นไป	25	6.2
ค่าเฉลี่ย 8.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.6 ค่าต่ำสุด 0.4 ค่าสูงสุด 30.0		
จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 2 ปี	107	26.5
2 - 10 ปี	194	48.0
10 - 20 ปี	89	22.0
20 ปีขึ้นไป	14	3.5
ค่าเฉลี่ย 6.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.9 ค่าต่ำสุด 0.1 ค่าสูงสุด 26.4		
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
หัวหน้ากลุ่มงาน	38	9.4
หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย	79	19.6
ปฏิบัติการ	287	71.0

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ปัจจัย	ความถี่	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 48 ชั่วโมง	187	46.3
มากกว่า 48 ชั่วโมง	217	53.7
ค่าเฉลี่ย 52.1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 12.0 ค่าต่ำสุด 35 ค่าสูงสุด 120		
ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ		
งานบริการจ่ายยา	241	59.7
งานบริหารเวชภัณฑ์	68	16.8
งานบริหารเภสัชกรรม	39	9.7
งานผลิตยา	24	5.9
งานเภสัชสนเทศ	19	4.7
งานเภสัชกรรมชุมชน	6	1.5
อื่นๆ ได้แก่ งาน HRD, งาน HA, งานคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	7	1.7
สถานภาพครอบครัว		
โสด	236	58.4
สมรส/อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้จดทะเบียน	164	40.6
ม่าย/หย่า/แยก	4	1.0
อาชีพของคู่สมรส		
รับราชการ	101	61.2
ธุรกิจส่วนตัว	32	19.4
ลูกจ้างเอกชน	11	6.5
แม่บ้าน/พ่อบ้าน	10	5.9
รัฐวิสาหกิจ	6	3.5
อื่นๆ ได้แก่ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เป็นต้น	6	3.5
จำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน (คน)		
1 - 2 คน	105	26.0
3 - 4 คน	183	45.3
5 คนขึ้นไป	115	28.5
ค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.71 ค่าต่ำสุด 0 ค่าสูงสุด 10		

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ปัจจัย	ความถี่	ร้อยละ
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู (คน)		
ไม่มี	166	41.1
1 – 2 คน	174	43.1
3 คนขึ้นไป	64	15.8
ค่าเฉลี่ย 1.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.37 ค่าต่ำสุด 0 ค่าสูงสุด 8		
การเดินทางมาทำงาน		
รถส่วนตัว	259	64.1
รถ/เรือรับจ้างสาธารณะ	11	2.7
รถรับส่งของที่ทำงาน	7	1.7
เดิน	117	29.0
อื่นๆ เช่น จักรยาน เป็นต้น	10	2.5
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานโดยประมาณ (นาที)		
น้อยกว่า 10 นาที	217	53.7
10 – 30 นาที	137	33.9
30 – 60 นาที	49	12.1
มากกว่า 60 นาที	1	0.2
ค่าเฉลี่ย 17.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 17.3 ค่าต่ำสุด 1 ค่าสูงสุด 180		
ลักษณะที่อยู่อาศัย		
บ้านเดี่ยว	235	58.2
ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม/ตึกแถว	83	20.5
คอนโด/อพาร์ทเมนต์/แฟลต	82	20.3
อื่นๆ ไม่ระบุ	4	1.0

2. ระดับความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.4 มีคะแนนความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้นที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 จัดอยู่ในระดับสูง ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

	Mean (S.D.)	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความสุข (ร้อยละ)		
		ระดับต่ำ	ระดับปานกลาง	ระดับสูง
ความสุขในการทำงาน	3.72 (0.64)	12 (3.0)	160 (39.6)	232 (57.4)

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านส่วนตัว ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนตัวที่มีผลให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ด้วย Independent-Sample T Test และ One-way ANOVA พบว่า จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลที่แตกต่างกันและจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันที่แตกต่างกัน ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับปัจจัยเรื่องตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ สถานภาพ

ในขณะที่เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ที่ได้รับจากโรงพยาบาลต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ และภาระหนี้สินที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับระดับโรงพยาบาล จำนวนปีที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ อาชีพของคู่สมรส ลักษณะที่อยู่อาศัย ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย รวมทั้งพาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัย	p-value
เพศ ¹	.439
ภาระหนี้สิน ¹	.109
ระดับการศึกษา ¹	.450
รายได้ ¹	.116
ความเพียงพอของรายได้ ¹	.065
ประเภทของโรงพยาบาล ¹	.673 ^w
จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล ¹	.013
จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ¹	.003
จำนวนปีที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ¹	.036
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ¹	.005
ลักษณะงานหลักที่รับผิดชอบ ¹	.013
สถานภาพสมรส ¹	.019
อาชีพคู่สมรส ¹	.719
พาหนะที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ¹	.897
ลักษณะที่อยู่อาศัย ¹	.425
ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย ¹	.544

¹ สถิติที่ใช้ทดสอบ: Independent-Samples T Test; ¹ สถิติที่ใช้ทดสอบ: One-way ANOVA; ^w ใช้ค่าจาก Welch's Test เนื่องจาก Levene's Test < .05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนตัวกับความสุขในการทำงานด้วย Pearson's Product Moment Correlation พบว่ามีเพียงอายุเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ในขณะที่จำนวนผู้อยู่อาศัย จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูในการทำงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคะแนนความสุข ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนตัวกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยส่วนตัว	ความสุขในการทำงาน	
	ค่าสหสัมพันธ์	p-value
อายุ	.167	.001
จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	.085	.086
จำนวนผู้อยู่อาศัยในบ้าน	.011	.827
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู	.065	.190
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน	.081	.103

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานด้วย Pearson's Product Moment Correlation พบว่าทั้ง 5 ปัจจัยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และปัจจัยด้านผู้นำ (ที่เหนือขึ้นไป 1 ระดับ) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน	
	ค่าสหสัมพันธ์	p-value
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.727	.000*
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	.646	.000*
ปัจจัยด้านงาน	.592	.000*
ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	.585	.000*
ปัจจัยด้านผู้นำ (ที่เหนือขึ้นไป 1 ระดับ)	.585	.000*

*p-value < .01

จากความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำนายความสุขในการทำงานด้วยปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ Stepwise Multiple Linear Regression พบว่าทั้ง 5 ปัจจัย มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 68.7

โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการทำนายความสุขในการทำงาน รองลงมาเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ในขณะที่ปัจจัยด้านผู้นำมีอิทธิพลน้อยที่สุด ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำนายความสุขในการทำงานด้วยปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน

	R	R Square	Adjusted R ²	F	Sig.
สมการ ¹	.829	.687	.683	174.776	.025**

¹ ลำดับของตัวแปรในสมการคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยด้านงาน, ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร, ปัจจัยด้านผู้นำ

**p < .05

โดยทั้ง 5 ปัจจัยสามารถนำมากำหนดสมการเพื่อใช้ทำนายความสุขในการทำงานได้ดังนี้

ความสุขในการทำงาน = $-.114 + .428(\text{ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน}) + .181(\text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน}) + .202(\text{ปัจจัยด้านงาน}) + .174(\text{ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร}) + .069(\text{ปัจจัยด้านผู้นำ})$

วิจารณ์ผล

จากผลการวิจัยซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีเพียงส่วนน้อยที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับสูงเกือบทุกปัจจัย ยกเว้นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของอุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555) ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตของเภสัชกรโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบจะพบว่าเรื่องความรู้สึกรับผิดชอบต่องานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของปิยอร ลีระเต็มพงษ์ (2552) ซึ่งพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลสามารถอธิบายได้ด้วยการที่พยาบาลมีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ และมองว่างานที่กระทำมีประโยชน์ต่อสังคม

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อความสุขในการทำงานได้แก่ อายุ จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสถานภาพสมรส โดยที่อายุ จำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาล และจำนวนปีที่ทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวก ในขณะที่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นก็มีแนวโน้มที่จะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขมากขึ้น เช่นเดียวกับกลุ่มที่มีสถานภาพแต่งงานแล้วหรือมีคู่ครอง/หย่า/แยกก็พบว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มคนที่มีสถานภาพโสด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ในส่วนของการอายุเฉลี่ยจำแนกตามตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส ซึ่งพบว่าในส่วนของการตำแหน่งงาน หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน/ฝ่ายมีอายุเฉลี่ยสูงกว่าตำแหน่งปฏิบัติการ และในกลุ่มที่มีสถานภาพแต่งงานแล้วหรือมีคู่ครอง/หย่า/แยกก็พบว่าอายุเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มคนที่มีสถานภาพโสด

ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่สำคัญของอายุต่อความสุขในการทำงาน เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) โดยพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่บุคลากรที่มีอายุมากขึ้น ก็จะมีพัฒนาการทางจิตใจและอารมณ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งบุคคลที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมก็ย่อมที่จะมีสภาพจิตใจที่มั่นคง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ (Diener, 2009) สอดคล้องกับการศึกษาของชีวะนันท์ พิษสะกะ (2544) ซึ่งพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการทางด้านความฉลาดทางอารมณ์ และมีส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงานได้

นอกจากนี้อาจเป็นผลมาจากการมีช่วงวัย (Generation) ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่ม Generation Y ที่เป็นกลุ่มบุคลากรุ่นใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานในระบบราชการ ทำให้บุคลากรในกลุ่มนี้มีความสุขในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของพรรณวดี สถิตถาวรและประจวบเพิ่มสุวรรณ (2553) ซึ่งพบว่าคนรุ่น Gen Y มีทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการอยู่ในระดับปานกลาง อันเนื่องมาจากข้อจำกัดและอุปสรรคหลายประการในการทำงาน เช่น สายการปกครองที่ซับซ้อน โอกาสก้าวหน้าในงานต่ำและล่าช้า ซึ่งรูปแบบดังกล่าวขัดแย้งกับความรู้สึกรักของบุคคลตัวอย่างในการวิจัยนี้ ที่ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ในช่วงของ Gen Y (อายุน้อยกว่า 35 ปี) ซึ่งต้องการที่จะก้าวหน้าและประสบความสำเร็จมากกว่าความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ต้องการงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ รวมถึงต้องการสมดุลของเวลาในการทำงานที่เหมาะสม (Alsop, 2008)

ในขณะที่ในเรื่องของลักษณะงานที่รับผิดชอบซึ่งจากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้บริหารน้อยกว่า เช่น งานเภสัชสนเทศ งานบริหารเวชภัณฑ์ เป็นต้น มีแนวโน้มที่จะมีคะแนนความสุขมากกว่าเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้บริหารมากกว่า เช่น งานบริการจ่ายยา งานเภสัชกรรมชุมชน เป็นต้น ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากกลุ่มที่มีโอกาสสัมผัสกับผู้บริหารน้อยกว่าจะมีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑามาศ แก้วพิจิตร (2552) โดยพบว่าในกลุ่มที่มีระดับความเครียดสูงกว่าจะมีระดับความสุขต่ำกว่า

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมจากการวิเคราะห์พบว่าทั้ง 5 ปัจจัยมีผลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 68.7 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมในองค์กร และปัจจัยด้านผู้นำ ตามลำดับ เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของนภัชล รอดเที่ยง (2550) โดยพบว่าสัมพันธภาพในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นที่จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของวัชรานุกูล บุญเลิศ (2552) ที่พบว่าเภสัชกรเห็นด้วยกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดสำหรับความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน

ในขณะที่ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ปัจจัยด้านผู้นำกลับกลายมาเป็นปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ซึ่งพบว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการเลื่อนขั้นในระบบราชการที่ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสหรือวัยวุฒิเป็นหลัก ทำให้องค์กรขาดผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งการที่ผู้นำจะมีส่วนส่งเสริมความสุขให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานได้

นั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ (Welch 2005) สอดคล้องกับการศึกษาของ รามศิริ เมนะโพธิ์ (2550) ที่พบว่าผู้นำที่จะสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานได้นั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถ ในด้านการบริหารงาน

สำหรับปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงาน และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร พบว่าทั้ง 3 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (Beta=0.200, 0.168 และ 0.160) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้ง 3 ปัจจัยสำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้มีความสำคัญไม่แตกต่างกันมากนัก โดยในปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานถึงแม้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางต่อความสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมโดยส่วนใหญ่ แต่กลับไม่พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์กับความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากคะแนนความสุขจะเห็นได้ว่าในกลุ่มที่ทำงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Alexander Kjerulf (2006) ซึ่งกล่าวถึงการหลีกเลี่ยงไม่ให้บุคลากรทำงานมากเกินไป (Avoid the cult of overwork) เพราะในช่วงเวลาพักผ่อนจะช่วยสร้างพลังทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรได้ ส่วนในด้านการงานที่อิทธิพลไม่สูงต่างๆ ที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงความสำคัญของงาน รวมทั้งรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่องานที่ทำ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังรู้สึกว่าการที่ทำงานมากเกินไปจะทำให้เกิดความสนุกสนาน รวมทั้งขาดโอกาสในการก้าวหน้า เช่นเดียวกันกับด้านค่านิยมร่วม การที่มีอิทธิพลไม่สูงอาจเป็นผลกระทบมาจากการที่ถึงแม้ส่วนใหญ่จะเข้าใจและเลือกที่จะปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร แต่ส่วนใหญ่กลับมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรในระดับปานกลางเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

โรงพยาบาลสามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นโดยการสำรวจการกระจายตัวของ ช่วงวัยของโรงพยาบาลเองแล้วจัดสรรปัจจัยแวดล้อมให้เหมาะสมกับลักษณะประชากร รวมทั้งมุ่งเน้นที่จะช่วยให้เกิดความสนุกสนานและเพลิดเพลินในการทำงาน ลดความตึงเครียดในงาน จัดสรรพื้นที่ว่างสำหรับการพักผ่อน อย่างเพียงพอ การจัดให้มีกิจกรรมที่บุคลากรสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้การสร้างความสนุกสนานกับบรรยากาศในการทำงานยังเอื้อให้บุคลากรสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานด้วย ซึ่งจากการที่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีก็จะมีส่วนช่วยเป็นอย่างมากในการสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

สำหรับการจัดการในเรื่องของความก้าวหน้าในงานโรงพยาบาลสามารถสร้างให้บุคลากรมองเห็นโอกาสก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน ผ่านการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในงาน (Career Path) โดยกำหนดให้เห็นเป็นภาพชัดเจนทั้งองค์กร และประกาศให้กับบุคลากรทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน ทั้งในเรื่องของประสบการณ์และความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้ามีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถประเมินตนเองได้ว่าตนเองมีศักยภาพที่เหมาะสมแล้วหรือไม่ โรงพยาบาลเองจะต้องจัดสรรโอกาสที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้วยเช่นกัน ซึ่งการดำเนินการแบบนี้ไม่เพียงช่วยให้บุคลากรรับรู้โอกาสก้าวหน้าแล้ว ยังช่วยลดความขัดแย้งในการเลื่อนขั้นบุคลากร รวมทั้งยังช่วยให้โรงพยาบาลสามารถสร้างและดึงบุคลากรที่มีศักยภาพอย่างแท้จริง มาช่วยในการพัฒนาโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร (2552). "ภาวะหนี้สิน ระดับความเครียด ความสุข และบทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง." **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์** 49, 3(ก.ค.-กย.2552): 251-274.
- ชีวันนัท พิษสะกะ (2544). **การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2551). "ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่ ประชาชนได้อะไร ข้าราชการได้อะไร." **วารสารข้าราชการ** 53, 1(มกราคม-กุมภาพันธ์): 3-11.
- นภัชชลด รอดเที่ยง (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ สาขาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552). **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิยอร ลีระเต็มพงษ์ (2552). **ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยกรรมศาสตร์ และ ศัลยกรรมศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรรณวดี สติถาวร และประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2553). "ทัศนคติของคนกลุ่ม Gen Y ต่อการทำงานในระบบราชการ." **BU Academic Review** 9, พิเศษ 1: 177-190.
- "พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551." (2551). **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 125, ตอนที่ 22ก (25 มกราคม): 1-51.
- รวมศิริ เมนะโพธิ (2550). **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัชรานุกูล บุญเลิศ (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตตรวจราชการที่ 10**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิภาดา แก้วนิยมชัยศรี (2556). "ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของเทศบาลในจังหวัดบึงกาฬ."

วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2556): 501-513.

สมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล (2546). "มาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล." เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2555 จาก <http://www.thaihp.org>

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2555). "สรุปข้อมูลสถานการณ์กำลังคน สายงาน : เภสัชกร." เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน, 2555 จาก http://imd.moph.go.th/gis/report/pop_officer.php

สุพรรณิ ไชยอำพร และ คมพล สุวรรณภูมิ (2550). "การสังเคราะห์ความสุขของมนุษย์ตามแนวคิดตะวันตก-ตะวันออก เพื่อการพัฒนาดัชนีชี้วัด." **วารสารพัฒนาสังคม** 9(1): 118-156.

สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556). "ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด." **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal** ปีที่ 6, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2556): 541-551.

สุมาลี นิ มธุรพจน์พงศ์ (2556). "ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันกับองค์กร."

วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6, ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2556): 306-318.

อุษณีย์ เอกสุวีรพงษ์ (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทางเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภาษาต่างประเทศ

Alsop, Ron. (2008). **The Trophy Kids Grow Up**. San Francisco, Jossey-Bass A Wiley Imprint.

Diener, Ed. (2009). "A Primer for Reporters and Newcomers." Accessed February 19, 2012. Available from <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/faq.html>.

Kerns, Charles. D. (2008). "Putting Performance and Happiness Together in the Workplace: Both job performance and the employees' level of happiness impact the potential of success for an organization." **Journal of Relevent Business Information and Analysis** 11, 1. Accessed February 26, 2012. Available from <http://gbr.pepperdine.edu/2010/08/putting-performance-and-happiness-together-in-the-workplace/>

Kjerulf, Alexander. (2006). "Top 5 Reasons to Make Your Startup a Great Place to Work - and How to Do It." Accessed February 26, 2012. Available from <http://positivesharing.com/2006/08/make-your-startup-happy/>

Kjerulf, Alexander. (2011). **Happy Hour is 9 to 5**, Pine Tribe Ltd.

Rego, Arménio. and Cunha, Miguel P. E. (2008). "Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?" **Journal of Business Research** 61, 7: 739-752.

Welch, Jack. (2005). **Winning**. London, HarperCollins.