Happiness at work of nurses in Public Health Centers, Bangkok Metropolitan Administration

Pimonpan Mueangja[1] Chardsumon Prutipinyo[2*] Sukhontha Siri[3]

1 Student of M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University

2 Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

** Corresponding Autor email: chardsumon.pru@mahidol.ac.th*

3 Assistant Professor, Department of Epidemiology, Faculty of Public Health, Mahidol University

Original article

Received: 20 February 2023

Revised: 3 April 2023

Accepted: 3 April 2023

Abstract

This research is a cross-sectional survey research. The purpose of this study was to study the happiness at work among registered nurses working in Public Health Centers, Bangkok Metropolitan Administration. The sample consisted of 285 nurses, selected from 69 Public Health Centers. Data were collected by self-administered questionnaires between October - December 2022. Statistics used for data analysis were percentage, mean, median, minimum, maximum, standard deviation, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis.

The study found that registered nurses had an overall happiness at work at a high level – 97.2% ($\bar{x}$= 4.56, S.D.= 0.44) Overall, job characteristics and work environment were at a high level ($\bar{x}$= 4.48, S.D.= 0.34 และ ($\bar{x}$= 4.21, S.D.= 0.51). Job characteristics and working environment had a statistically significant relationship with happiness at work. (r= 0.591 and r = 0.589, p<0.001) Social work environment, skill variety, feedback, organization work environment and task significance could predict happiness at work among registered nurses working in Public Health Centers, Bangkok Metropolitan Administration by approximately 50.6% (p<0.05)

Therefore, administrators should have a policy to promote happiness at work by encouraging activities that create a good atmosphere in the workplace. Secondly, determining the workload that is suitable for a person and position. This is to increase the motivation to work, job satisfaction and happiness at work, resulting in work efficiency and reducing absenteeism, or resignations.

Keywords: Happiness at work; Job characteristics; Work environment; Nurses

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

พิมลพรรณ เหมืองจา[1] ฉัตรสุมน พฤฒิภิญโญ[2*] สุคนธา ศิริ[3]

1 นักศึกษาหลักสูตร วท.ม. (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2 ศาสตราจารย์, ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
** ผู้ประพันธ์บรรณกิจ Email: chardsumon.pru@mahidol.ac.th*
3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 20 กพ. 2566
วันแก้ไข 3 เมย. 2566
วันตอบรับ 3 เมย.2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 285 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 97.2 ($\bar{X}$= 4.56, S.D.= 0.44) การรับรู้คุณลักษณะงานและการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.48, S.D.= 0.34 และ ($\bar{X}$= 4.21, S.D.= 0.51) คุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=0.591 และ r=0.589 โดย p<0.001) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม ปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยคุณลักษณะงานด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน สามารถรวมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานครได้ ร้อยละ 50.6 (R^2 = 0.506) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p<0.05

ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมความสุขในการทำงานโดยสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานและกำหนดภาระงานที่เหมาะสมกับบุคคลและตำแหน่งเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ เกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานและลดอัตราการขาดงานหรือลาออกจากงานต่อไป

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน; คุณลักษณะงาน; สภาพแวดล้อมในการทำงาน; พยาบาลวิชาชีพ; ศูนย์บริการสาธารณสุข

บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงมากมายและรวดเร็ว ทั้งในด้านของเทคโนโลยีที่เติบโต ลักษณะของสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปมุ่งเน้นการแข่งขัน ส่งผลให้องค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนเกิดการปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดคนในองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมเกิดผลดีต่อองค์กร เกิดคุณค่า มีทำการทำงานที่มีคุณภาพ ซึ่งการทำงานที่มีคุณภาพย่อมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการและเกิดเป็นความยั่งยืนขององค์กร (National Productivity Institute, 2009) ในปัจจุบันที่คนต้องพบเจอกับสภาวะความเครียดหรือความกดดันในการทำงาน ทำให้องค์กรต่างหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขให้คนภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น (ธัชรินทร์ วุฒิชาติ, 2561)

ความสุข คือสิ่งที่เราทุกคนปรารถนา เป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจ ความสุขเป็นความรู้สึกพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ในมิติของการทำงานก็เช่นกัน การทำงานเป็นกิจกรรมหนึ่งในการดำเนินชีวิตที่เราใช้เวลาส่วนใหญ่ทุ่มเทให้ไป ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในชีวิต คนที่ทำงานอย่างมีความสุขจะเห็นถึงคุณค่าของงานที่ทำอยู่ (Koporlarp Aphaiphak, 2020) ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกซึ่งเกิดขึ้นเองตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ความสุขในการทำงานจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Manion, 2003) เกิดความผูกพันในงานและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง (Nantaporn Thonglim, 2020) ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงเป็นแรงผลักดันที่ทำให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ หากบุคลากรในองค์กรมีความสุข มีความพร้อมในการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่อไป (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561)

คุณลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน การมีคุณลักษณะของงานที่ชัดเจนจะเป็นแรงในการจูงใจเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน อยากที่จะทำงานสร้างสรรค์ผลงานให้ออกมาดีและมีประสิทธิภาพ เกิดคุณค่าและเป็นที่น่าพึงพอใจ ลดการขาดงานหรือการลาออกจากงาน (Hackman and Oldham, 1976) และนอกจากนั้นปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสมจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่ดีเอื้อต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Manion,2003) ปัจจัยการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานได้ (Laddawan Samran and Thitiporn Phakdeewong, 2019)

สำนักอนามัย เป็นหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีประชากรที่รับผิดชอบจำนวน 5,666,264 คน (Management Strategy Division, 2020) โดยมีศูนย์บริการสาธารณสุขทั้ง 69 แห่ง เป็นหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่กระจายอยู่ทั่วกรุงเทพมหานคร ในส่วนของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร นับเป็นกำลังหลักสำคัญและเป็นบุคลากรในระบบบริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด ซึ่งการทำงานของพยาบาลในศูนย์บริการสาธารณสุข เป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ทั้งเชิงรับและเชิงรุก

อย่างต่อเนื่อง มีการให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพทั้งภายในศูนย์บริการสาธารณสุขและภายนอกศูนย์บริการสาธารณสุข ดูแลอย่างครอบคลุมในทุกมิติทั้งในการการรักษาดูแล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งลักษณะของสังคมและประชากรของกรุงเทพมหานคร มีความหลากหลายทั้งในด้านของประชากร จึงเป็นความท้าทายในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในกรุงเทพมหานคร (Department of Health, Bangkok, 2017)

พยาบาลเป็นกลุ่มอาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับพยาบาลในหลายประเทศรวมถึงประเทศไทย คือ การลาออกจากงานมีอัตราเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลและกระทบต่อกำลังใจในการทำงานของพยาบาล ข้อมูลจากองค์กรอนามัยโลก ทั่วโลกมีจำนวนพยาบาลประมาณ 27.9 ล้านคน มีการคาดการณ์การขาดแคลนอัตรากำลังของพยาบาลถึง 5.9 ล้านคน (World Health Organization, 2021) สำหรับในประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของพยาบาลมีมายาวนาน และในปัจจุบันยังมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 นับว่าเป็นอีกหนึ่งความท้าทายสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานภายใต้ความกดดันและความคาดหวังของประชาชน (Gold, JA., 2020) การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเริ่มมีความรุนแรงขึ้น จากภาระงานเพิ่มมากขึ้น ขาดสวัสดิการที่ดี ทำให้เกิดความเครียดกดดันจากลักษณะงาน ทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่าย อ่อนล้า ไม่พึงพอใจในงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความต้องการลาออกหรือโอนย้าย โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการลาออกหรือโอนย้ายเพิ่มขึ้น ช่วงอายุ 25-29 ปีมากที่สุด พบว่าในช่วงอายุงาน 1-5 ปีแรกของการทำงานมีอัตราการลาออกเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 13.2 (Boonchuay Sila Mom, Wannee Deawisaret, and Aree Ratkhamyu, 2018) และจากรายงานการสูญเสียบุคลากรจากฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สำนักเลขานุการกรุงเทพมหานคร สถิติของพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558- 2563 ลาออกจำนวน 213 คน และโอนย้ายไปรับราชการที่หน่วยงานอื่นจำนวน 130 คน ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการให้บริการเนื่องจากอัตรากำลังในการให้บริการทางด้านสุขภาพของศูนย์บริการสาธารณสุขมีจำนวนลดลง

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ทั้งปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ปัญหาภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด เหนื่อยหน่าย อ่อนล้า และไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะมีส่วนในการช่วยพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ทำให้เกิดบรรยากาศขององค์กรให้น่าอยู่ เป็นองค์กรแห่งความสุข ตลอดจนลดอัตราการลาออก โอนย้าย เปลี่ยนสายงานและคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลและคงอยู่ในระบบสุขภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

วิธีการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการทำวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 874 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร แดเนียล (Daniel,2005) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 261 คน และเพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยเพิ่มอีก ร้อยละ 20 จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 315 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่2 แบบสอบถามปัจจัยคุณลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเคความสุขในการทำงาน โดยผ่านการตรวจสอบความตรง (Validity) ของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพในศูนย์บริการสาธารณสุขสาขาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดย ได้ค่าของความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.936, 0.898 และ 0.968 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่บรรยายลักษณะกลุ่มตัวอย่างโดยแสดงค่าความถี่ร้อยละ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) มัธยฐาน (Median) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานครโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

จริยธรรมการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนกระบวนการจริยธรรมและได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหิดล อนุมัติโครงการวิจัยตามเอกสารเลขที่ COA. No. MUPH 2022-079 ลงวันที่ 30 พฤกษภาคม 2565 และขอจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร ได้รับการอนุมัติโครงการวิจัย รหัสโครงการ U011q/65_EXP รับรองวันที่ 21 กันยายน 2565

ผลการวิจัย (Results)

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ 96.5) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 33) สถานภาพสมรส(ร้อยละ 57.9) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 83.5) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 บาท (ร้อยละ 32.6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี(ร้อยละ42.1) หน้าที่ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข พยาบาลครอบครัว (ร้อยละ 49.1) และจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ย 40-50 ชั่วโมง(ร้อยละ 82.8) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$= 4.56, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาในรายด้าน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 4.65) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรักในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50)

ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$= 4.21, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย4.39) รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการและด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย4.01)

ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้ปัจจัยคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$= 4.48, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ย4.77) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย4.04)

การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานครตามปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน้าที่ในศูนย์บริการสาธารณสุข ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานครไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน (r= 0.589 และ 0.591 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.001) ส่วนอายุ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยคุณลักษณะงาน ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร (r= 0.468 ,0.420 ,0.406 ,0.378 และ 0.486 ตามลำดับ) อย่างมีนับสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.001) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขกรุงเทพมหานคร (r=0.411 ,0.531 และ 0.593 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.001) (ตารางที่1)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
คุณลักษณะงาน	0.589	<0.001
ด้านความหลากหลายของทักษะ	0.468	<0.001
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.420	<0.001
ด้านความสำคัญของงาน	0.406	<0.001
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	0.378	<0.001

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	สัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน	0.486	<0.001
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.591	<0.001
ด้านกายภาพ	0.411	<0.001
ด้านการบริหารจัดการ	0.531	<0.001

ผลการวิธีวิเคราะห์ถดถอยแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยรวมพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม ปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยคุณลักษณะงานด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน โดยทั้ง 5 ตัวแปร สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 50.6 (R^2 = 0.506) โดยสามารถสร้างสมการเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ดังนี้ $y = 0.592 + 0.258(X_1) + 0.246(X_2) + 0.117(X_3) + 0.137(X_4) + 0.154(X_5)$ (ตารางที่2) และจากสมการพบว่า

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวทำนายกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) รายด้าน

ตัวทำนาย	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std. Error	Beta		
ด้านสังคม (X_1)	0.258	0.039	0.344	6.549	<0.001
ด้านความหลากหลายของงาน (X_2)	0.246	0.061	0.216	4.026	<0.001
ด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน (X_3)	0.117	0.039	0.152	3.009	0.003
ด้านการบริหารจัดการ (X_4)	0.137	0.043	0.171	3.162	0.002
ด้านความสำคัญของงาน (X_5)	0.154	0.073	0.112	2.099	0.037
ค่าคงที่ = 0.592	R^2= 0.506	F= 59.234	p-value = < 0.001	*p < 0.05	

ถ้าคะแนนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น 0.258 คะแนน

ถ้าคะแนนปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.246 คะแนน

ถ้าคะแนนปัจจัยคุณลักษณะงานด้านการรับรู้การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน

ศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.117 คะแนน

ถ้าคะแนนปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.137 คะแนน

ถ้าคะแนนและปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.154 คะแนน

อภิปรายผล (Discussion)

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูงและวิเคราะห์ในด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรักในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ปัญญาคำพล (Jeerapa Panyakhamphon, 2013) และ รัชนีกรณ์ ปานวงษ์ และคณะ (Rachaneekorn Panwong, Aree Cheewakasemsuk and Renukar Thongkamrod, 2020) ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบทั้งเชิงรับและเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง มีการให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพทั้งภายในศูนย์บริการสาธารณสุขและภายนอกศูนย์บริการสาธารณสุข เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ลักษณะการทำงานจะแตกต่างจากพยาบาลในโรงพยาบาล โดยให้บริการในวันเวลาราชการ ปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง แต่จะมีการทำงานล่วงเวลาซึ่งเป็นไปตามความสมัครใจของแต่ละบุคคล ซึ่งมีรูปแบบการให้บริการที่แตกต่างไปจากหน่วยบริการสุขภาพในระดับอื่นๆ การปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการทำงานในการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันการเกิดโรค เพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลตัวเองได้ยั่งยืน จึงทำให้เกิดคุณค่า เกิดความความภาคภูมิใจในการทำงาน และยังมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับภาคีเครือข่ายอื่นๆ เกิดเป็นการทำงานร่วมกัน ร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (Manion , 2003) ที่ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การเรียนรู้จากการกระทำของตนเอง แสดงออกทางการยิ้มหัวเราะ เบิกบานใจ มีความสุข สนุกสนาน ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อมีคนเห็นคุณค่า ยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จ เกิดความผูกพันในการทำงาน อยากทำงานร่วมกัน และร่วมกันสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข หน้าที่ในศูนย์บริการสาธารณสุข และจำนวนชั่วโมงในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับการศึกษาของ คมกริช สุรเวช (Komkrit Suravet, 2011) และเบญจพร ก้องบูลยาพงษ์ และดวงกมล ปิ่นเฉลียว (Benjaporn Kongbulyapong and Duangkamol Pinchaew, 2016) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงที่สุด คือ ด้านความมี

อิสระในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า การทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร สามารถใช้ความรู้ความสามารถไปปรับปรุงในการทำงาน พัฒนางาน สามารถที่จะตัดสินใจในการให้การพยาบาล วางแผนการดำเนินงานได้อย่างอิสระในงานที่รับผิดชอบตามหลักกระบวนการในการพยาบาล และยังมีบทบาทอื่นๆที่พยาบาลสามารถกระทำได้อย่างอิสระตามความเหมาะสม เช่น เป็นผู้ให้ความรู้ ผู้ประสานงาน ผู้ให้คำปรึกษา และผู้วิจัย เป็นต้น ลักษณะของงานที่ได้ลงมือทำด้วยคนเองอย่างอิสระ สามารถวางแผนงานดำเนินงานได้ด้วยตนเองและการที่สามารถทำสิ่งที่ตนเองต้องการได้อย่างเต็มที่ในงานของตน จะเพิ่มความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งทั้งปัจจัยที่กล่าวมาเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เกิดความพึงพอใจ ลดการขาดงานและการลาออกจากงานลดลง (Hackman and Oldham,1976) ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ คมกริช สุรเวช ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน (Komkrit Suravet, 2011)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ต้องมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการพูดคุย สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ให้การพยาบาล ให้คำปรึกษาแนะนำ ปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและภาคีอื่นๆที่ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงานและการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Ria Verschuren et al.,1996) และสอดคล้องกับการศึกษาทบทวนอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลต่อผลลัพธ์ของการพยาบาลผู้ป่วยงานพบว่า พยาบาลที่มีมุมมองว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งจะทำให้อัตราการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงานจะลดลง (Panagiota Copanitsanou, Nikolaos Fotos and Hero Brokalaki, 2017)

ปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขได้ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการบริหารจัดการปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน ปัจจัยคุณลักษณะงานด้านการรับรู้การปฏิบัติงาน และปัจจัยคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขกรุงเทพมหานครได้ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อยู่ร่วมกันแบบครอบครัว พึ่งพากัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการพูดคุย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ลักษณะงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร เป็นงานที่ปฏิบัติในชุมชน เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตฐานศูนย์บริการสาธารณสุข การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วย เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ให้ความช่วยเหลือและดูแลทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้ป่วยหรือผู้รับบริการเป็นหลัก เพื่อให้ผู้มารับบริการได้รับการดูแลที่มีมาตรฐาน ปัญหาสุขภาพได้รับการแก้ไข ปฏิบัติตัวได้อย่างถูกต้อง งานพยาบาลเป็นงานที่มีความหลากหลายในบทบาทหน้าที่ในการให้บริการในด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งต้องใช้องค์ความรู้ทักษะทางการพยาบาลและความสามารถที่หลากหลายเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงานและยังต้องปฏิบัติงานร่วมกันกับทีมสห

วิชาชีพ ในการให้การดูแลเกี่ยวกับสุขภาพในระดับบุคคล ระดับครอบครัว และระดับชุมชน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและเข้าถึงบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ และนอกจากนั้น ยังมีการตรวจเยี่ยม นิเทศงานจากผู้ตรวจการทางการพยาบาล เพื่อติดตามผลการทำงาน ควบคุมมาตรฐานและนำข้อมูลมาพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับศึกษาศึกษาของ อรจิรา อยู่พิจิตร และคณะ ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านการรับรู้คุณลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน (Ornjira Yuphichit, et al., 2020)

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ (Recommendations)

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน เช่น กิจกรรมจัดเลี้ยงในเทศกาลต่างๆ เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่รื่นรมย์ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดบรรยากาศความสุขในการทำงานต่อไป

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานที่ได้ใช้ทักษะในหลากหลายด้าน ส่งเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรต่างๆหรือมีกิจกรรมที่ได้แสดงผลงานหรือนวัตกรรม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นที่ยอมรับภาคภูมิใจ เห็นคุณค่า และเกิดความสุขในการทำงาน

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกทันสมัย สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันที่ดี พูดจาไพรเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ควรมีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ตรงความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดการทำงานที่มีความสุข ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการที่ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

Benjaporn Kongbulyapong and Duangkamol Pinchaew. (2016). Factors Influencing Happiness at Work of Professional Nurses. community hospital Surat Thani Province. *Journal of Police Nurses*, 8(2), 151–160.

Boonchuay Silamom, Wannee Deawisaret, and Aree Ratkhamyu. (2018). Factors influencing job retention of Generation Y professional nurses in a hospital. *Journal of Nursing and Health Care*, 36(1), 62-71.

Copanitsanou, P., Fotos, N., and Brokalaki, H. (2017). Effects of work environment on patient and nurse outcomes. *British Journal of Nursing*, 26(3), 172-176.

Daniel, W.W. (2005). Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences (8th ed.). The United State of America: John Wiley & Sons.

Department of Health, Bangkok Metropolitan Administration. (2017). Annual Government Action Plan 2022, Bureau of Health. Retrieved March 11, 2022, from https:// webportal.bangkok.go.th/public/user_fileseditor/101/2565/Plan/AllPlanDOH65_final.pdf

Gold, J. A. (2020). Covid-19: adverse mental health outcomes for healthcare workers. *Bmj*, 369.

Hackman J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Haman Performance*, 16, 250-279.

Koporlarp Aphaiphak. (2020). Happy Corporate Atmosphere: Happy People, Successful Jobs. *Journal of MCU Humanities Review*, 8(1), 315-331.

Komkrit Suravet. (2011). Happiness in work of personnel under Chumphon Provincial Public Health Office (master's thesis). Chiang Mai: Chiang Mai University

Jirapa Panyakamphol. (2013). Factors Affecting Happiness at Work of Registered Nurses in Private Hospitals in the Eastern Region. *Social Science Journal*, 2(2), 104-108.

Laddawan Samran and Thitiporn Phakdeewong. (2019). Factors of working life quality and factors of perception of working environment affecting happiness at work of personnel of Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Cooperative Office. *Academic Journal of Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi*, 4(1), 23-33.

Management Strategy Division Office of Strategy and Evaluation. (2020). Statistics of Bangkok, 2020. Retrieved March 16, 2022, https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000130/BMA_STATISTICS%202563/ebook%2063.pdf

Manion, Jo. 2003. Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-655.

Nantaporn Thonglim and Chuanchuen Akkawanitcha. (2021). The Effects of Relationships at Work and Job Insecurity on the Willingness to Resign through Work Happiness. *In the 9 th National Academic Conference* (N. 83-95). Phetchaburi: Faculty of Science, Silpakorn University.

National Productivity Institute. (2009). Effective work, happy people (Healthy organization productivity). Bangkok: Eastern Printing House.

Onjira Yuphichit, Atchareeya Ketpanich, Anna Hongsuwan and Sangthian Yuthao. (2020). Factors Influencing Work Happiness of Medical Record Personnel. Between government hospitals and private hospitals in Bangkok. *Journal of Integrative Social Sciences,* 7 (2), 129–142.

Phatradanai Chalongboon. (2018). Happiness in the performance of government personnel. *Journal of Peace Studies Review MCU*, 6, 590-599.

Rachaneekorn Panwong, Aree Cheewakasemsuk and Renukar Tongkhamrod. (2020). Happiness in the work of professional nurses at Surin Hospital. *Nursing Journal*, 69(3), 11-19.

Thatcharin Wuthichat. (2018). Employee happiness is the foundation of the organization. Bangkok: Bangkok Business.

Verschuren, R. et al. (1996). *Working Conditions in Hospitals in the European Union*. Ireland: Longhlinstown House.

World Health Organization. (2021). Global strategic directions for nursing and midwifery 2021-2025. Retrieved March 15, 2022, from https://apps.who.int/iris/bitstream/handle./10665/344562/9789240033863-eng.pdf