

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา

Factors Influencing Workplace Happiness of Personnel in Thawi Watthana District Office

Received 28 April 2021

Revised 7 July 2021

Accepted 17 May 2021

มาลิณี เทียมพัฒน์

มหาวิทยาลัยมหิดล

Malinee Tiemphat

Mahidol University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยระดับองค์การของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา 2) เพื่อศึกษาปัจจัยระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำนวน 269 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ หัวหน้าฝ่ายและเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยระดับองค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขที่สุด ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และภาวะผู้นำ และ 3) แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน คือ จะต้องจัดสมดุลชีวิตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้เท่ากัน เมื่อสามารถแบ่งเป็นเวลาได้แล้วก็จะสามารถจัดการเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการทำงานด้วยเช่นกัน อีกทั้งผู้นำองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมและสัมพันธภาพที่ดีทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน/ ปัจจัยระดับองค์การ

Abstract

This study aimed to 1) investigate the level of workplace happiness and organizational factors of personnel, 2) explore the organizational factors influencing workplace happiness of the personnel, and 3) propose guidelines for creating workplace happiness of personnel in the Thawi Watthana District office. Samples comprised of 269 workers of Thawi Watthana with 3 key informants, head of the department, and an officer.

The findings from the study revealed that: 1) overall work happiness and organizational factors were at a high level; 2) organizational factors that influence the most happiness consisted of 6 aspects: policy and administration, work environment, welfare, workplace relationships, career progress, and leadership; and 3) creating work happiness needs a balance between work and personal life to manage matters more efficiently. The leader must have a clear vision and policy for smooth operations including creating a good environment and relationship for both the leader and colleagues.

Keyword: Work happiness, organizational factors

บทนำ

ในปัจจุบันการทำงานมีการแข่งขันสูงมาก เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ และมีคนจำนวนไม่น้อยที่กำลังประสบปัญหาการเบื่อหรือไม่มีความสุขในที่ทำงาน โดยบางคนอาจถึงขั้นลาออกเพื่อไปทำงานใหม่ แต่นั่นก็ทำให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานของบุคคลนั้น ๆ อีกทั้งยังส่งผลต่อปัญหาเรื่องอื่นอีกมากมายที่จะกระทบในชีวิตด้วย ไม่ใช่เพียงแค่การเบื่อหรือไม่มีความสุขในที่ทำงานและลาออกแต่เพียงเท่านั้น โดยส่วนใหญ่แล้วปัญหาต่าง ๆ อาจเกิดจากหลายสาเหตุด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นสังคมในที่ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบหรือรายได้เงินเดือน ล้วนแล้วแต่เป็นสาเหตุหลักของการเกิดความทุกข์หรือไม่สบายใจ พอเมื่อเกิดความไม่สบายใจและความทุกข์แล้ว จะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือเต็มความสามารถ อีกทั้งยังทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานออกมาไม่ดีอีกด้วย โดยในบางครั้งเราทำงานได้ค่าแรงหรือเงินเดือน ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนของการที่เราทำงานมาทั้งเดือนแต่จริง ๆ แล้ว สิ่งเหล่านี้อาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับบางคน แต่ที่ต้องการมากกว่าเงิน อาจเป็นความสุขในการทำงาน หากทำงานสนุกแล้ว การทำงานก็จะมีความสุข ยิ่งไปกว่านั้นจะส่งผลถึงตนเองและองค์กร ดังนั้นองค์การทุกองค์การจึงตระหนักถึงค่าตอบแทน สวัสดิการ และความต้องการของพนักงานทุกคน ซึ่งทำให้การบริหารองค์การ

เป็นไปด้วยความราบรื่น มีคุณภาพของผลผลิต และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งลดความเครียดและความขัดแย้งกันในองค์กร จึงช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดการพัฒนาคนในองค์กรที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครได้นำแนวทางปฏิบัติมาจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพนั้น คือ Happy Workplace หรือความสุขทั้งแปด เป็นเครื่องมือในการประเมินและดำเนินงาน โดยมี Happy Body (สุขภาพดี) Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Money (ปลอดภัย) Happy Relax (ผ่อนคลาย) Happy Brain (หาความรู้) Happy Soul (ทางสงบ) Happy Family (ครอบครัวดี) และ Happy Society (สังคมดี) (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2558) โดยมองว่าสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของวัฒนธรรมองค์กรคือ ความสุข ซึ่งบุคลากรทุกคนมองว่างานและชีวิตของตนเองจะต้องสมดุลกัน หากเมื่อชีวิตมีความสมดุลกันแล้ว การทำงานในองค์กรก็จะมีมีความสุขและก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นด้วย ทั้งนี้ความต้องการมากขึ้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลนั้นเองว่ามีความต้องการด้านใดเป็นสำคัญ เช่น ต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น ต้องการสุขภาพที่ดี ต้องการเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น หากเมื่อเราทราบถึงความต้องการของบุคลากรแล้ว ก็จะสามารถผลักดันหรือใช้การดำเนินงานแนวคิดการพัฒนาคนในองค์กรได้ ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงจำเป็นต่อชีวิตการทำงาน เนื่องจากเวลาส่วนใหญ่ก็จะอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นหลัก จึงต้องยกให้ว่าเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะทำอย่างไรให้พนักงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ไม่มีความขัดแย้งกัน และเพื่อประโยชน์ขององค์กรด้วยเช่นกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา เพื่อให้องค์กรรับรู้ข้อมูลและตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้การทำงานในองค์กรเป็นไปด้วยความสุข และสามารถนำผลการศึกษารังนี้ไปใช้พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และจะส่งผลให้พนักงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยระดับองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยระดับองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

Diener (อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) ได้ให้ความหมายความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อม ที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข คือ 1. ความพึงพอใจในชีวิต 2. ความพึงพอใจในงาน 3. อารมณ์ทางบวก 4. อารมณ์ทางลบ

รวมสิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้น หมายถึง ภาวะในการที่พนักงานทุกคน รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สึกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร ความสุขในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข

Layard (2007 อ้างถึงใน รักดี โชติจินดา และ เจริญเกียรติ ธนสุขถาวร, 2550) ได้การศึกษาค้นพบที่มาของปัจจัยที่มีผลต่อความสุข 7 ประการ ได้แก่ 1. สถานการณ์ทางการเงิน 2. ความสัมพันธ์ในครอบครัว 3. การงาน 4. สังคมและเพื่อนฝูง 5. สุขภาพ 6. เสรีภาพส่วนบุคคล 7. ค่านิยมส่วนบุคคล

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1. Happy Body : ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2. Happy Heart : กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3. Happy Society : สนับสนุนให้เอื้อเพื่อต่อชุมชนในสถานที่ทำงานและที่พำนักอาศัย 4. Happy Relax : ให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากความเครียดในงาน ด้วยกิจกรรมบันเทิง 5. Happy Brain : ส่งเสริมให้หาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา 6. Happy Soul : ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ให้มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 7. Happy Money : สนับสนุนให้บริหารการใช้จ่ายของตนเองและมีการออม 8. Happy Family : ส่งเสริมให้พนักงานสร้างครอบครัวที่เข้มแข็งและอบอุ่น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความสุขในการทำงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967) ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) 2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) 3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) 4. ค่าจ้าง (Wages) 5. ลักษณะของงานจากความรู้สึกภายใน (Intrinsic Aspects of the Job) 6. การนิเทศงาน (Supervision) 7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects

of the Job) 8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) 9. สภาพการทำงาน (Working Condition) 10. สวัสดิการ (Benefit)

วลัญชอร์ ชูแก้ว (2553) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจในการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำปกติ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทนและบริการนั้นก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและสะดวกสบายในการทำงาน และการดำรงชีวิต อันจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและจงรักภักดีต่อองค์การการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

Edelman (1993) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การยอมรับในการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม
2. การสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การให้ความร่วมมือในการรักษากฎของส่วนร่วม
4. การร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานด้วยก็ตาม
5. เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน
6. ไม่วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผย
7. ไม่ว่าร้ายเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน

นฤมล นิราทร (2534, อ้างถึงใน สิริวัชร รัชธรรม, 2553) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และหาแนวทางการจัดการความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำนวน 330 คน ซึ่งจะศึกษาจากจำนวนทั้งหมดซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานภายในจำนวน 12 หน่วยงาน ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายโยธา ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายการศึกษาและโรงเรียนในสังกัด สัสดีเขต ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และเกษตรอำเภอ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนทั้งหมด 330 คน ซึ่งสามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamanae และกำหนดให้มีระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 3 คน เพื่อให้สะท้อนมุมมองการดำเนินงานในหลาย ๆ มุมมอง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ชุด ตามกรอบแนวความคิดของ ดายเนอร์ (Diener, 2003) โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

2.2 เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกในส่วนของปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

3.1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ และนำกลับมาปรับปรุง

3.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จากกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ในการคำนวณ

3.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ด้วยการรวบรวมวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีการวางแผน จัดเตรียมชุดคำถาม และวิธีการอย่างเป็นระบบไว้ก่อนล่วงหน้า และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบหาความตรงทางด้านเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญ และนำกลับมาปรับปรุงแก้ไข รวมทั้งผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of itemobjective congruence :IOC) อยู่ในระดับมากกว่า 0.5

4. การรวบรวมข้อมูล

4.1 การรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว และสามารถอ้างอิงได้ เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตในการแจกแบบสอบถามจากคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรของสำนักงานเขตทวีวัฒนา
3. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรของสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำนวน 330 ชุด
4. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์และประมวลผล โดยใช้โปรแกรมการประมวลผลทางสถิติ

4.2 การรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีการเก็บรวบรวมไว้แล้ว และสามารถอ้างอิงได้ เพื่อประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตขอสัมภาษณ์จากคณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์
4. ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมเพื่อเรียบเรียง และคัดกรองข้อมูลผลจากการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์แปลผลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าความถี่ (Frequency), ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) เพื่อป้องกันภาวะ Multicollinearity การวิเคราะห์สถิติทดสอบ t-test และ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้า (Enter) ผู้วิจัยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ไว้ที่ระดับ 0.05

5.1.3 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับคำถามปลายเปิด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สำหรับคำถามปลายเปิด เพื่อตีความสร้างข้อสรุป ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ได้ทำการบันทึกไว้จะทำการวิเคราะห์โดยวิธีผสมผสานระหว่างการจำแนกและการจัดระบบ (Typology and Taxonomy), การวิเคราะห์เชิงเหตุและผล (Cause and Effect Analysis) และเชิงอุปนัย (Analytic Induction) ประกอบกันเพื่อตีความและให้ได้ข้อสรุป

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยระดับองค์การของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา ในภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ความพึงพอใจในงาน รองลงมาตามลำดับคือ อารมณ์ทางบวก ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางลบ โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ระดับมากทั้งหมด

2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยระดับองค์การที่สามารถพยากรณ์อิทธิพลของความสุขในการทำงานในภาพรวมของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเขตทวีวัฒนาได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยระดับองค์การด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยระดับองค์การด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยระดับองค์การด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัย

ระดับองค์การด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยระดับองค์การด้านสวัสดิการ และปัจจัยระดับองค์การด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตทวีวัฒนา พบว่า การนำเสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน คือ การที่เราจะต้องจัดสมดุลชีวิตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวให้เท่ากัน เมื่อสามารถแบ่งเป็นเวลาได้แล้ว เราจะสามารถจัดการเรื่องต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลถึงการทำงานด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับการทำงาน เนื่องจากในปัจจุบันส่วนใหญ่พบเห็นการทำงานที่หนักมากขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ แต่ต้องเสียในส่วนของชีวิตส่วนตัว ทั้งไม่มีเวลาให้ครอบครัวหรือแม้กระทั่งดูแลตัวเอง ถึงอย่างนั้นเองประเภทหรือหน้าที่ของงานที่ได้รับก็มีผลต่อความสุขในการทำงานด้วย หากเมื่อเป็นงานที่เราพึงพอใจและมีความถนัดความชอบ เราจะมีความตั้งใจ และความพยายามในการทำงาน เราจะรู้สึกว่ามีคุณค่าในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่ไม่เพียงแค่นั้น นโยบายและการบริหารงานก็มีความสำคัญเช่นกัน เมื่อมีผู้บังคับบัญชาขององค์กรที่สามารถวางแผนงานหรือวางกลยุทธ์ให้สำเร็จตามเป้าหมายได้จริง มีนโยบายที่ดี รับฟัง และเข้าใจถึงปัญหาหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เพียงแค่นั้นผลของงานบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็สามารถทำงานให้ได้อย่างประสบผลสำเร็จ และสามารถที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้เมื่อมีปัญหา ในส่วนของบรรยากาศการทำงานก็เช่นกัน ถือว่าเป็นสิ่งเล็กน้อยที่ไม่ควรมองข้าม เพราะนั่นคือสถานที่ที่บุคลากรจะต้องใช้ปฏิบัติงาน และใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นระยะเวลาานาน จึงต้องใส่ใจในส่วนนี้อากาศคว่าถ่ายเทดีหรือไม่ แสงมีความเพียงพอหรือไม่ หรือความสะอาดของจุดต่างๆ เนื่องจากสำนักงานเขตทวีวัฒนาเป็นสถานที่ที่บริการประชาชนนั้น จะสามารถพบเห็นประชาชนที่ไม่เข้าหน้า จึงต้องใส่ใจในภาพลักษณ์และความสวยงามด้วย ไม่เพียงแค่นั้นเพื่อนร่วมงานก็นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอีกเช่นกัน หากมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดีหรือทะเลาะเบาะแว้งกันแล้ว ความสามัคคีในองค์กรและการทำงานจะสำเร็จตามเป้าหมายได้ยาก เนื่องจากบุคลากรไม่ร่วมมือกัน แต่ทั้งนี้บุคลากรทุกคนก็ต้องปรับตัวเข้าหากัน และหากมีปัญหาจะต้องพูดคุยกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข เพื่อให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ในส่วนของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น หากบุคลากรหมั่นพัฒนาฝึกฝนหาความรู้และติดตามข่าวสารอยู่เสมอเช่นนั้น จะไม่ใช่เรื่องที่ยากในการพัฒนาตนเองขึ้นไป นอกจากนี้สวัสดิการก็เป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน เพราะสวัสดิการเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงได้รับจากการทำงาน และถ้าหากว่าการทำงานในสายอาชีพนั้นมีสวัสดิการที่ดี จะรู้สึกถึงความปลอดภัยและความมั่นคงในระดับหนึ่ง อย่างในสายงานราชการนั้นสวัสดิการถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและไขว่คว้า เพราะสวัสดิการนั้นดูแลบุคลากร รวมทั้ง พ่อ แม่ สามีน ภรรยา และลูก ครอบครัวถึงค่าเทอมและค่ารักษาพยาบาล โดยเรื่องสวัสดิการก็เป็นอีกอย่างเช่นกันที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาข้อมูลปัจจัยระดับองค์การ

ระดับปัจจัยระดับองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.42) โดยปัจจัยองค์การที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การศึกษาข้อมูลความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.41) โดยความสุขในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน รองลงมา คือ อารมณ์ทางบวก ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางลบ ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่ปฏิบัติในสำนักงานเขตทวีวัฒนา ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยระดับองค์การที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยระดับองค์การ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.56 และปัจจัยระดับองค์การในทุกด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตทวีวัฒนา ได้ร้อยละ 30.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของสำนักงานเขตทวีวัฒนา ได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยระดับองค์การด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน สวัสดิการ และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะการวิจัย และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงานนั้นองค์การควรมีนโยบายที่ชัดเจน และสนับสนุนองค์ความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดีและประสิทธิผลในการทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น องค์การควรมีการจัดระเบียบและตรวจสอบสิ่งของสำหรับการทำงาน และพัฒนาสถานที่ที่น่ายุให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้อำนวยความสะดวกในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

1.3 ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานนั้น ควรมีการจัดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ดังนั้นหากองค์การจัดให้มีนโยบายที่สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้ว ก็ย่อมจะเป็นองค์การที่น่าอยู่และมีความสุข

1.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น ผู้นำองค์การควรมีนโยบายผลักดันให้บุคลากรทุกคนได้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นหากองค์การมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรและนำเสนอแนวทางในการขอตำแหน่งให้บุคลากรได้ทราบและหมั่นคอยติดตามบุคลากรอยู่เสมอ

1.5 ผู้กำหนดนโยบายควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามแผนและนโยบายที่ตั้งไว้

1.6 ด้านสวัสดิการนั้นหากมีโบนัสประจำปี เป็นรางวัลให้แก่บุคลากรแล้ว บุคลากรก็จะเกิดแรงดึงดูดใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 องค์การควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง เพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเอง

2.2 องค์การควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีสัมพันธภาพที่ดีและความสามัคคีต่อกัน

2.3 ผู้บริหารในองค์การควรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปโดยราบรื่น และเข้าใจบทบาทของผู้นำองค์การ

3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นบางคนในจำนวนที่น้อย ฉะนั้นควรใช้กระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ปฏิบัติงานในประเภทอื่น และมีจำนวนมากขึ้น เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานให้หลากหลายมากขึ้น

3.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตทวีวัฒนา ฉะนั้น ควรมีการขยายพื้นที่ในการศึกษาเพิ่มขึ้น เช่น ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และทำการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามสำนักงานเขต เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาความสุขของบุคลากรภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครในภาพรวม

บรรณานุกรม

- เครือข่ายทางออกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (เอสดีเอสเอ็น) ในสังกัดองค์การสหประชาชาติ (ยูเอ็น). (2562). *ความสุข* โลกปี 2562, สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://www.posttoday.com/social/general/584071>.
- จงจิตร เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการส่งเสริมสร้าง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมล แสงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรียากร บุญญา. (2559). *ความสุขในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะพัฒนารัพยากรรมมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- วีณา มิ่งเมือง. (2551). *ความสุขที่แท้จริงจากการทำงาน*, สืบค้น 21 พฤศจิกายน 2562, จาก <http://www.suansaranrom.go.th/php/html/modules.php?name=content&pa=showpage&pid=2>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2558). *Happy Workplace* องค์กรแห่งความสุข, สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2562, จาก www.bangkok.go.th/training/page,/sub/5280/Book-Briefing/18/info/6196/Happy-Workplace-องค์กรแห่งความสุข, 20 พฤศจิกายน 2562.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรพงษ์ นิมเกิดผล. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ เอ็ม เอ ไอ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อภิญา ศรีจันทร์, ปิยธิดา ตรีเดช, และวงเดือน ปันดี. (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี* กรุงเทพฯ, 29(2), 44-57.
- อภิญา แก้วมีศรี. (2556). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ*. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.