

ความสุขในการทำงานของบุคลากร ภาครัฐศึกษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

Happiness at Work of Government Employees at Nakhon Si Thammarat Provincial

Public Health Office

จิตริน ธรรมสุน

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 181 คน โดยศึกษาจากจำนวนทั้งหมด วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test , One-Way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD) และ Pearson Correlation Coefficient

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน 25 ปีขึ้นไป เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ และประเภทสายงานสายวิชาชีพ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 (S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 (S.D. = 0.22) ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D. = 0.26) และ ด้านความรักในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = 0.45) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 (S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 (S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 (S.D. = 0.32) และด้านความรื่นรมย์ในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D. = 0.40) ตามลำดับ และปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วยระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทบุคลากร และประเภทสายงาน ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับสูงมาก และมีทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ABSTRACT

Regarding the research on happiness of employee in Nakhon Si Thammarat Provincial Public Health Office. The objective of this research were to: evaluate the quality of the happiness of employee, Workplace Happiness Levels and to study the relationship between these factors and the happiness in personnel working of staff members at Nakhon Si Thammarat Provincial Public Health Office.

Assessment by means of surveys in general employee samples and analyze data by a statistic method among the employee of Nakhon Si Thammarat Provincial Public Health Office a total of 181 participants. Including analyze from Frequency, Percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation Independent Samples t-test , One-Way ANOVA (F-test) , Least Significant Difference (LSD) and Pearson Correlation Coefficient.

An extensive study into the happiness has found that the majority are married women aged 50 years or older that graduated in bachelor degree with 25 years of work experience as the civil servant and professional career path are the most happy of relation by mean 4.65 (S.D. = 0.33). Following by work success by mean 4.43 (S.D. = 0.22). Accepted to colleagues by mean 4.40 (S.D. = 0.26) and the affection for work by mean 4.19 (S.D. = 0.45) accordingly. Also, the overall average of happiness at workplace by mean 4.61 (S.D. = 0.28) and the most effecting factor is enthusiasm by mean 4.73 (S.D. = 0.24), Secondary is work satisfaction by mean 4.64 (S.D. = 0.32) and the last factor is enjoy working by mean 4.38 (S.D. = 0.40) accordingly. Even the personal factor of each employee in Nakhon Si Thammarat Provincial Public Health Office composed of different kind of the level of education and year of work experience. But the average of happiness in workplace is in the same level. However, the difference of type of personnel and work. Overall, of average of happiness in workplace are difference. Also, the factor that effecting to happiness in workplace is relate to the level of happiness in High level and same direction.

Keywords : , Happiness at Work, Nakhon Si Thammarat Provincial Public Health Office

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและปัญหาด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การคอร์รัปชัน และการเมือง ได้ทำให้ความสุขของคนไทยลดลง อ้างอิงจากรายงาน เรื่อง ความสุขโลก ปี 2562 ที่จัดทำโดยเครือข่ายทางออกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (เอสดีเอสเอ็น) ในสังกัดองค์การสหประชาชาติ (ยูเอ็น) พบว่า ไทยมีความสุขอันดับ 52 ของโลก มีคะแนน 6.008 คะแนน ลดลงจากปี 2561 และอันดับของไทยยังลดลงติดต่อกันเป็นปีที่ 2 (องค์การสหประชาชาติ (ยูเอ็น), เครือข่ายทางออกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (เอสดีเอสเอ็น), 2562)

อีกทั้งในปี 2563 ทัวโลกรวมถึงประเทศไทยได้รับผลกระทบจากปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งทำให้ความสุขของคนไทยลดลง

ความสุขกับการทำงานเป็นสิ่งที่คู่กัน ความสุขในการทำงานจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานเต็มความสามารถ และส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร (นภัสจันท์ มงคลพันธ์, เขียวชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ และวิชัย มนต์ศิริวิทยา, 2560, หน้า 87) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยที่สำคัญและไม่ควรมองข้าม คือ ปัจจัยแห่งความสุข หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้มีความพร้อม และมีประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การพัฒนาขององค์กร ดังนั้นในแต่ละองค์กรทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการความสุขให้กับคนในองค์กร มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place) โดยในปีงบประมาณ 2560 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช มีผลการดำเนินงานประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน หน่วยงานในสังกัดประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 1 แห่ง โรงพยาบาลศูนย์ 1 แห่ง โรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 20 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 23 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 251 แห่ง รวม 298 แห่ง ตอบแบบสำรวจ Happinometer 286 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 95.97 มีบุคลากรรวม 7,398 คน ตอบแบบสำรวจ 6,140 คน คิดเป็นร้อยละ 82.10 พบว่า ค่าดัชนีความสุขเฉลี่ย หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 63.54 มีความสุข Happy มากกว่า สำนักงานเขตสุขภาพที่ 11 ตอบแบบสำรวจ Happinometer 750 แห่ง จาก 876 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 85.62 ค่าดัชนีความสุขเฉลี่ยร้อยละ 62.90 และกระทรวงสาธารณสุข ตอบแบบสำรวจ Happinometer 10,176 แห่ง จาก 11,643 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 87.40 ค่าดัชนีความสุขเฉลี่ยร้อยละ 62.60 โดยบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มีความสุขสูงที่สุด ค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.66 รองลงมาคือบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.63 โรงพยาบาลทั่วไป ค่าเฉลี่ยร้อยละ 64.59 ในขณะที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ค่าเฉลี่ยร้อยละ 64.54 (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2560) จากผลการสำรวจดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชยังมีความสุขน้อย ค่าเฉลี่ยร้อยละ 64.54 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชในเชิงลึก คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ประเภทบุคลากร และประเภทสายงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารงานในองค์กรให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.1 ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.2 ระยะเวลาในการทำงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.3 ประเภทบุคลากรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
 - 1.4 ประเภทสายงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 181 คน ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมด
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้ 2 ประเภท คือ
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ
 - 2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ประเภทบุคลากร และประเภทสายงาน
 - 2.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย ด้านความรื่นรมย์ในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ถนนเทวบุรี ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ คือ ตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึง มกราคม พ.ศ. 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Manion (อ้างถึงใน นรินาถ กาญจนเจตน์, 2560) กล่าวถึงความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ มีความปลื้มใจ ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุผล มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ไปในทางบวก เช่น ความสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นสถานที่ทำงานที่รื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บุคคลปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสนุกสนาน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในสถานที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้รู้สึกอยากอยู่ร่วมกับองค์กรต่อไป ทั้งนี้ Manion มุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขใน 4 ด้าน คือการติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

Warr (อ้างถึงใน นรินาถ กาญจนเจตน์, 2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นมีความรู้สึกรื่นรมย์ในงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า

1. ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ตนเองได้ทำงาน โดยเกิดความสนับสุนกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกรัดกุมกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้น ในขณะที่ตนเองทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ เต็มใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ตนเองได้ทำงาน โดยที่เกิดความรู้สึกว่า อยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังงานในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 181 คน โดยศึกษาจากจำนวนทั้งหมด ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามชนิดแบบตรวจรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ประเภทบุคลากร และ ประเภทสายงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion อ้างถึงใน นรินาถ กาญจนเจตน์, 2560) จำนวน 20 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr อ้างถึงใน นรินาถ กาญจนเจตน์, 2560) จำนวน 15 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้งหมด

การทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาความสุขในการทำงาน หรือมีประสบการณ์วิจัยจากการศึกษาความสุขในการทำงานจำนวน 3 ท่าน โดยจากการตรวจสอบทุกข้อคำถามมีคะแนนตั้งแต่ 0.50 - 1.00 จึงมีความเที่ยงตรง สามารถคัดเลือกข้อคำถามไปใช้ได้

การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS มาใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.924 สรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความเชื่อมั่นได้

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด นครศรีธรรมราชแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent Samples t-test และ F-test (One-Way ANOVA) กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ LSD (Least Significant Difference) และใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 67.40 มีอายุมากที่สุด 50 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 มีระยะเวลาการทำงาน 25 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.20 มีบุคลากรประเภทข้าราชการมากที่สุด จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 73.50 ส่วนใหญ่ประเภทสายงานเป็นสายวิชาชีพ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 (S.D. = 0.33) รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 (S.D. = 0.22) ด้านการเป็นที่ยอมรับมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 (S.D. = 0.26) และด้านความรักในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 (S.D. = 0.45) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 (S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 (S.D. = 0.24) รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 (S.D. = 0.32) และด้านความรื่นรมย์ในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D. = 0.40) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 (Sig. = 0.409)

สมมติฐานที่ 1.2 ระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. มากกว่า 0.05 (Sig. = 0.138)

สมมติฐานที่ 1.3 ประเภทบุคลากรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประเภทบุคลากรของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 (Sig. = 0.001)

สมมติฐานที่ 1.4 ประเภทสายงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีประเภทสายงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 (Sig. = 0.000)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.934$) และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.000 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

อภิปรายผล

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวม (ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ) ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D. = 0.23) สอดคล้องกับ Manion (อ้างถึงใน นรินาถ กาญจนเจตน์, 2560, หน้า 77-78) ที่ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน จะมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ความรักในงาน (Love of the work) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) และการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ซึ่งองค์ประกอบ 4 ด้าน Minion (อ้างถึงใน ปทุมทิพย์

เกตุแก้ว, 2551, หน้า 45) ยังได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานอันจะเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากที่จะทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้จูงใจอยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงานตามมา นอกจากนี้ Mimion ยังได้กล่าวอีกว่า ความสุขเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกที่สดชื่นมีชีวิตชีวา ความรู้สึกที่สนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญของการทำงาน และผลของความสุขในการทำงานที่ตามมาก็คือ ทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เกิดความอยากทำงาน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่า และประสิทธิภาพต่อไป

บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 (S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านความตื่นรู้ในงาน (Arousal) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 (S.D. = 0.40) สอดคล้องกับ Warr (อ้างถึงใน นรินาถ กาญจนเจตน์, 2560, หน้า 78-79) ที่ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยบุคคลนั้นมีความรู้สึกตื่นรู้ในงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาสมมติฐานที่ 1.1 – 1.4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วยระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ นภัส จิตต์ธีรภาพ (2554, หน้า 88) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และลลิตา ศรีเสาวคนธร (2554, หน้า 74) ที่ได้ศึกษา เรื่องความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบลโซน่า โพลีเมอริกส์ ลิมิเต็ด (ประเทศไทย) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุงาน รายได้ มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ในขณะที่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วย ประเภทบุคลากร และประเภทสายงาน ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับ นรินาถ กาญจนเจตน์ (2560, หน้า 156) ที่ได้ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษากรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษา พบว่า ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 7.494$, $p\text{-value} = 0.001$) และสอดคล้องกับ นภัสจันท์ มงคลพันธ์, เขียรชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ์ และวิชัย มนัสศิริวิทยา (2560, หน้า 87-99) ที่ได้ศึกษาความสุข

ในการทำงานของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสายงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรในสายงานบริการมีระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าสายงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.05$)

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.934$) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่กำหนด สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม สอดคล้องกับ สุมาลี ทองดี (2562, หน้า 83) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากร กล่าวคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับ นฤมล แสงผล (2554, หน้า 79) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากร นั่นคือ เมื่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นตาม

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการทำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการทำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปพัฒนาและเป็นแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากร โดยการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของงานบุคคลในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร โดยองค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยที่แตกต่างของบุคลากร 2 ปัจจัยคือ ประเภทบุคลากร และ ประเภทสายงาน เนื่องจากบุคคลที่มีปัจจัยดังกล่าวที่แตกต่างกันมีความสุข

ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน เช่น ข้าราชการกับพนักงานราชการ ข้าราชการกับจ้างเหมาบริการ ลูกจ้างประจำกับลูกจ้างโครงการ ลูกจ้างประจำกับจ้างเหมาบริการ พนักงานราชการกับลูกจ้างโครงการ พนักงานราชการกับจ้างเหมาบริการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกับจ้างเหมาบริการ โดยองค์กร อาจจะประชุมกลุ่มย่อยกับบุคลากรประเภทบุคลากรหรือสายงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันเสนอแนะนโยบายและ แผนยุทธศาสตร์ของงานบุคคลในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ก่อนที่จะกำหนดและประกาศใช้นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของงานบุคคลในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนั้น ในการศึกษารั้งต่อไปจึงควรขยายกลุ่มประชากรเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในภาพรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาล ชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อการกำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ของการบริหารงานบุคคลในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชในภาพรวมต่อไป

2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษากับตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพิ่มเติม เช่น เพศ อายุ รายได้ รวมถึง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านโรคระบาด

เอกสารอ้างอิง

- นภัส จิตต์ธีรภาพ. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมอาหารแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์, เขียวชัย งามทิพย์วัฒนา, สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ์ และวิชัย มนต์ศิริวิทยา. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลตติยภูมิ. วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า. 34 (2 เม.ย. – มิ.ย. 2560): 87 – 99.
- นรีนาถ กาญจนเจตน์. (2560). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสุขในการทำงาน: กรณีศึกษา กรมหม่อนไหม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นฤมล แสงผล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.

- ลลิตา ศรีเสาวคนธร. (2554). การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบลโซน่า โพลีเมอริกส์ ลิมิเต็ด (ประเทศไทย). งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2560). *สรุปผลการประเมินความสุคนุคลาการ (Happinometer) จำแนกตามประเภทหน่วยงานตามเขตสุขภาพ*. สืบค้น เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2563, จาก http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Assessment_region_department.pdf
- สุมาลี ทองดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ. *งานวิจัยงบประมาณเงินรายได้*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- องค์การสหประชาชาติ (ยูเอ็น), เครือข่ายทางออกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (เอสดีเอสเอ็น). (2562). *ความสุขโลกปี 2562*. สืบค้น เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2563, จาก <https://www.posttoday.com/social/general/584071>