

ผลของโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล
ในจังหวัดปทุมธานี

Effect of Work Happiness Development Program of Personnel in Public Hospital
in Pathum Thani Province

โสภิดา นนศรีภักดี (Sophida Nonsripakdee)* ดร.เบญจวรรณ บุญยะประพันธ์ (Dr.Benjawan Boonyapraphan)**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลจังหวัดปทุมธานี รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Pre-experimental research) แบบศึกษากลุ่มเดียว วัดก่อนและหลังการทดลอง (One group pretest- posttest design) แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล จังหวัดปทุมธานี 418 คนและ 2) ศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ในจังหวัดปทุมธานี 12 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง 418 คน ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34-3.67) คิดเป็นร้อยละ 66.03 และระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในโรงพยาบาล ในจังหวัดปทุมธานี 12 คน ในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสุขในการทำงานโดยรวมระยะหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 4.15) มากกว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมระยะก่อนการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 1.98)

ABSTRACT

Purpose of study was to determine effect of work happiness development program of personnel in public hospital in Pathum Thani province. Study design was pre-experimental research with one group pretest- posttest design. The procedures consisted of 2 steps; 1) determine work happiness level of 418 personnels in public hospital in Pathum Thani province, and 2) investigate the effect of work happiness development program of 12 personnels in public hospital in Pathum Thani province. The results demonstrated that most of participants (66.03%) had moderate work happiness level (2.34 -3.67). There were significant differences in work happiness levels of pre- and post- participating in work happiness development program ($p < 0.01$). The work happiness level of pre- participating in work happiness development program was higher than that of post- participating in work happiness development program (mean; pre= 1.98, post= 4.15, respectively).

คำสำคัญ: โปรแกรมพัฒนาความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงาน โรงพยาบาลรัฐบาล

Keywords: Work happiness development program, Work happiness, Public hospital

* นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทนำ

สถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทย เป็นสังคมที่มีการแข่งขันสูงชันเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว รวมถึงเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวตลอดเวลา หรือบุคคลอาจจะมีการปรับตัวไม่ทันต่อสถานการณ์นั้นๆ อีกทั้งสภาพจิตใจของบุคคลที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน ซึ่งส่งผลทำให้บุคคลเหล่านั้น เกิดความเครียด ไม่สามารถเผชิญเหตุการณ์หรือปัญหาต่างๆ ได้ อาจส่งผลทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิตตามมาได้ (กรมสุขภาพจิต, 2556) จากปัญหาดังกล่าว บุคคลจึงต้องพยายามแสวงหาความสุข เนื่องจากความสุขมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของมนุษย์ ความสุขจะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบรื่น หากบุคคลนั้นมีความสุขถึงแม้ว่าจะต้องประสบกับปัญหาอุปสรรคในการทำงานและในชีวิต ก็จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่จะทำงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี เกิดความรู้สึกพึงพอใจต่องานและพึงพอใจในชีวิต โดยบุคคลนั้นจะดึงศักยภาพของตนเองในแง่ของความสามารถ สติปัญญาและความพยายามมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้ผลการดำเนินงานออกมามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น การบริการที่มีคุณภาพ เมื่อการทำงานประสบผลสำเร็จ จะส่งผลทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานเพิ่มมากขึ้น ความเครียดในการทำงานลดลง ลดอัตราการขาดงาน การลาออกหรือโอนย้ายลดลง (วรรณกร, 2554) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กรที่จะช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและช่วยให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรเป็นไปด้วยดี (Fisher, 2010 & Manion, 2003)

ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน (Kerns, 2008) ตามแนวคิดของ Manion ความสุขในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะมีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นการร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล มีการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก ได้แก่ ความสุขสนุกสนานทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขสนุกสนานทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป (Manion, 2003)

โรงพยาบาลในสังกัดของรัฐบาลถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีภารกิจที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ เพราะภารกิจขององค์กรภาครัฐมุ่งที่จะตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ นโยบายในระดับประเทศที่ต้องการให้ประเทศมีความเจริญและมั่นคง ประชาชนพลเมืองมีความสุข การทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐจึงส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งประเทศ รูปแบบการทำงานถูกออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการของสาธารณสุขชุมชนและสังคม และการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาลอยู่บนความคาดหวังของสังคมและประชาชนทั้งประเทศ (ยุพาวรรณ, 2558) ดังนั้นการทำงานภายใต้ความกดดันและภารกิจที่มากมายเหล่านี้ จึงส่งผลให้เกิดปัญหาภาวะสุขภาพจิตของบุคลากรทางสาธารณสุข ส่งผลทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรลดลง เมื่อความสุขในการทำงานของบุคลากรลดลงจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพหรือผลการปฏิบัติงานแย่งลง อีกทั้งยังส่งผลต่อคุณภาพการบริการต่อผู้ป่วยที่ลดลงอีกด้วย (ณภัตสร, 2555) ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงานขององค์กร และองค์กรมีสมรรถนะองค์กรที่ดี เพื่อให้เกิดการตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในเรื่องของการให้บริการทางสาธารณสุขต่อประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ

และมีประสิทธิภาพ และนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่นๆ โดยจะนำข้อมูลจากผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการวางแผนบริหารบุคลากร และสามารถนำไปต่อขอในการกำหนดกลยุทธ์ หรือนโยบายในการพัฒนาด้านความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี

วิธีการวิจัย

แผนการทดลอง

เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Pre- experimental Research) ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามแบบแผนการวิจัยศึกษากลุ่มเดียว วัดก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest Posttest Design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาระดับความสุขในการทำงาน คือ บุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 2 แห่ง มีจำนวนประชากรทั้งหมด 418 คน ได้แก่โรงพยาบาลคลองหลวง จำนวน 246 คน และโรงพยาบาลลำลูกกา จำนวน 172 คน (สถิติข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2560)

ตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี คือ บุคลากรในโรงพยาบาลคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ที่มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) บุคลากรในโรงพยาบาลคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีที่มีระดับความสุขในการทำงานตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงมา จำนวน 12 คน
- 2) คัดเลือกผู้ที่สมัครใจและมีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมอบรมครบในระยะเวลา 2 สัปดาห์ จำนวน 23 ชั่วโมง
- 3) มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันหรืออยู่ในหน่วยงานเดียวกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวนข้อ 7 ข้อ มี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และเงินเดือนและตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด (5 คะแนน) จริงมาก (4 คะแนน) จริงปานกลาง (3 คะแนน) จริงน้อย (2 คะแนน) และจริงน้อยที่สุด (1 คะแนน) ตามลำดับ แบ่งเป็น 4 ด้าน รวม 76 ข้อ ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ จำนวน 20 ข้อ ด้านความรักในงาน จำนวน 21 ข้อ ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 18 ข้อ และด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 17 ข้อ

โดยแบบสอบถามความสุขในการทำงานได้ถูกนำไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ในช่วง 0.67-1.00 ผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในโรงพยาบาลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 40 คน นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด 84 ข้อ ตัดออกจำนวน 8 ข้อ ใช้ได้ทั้งหมดจำนวน 76 ข้อ และค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายใน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัต (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.973

2. โปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงาน มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ชี้นำเข้าสู่โปรแกรม ได้แก่ กิจกรรมปฐมนิเทศ ขั้นที่ 2 ขั้นพัฒนาความสุขในการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ และขั้นที่ 3 กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ

โดยโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานได้ถูกนำไปทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของโปรแกรมฯ เท่ากับ 1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามขั้นตอนการศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นขั้นการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการได้มาซึ่งกรอบแนวคิดของการศึกษาความสุขในการทำงาน โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.3 นำแบบสอบถามความสุขในการทำงานฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 418 คนในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามความสุขในการทำงานกลับคืนมาและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความสุขในการทำงานได้จำนวน 418 ฉบับ

1.4 นำข้อมูลที่ได้จากการวัดความสุขในการทำงาน ไปใช้ในขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นขั้นการศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เข้าอบรมที่มีระดับสุขในการทำงานตั้งแต่เปอร์เซ็นต์ที่ 25 ลงมา ซึ่งนำมาวัดค่าแล้วอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 12 คน ที่สมัครใจและมีเวลาเพียงพอในการเข้าฝึกอบรมในระยะเวลา 2 สัปดาห์ จำนวน 23 ชั่วโมง

2.2 นำหนังสือจากคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ไปยังโรงพยาบาลคลองหลวง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับทำวิจัย

2.3 วางแผนขั้นตอนก่อนการทดลองด้วยวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยเตรียมสถานที่และสื่อทัศนูปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้พร้อม เช่น สถานที่ในการฝึกอบรม อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ เอกสารประกอบการฝึกอบรมต่าง ๆ และการจัดเตรียมงบประมาณอาหารว่างในการฝึกอบรมครั้งนี้

2.3.2 สรุปแผนการอบรม และเตรียมการทบทวนแผนก่อนฝึกอบรม

2.4 ผู้วิจัยดำเนินการทดลองด้วยตนเองทุกขั้นตอน ด้วยการนำโปรแกรมพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาเพื่อนำไปฝึกอบรมแก่กลุ่มตัวอย่าง หลังจบการฝึกอบรมผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความสุขในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลคะแนนหลังจากทดลอง

2.5 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน เงินเดือน และระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี

2. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) โดยวิเคราะห์แบบ Dependent sample t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มโดยไม่มีอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลคลองหลวง ในจังหวัดปทุมธานี

สถานที่และระยะเวลาในการวิจัย

โรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลลำลูกกาและโรงพยาบาลคลองหลวง ระยะเวลา 2 เดือน ระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2560

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง (n= 418)

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความสุขในการทำงานระดับต่ำ	142	33.97
ความสุขในการทำงานระดับปานกลาง	276	66.03
ความสุขในการทำงานระดับสูง	0	0
รวม	418	100.00

หมายเหตุ: ในการแปลผลระดับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับออกเป็น 3 ระดับ (ชานินทร์, 2550) ได้แก่ ช่วงคะแนน 1.00 -2.33 ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ช่วงคะแนน 2.34 -3.67 ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ช่วงคะแนน 3.68 -5.00 ระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง 418 คน ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานระดับปานกลาง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 66.03 และมีความสุขในการทำงานระดับต่ำ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 33.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสุขในการทำงานโดยรวมและแยกเป็นรายองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่าง (n= 418)

ความสุขในการทำงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	2.60	0.53	ปานกลาง
2. ด้านความรักในงาน	2.24	0.44	ต่ำ
3. ด้านความสำเร็จในงาน	2.40	0.47	ปานกลาง
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ	2.68	0.70	ปานกลาง
ระดับความสุขโดยรวม	2.48	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 418 คน มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานพบว่า ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับต่ำที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 และความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับอยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายองค์ประกอบในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลอง

ตัวแปรของความสุข ในการทำงาน	ระยะก่อนการทดลอง		ระยะหลังการทดลอง		t	p-value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	2.05	0.054	4.21	0.171	41.405	.000**
ด้านความรักในงาน	1.99	0.034	4.22	0.167	48.926	.000**
ด้านความสำเร็จในงาน	1.96	0.079	4.26	0.145	41.006	.000**
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	1.90	0.101	3.89	0.125	38.207	.000**
ความสุขในการทำงานโดยรวม	1.98	0.190	4.15	0.093	75.407	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี ในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสุขในการทำงานโดยรวมระยะหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 4.15) มากกว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมระยะก่อนการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 1.98)

เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ระยะหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 4.21) มากกว่าระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ระยะก่อนการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 2.01)

ระดับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานระยะหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 4.22) มากกว่าระดับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานระยะก่อนการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 1.99)

ระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานระยะหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 4.26) มากกว่าระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานระยะก่อนการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 1.96)

ระดับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงานระยะหลังการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 3.89) มากกว่าระดับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับระยะก่อนการทดลอง (ค่าเฉลี่ย = 1.90)

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี ระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ในจังหวัดปทุมธานี มีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งความสุขในการทำงานโดยรวมและทุกองค์ประกอบของความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ จากผลการวิจัยโดยภาพรวม ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานที่นำไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างนั้นครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการพัฒนาความสุขทั้ง 4 ด้านอย่างชัดเจนและจำเพาะเจาะจงตามองค์ประกอบของความสุข กิจกรรมของการพัฒนาแต่ละด้านมีการร้อยเรียงเรื่องราว เรียงลำดับเริ่มจากกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปิดใจผู้เข้าร่วมอบรมและค่อยๆเพิ่มความเข้มข้นของกิจกรรมไปจนถึงกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้แสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงาน อีกทั้งกิจกรรมเหล่านั้นเป็นกิจกรรมที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์ในการทำงานจริง จึงทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมอย่างชัดเจน และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ จากผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ระยะหลังการทดลองสูงกว่าระยะก่อนการทดลอง

จากโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ เทคนิคและกิจกรรมที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้มีดังนี้ เทคนิคการฝึกการวิเคราะห์ความรู้สึกจากภาษาท่าทาง เทคนิคการแสดงความเห็นอกเห็นใจ เทคนิคการอธิบายความรู้สึกและเห็นใจ เทคนิคการฝึกแสดงความรู้สึกและเทคนิคการวิเคราะห์โครงสร้างบุคลิกภาพ (Structural analysis) และเทคนิคทางการฝึกอบรม ได้แก่ การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งแต่ละกิจกรรมล้วนแล้วแต่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนโดยเฉพาะกิจกรรมโครงสร้างบุคลิกภาพและทฤษฎีการวิเคราะห์สัมพันธ์ภาพ กิจกรรม P-A-C และ กิจกรรมการพูดที่สอดคล้องกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Berne (1961) ในประเด็นการวิเคราะห์โครงสร้างบุคลิกภาพ (Structural analysis) ที่กล่าวว่า การวิเคราะห์สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล เป็นแนวคิดที่เน้นลักษณะของบุคลิกภาพ ด้านการคิด การรู้สึก และการแสดงพฤติกรรม มุ่งเน้นการเพิ่มการตระหนักรู้เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการศึกษามีความสามารถในการตัดสินใจและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของตนเองได้ใหม่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Corey (1991) ได้กล่าวถึง เทคนิคการ

วิเคราะห์สัมพันธภาพจะช่วยให้บุคคลสามารถค้นพบความเป็นตัวเอง และมิอิสระจากการควบคุมของ
ประสบการณ์ที่ได้รับแต่เขาวัวัย สำหรับบุคคลที่มีความเป็นตัวเองอย่างแท้จริงนั้นจะมีคุณลักษณะอันได้แก่ มีความ
ตระหนักรู้และเข้าใจตนเอง และสิ่งแวดล้อมตรงตามความเป็นจริงและพร้อมที่จะเผชิญกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในชีวิต มีความ
เป็นธรรมชาติ สามารถแสดงความรู้สึกได้อย่างแท้จริง มีความยืดหยุ่น ยอมรับความจริง และมีความรับผิดชอบ และม
มีความใกล้ชิดสนิทสนมสามารถให้และรับความรักจากผู้อื่น ได้ สามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้อย่างสนิทสนมและม
ความจริงใจ

จากผลการวิจัยที่พบในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาให้บุคคลมีความสุขในการทำงานด้านการติดต่อ
สัมพันธ์ ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่า บุคลิกภาพและชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคลนั้นสามารถปรับปรุงได้
ทำให้บุคคลนั้นสามารถค้นพบความเป็นตัวเอง เกิดการตระหนักรู้ถึงความแตกต่างของบุคคลตามบุคลิกภาพ และ
สามารถทำให้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 ความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความรักในงานในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
โดยระดับความสุขในการทำงานด้านความรักในงานระยะหลังการทดลองสูงกว่าระดับความสุขในการทำงานด้านความ
รักในงานระยะก่อนการทดลอง

จากโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน เทคนิคและกิจกรรมที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้
มีดังนี้ เทคนิคการสร้างประสบการณ์ผ่านการมองเห็นภาพ (Creating experiences through visualization) และเทคนิคการทำ
สัญญาพฤติกรรม และเทคนิคทางการฝึกอบรมได้แก่ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การแสดงบทบาทสมมติ เกมการบริหาร การ
ระดมสมองและการจำลองสถานการณ์ ซึ่งแต่ละกิจกรรมทุกกิจกรรมที่นำมาใช้กับส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการ
เปลี่ยนแปลงอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะกิจกรรมภาพแห่งความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Corey (2008) กล่าวว่า
เทคนิคการสร้างประสบการณ์ผ่านการมองเห็นภาพ จะช่วยให้บุคคลเข้าใจทักษะการจัดการตนเองเพื่อนำไปใช้ในการ
ควบคุมพฤติกรรมในชีวิตประจำวันสามารถนำไปจัดการกับปัญหาของชีวิตทั้งที่เป็นปัจจุบันและอนาคตและสามารถใช้ได้
ดี และ Thompson (2003) ได้กล่าวไว้ว่า เทคนิคการสร้างประสบการณ์ผ่านการทำให้มองเห็นภาพเป็นวิธีการทำให้บุคคล
มองเห็นภาพจากการสร้างภาพแห่งความสำเร็จทางด้านอารมณ์ความรู้สึก จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้สำรวจตนเอง และ
กำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การลงมือกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

จากผลการวิจัยที่พบในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาให้บุคคลมีความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน
นั้น เกิดจากการที่ผู้วิจัยได้เริ่มต้นใช้กิจกรรมที่เปิดใจให้เกิดความรู้สึกสนุกและเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงานที่ตนรัก และ
นำเข้าสู่กิจกรรมภาพแห่งความสำเร็จซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญที่ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมมองเห็นภาพเป้าหมายแห่งการ
ประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรักในงานจนเกิดแรงกระตุ้นที่จะทำงาน
ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และดำเนินในทางไปสู่เป้าหมายของตนเอง

องค์ประกอบที่ 3 ความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความสำเร็จในงานในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 โดยระดับความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงานระยะหลังการทดลองสูงกว่าระดับความสุขในการทำงาน
ด้านความสำเร็จในงานระยะก่อนการทดลอง

จากโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน เทคนิคและกิจกรรมที่ผู้วิจัยนำมา
ประยุกต์ใช้มีดังนี้ การใช้เทคนิคบรรณบำบัดผ่านการให้อ่านบทความ เทคนิคจินตนาการ (Fantasy Approaches) เทคนิค
การแก้ปัญหา เทคนิคการเสริมแรง เทคนิคการกำหนดเป้าหมาย และเทคนิคการระดมสมอง ผู้เข้าร่วมอบรมได้ตั้ง

ศักยภาพของตนเองมาใช้ในแต่ละกิจกรรมอย่างเต็มที่จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมการอ่านบทความเรื่องกบกับเสาไฟฟ้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Forgan (2002) กล่าวว่า การใช้เทคนิคบรรณบำบัดเป็นกระบวนการที่มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันที่จะเปิดเผยตนเอง โดยการแบ่งปันความรู้สึกและปัญหาของตนเองผ่านเรื่องราวในบทความที่มีความเชื่อมโยงกับตนเอง เกิดการให้กำลังใจซึ่งกันและกันและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพของการฝึกอบรมมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hannigan (1971) กล่าวว่า บรรณบำบัดเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการอ่านโดยการใช้หนังสือเป็นเครื่องมือในการแนะนำการแก้ไขปัญหาของบุคคลผ่านการอ่านหนังสือโดยตรง หัวใจหลักของบรรณบำบัดไม่ได้อยู่ที่กระบวนการบำบัดแต่อยู่ที่การเกิดประสบการณ์ทางอารมณ์ในการถ่ายโอนความรู้สึกเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

จากผลการวิจัยที่พบในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาให้บุคคลมีความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน กิจกรรมช่วยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้เข้าใจและวิเคราะห์ความคิดความรู้สึกความสับสน ความคับข้องใจ ความขัดแย้งและพฤติกรรมของตน การอ่านบทความช่วยให้ผู้เข้าร่วมศึกษากล้าที่จะเล่าหรือแบ่งปันเรื่องราวของตนเองมากขึ้น โดยเริ่มจากการสนทนาเรื่องราวจากตัวละครในเรื่องที่อ่าน การอภิปรายในกลุ่มหลังจากการอ่านบทความทำให้ผู้เข้าร่วมวิจัยรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีใช้ผู้ประสบปัญหาหรือความทุกข์ใจเพียงคนเดียวในโลก ทำให้มีกำลังใจที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาหรือสามารถเผชิญกับสถานการณ์การทำงานที่เป็นจริงให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 4 ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในระยะก่อนการทดลองและระยะหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับในงาน ระยะหลังการทดลอง มากกว่าระดับความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับระยะก่อนการทดลอง

จากโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ เทคนิคและกิจกรรมที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้มีดังนี้ เทคนิคท่าทีการสื่อสาร (Communication Stance) เทคนิคการกล่าวกับตัวเองทางบวก (Positive Self-statement) และเทคนิคการปรับการใช้ถ้อยคำ (Changing one's Language) และเทคนิคทางการฝึกอบรม ได้แก่ การจำลองสถานการณ์ การอภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ และการระดมสมอง โดยทุกกิจกรรมที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้ นั้นช่วยส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะกิจกรรมกิจกรรมฟังฉันทนอยสนใจฉันทนบ้างและกิจกรรมฉันทนสำคัญแก่ไหน ซึ่งกิจกรรมนี้ได้ประยุกต์เทคนิคท่าทีการสื่อสารช่วยทำให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสาร เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันละกัน ให้ความสำคัญแก่กันและกันในที่ทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Goldenberg (2004) ได้อธิบายว่า วิธีการสื่อสารจะสะท้อนถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคล เทคนิคท่าทีการสื่อสารเป็นเทคนิคที่จะมุ่งให้ได้รับรู้ความรู้สึกทั้งการเป็นผู้ส่งและผู้รับสาร และผลของการไม่แสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Virginia (1991) กล่าวว่า บุคคลมีทรัพยากรภายในตนเองที่สามารถใช้ในการเติบโตอย่างสมบูรณ์ ถ้าบุคคลเหล่านั้นใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการดูแลตัวเอง การสร้างความนับถือตัวเอง ส่งเสริมการมองเห็นคุณค่าในตนเอง ค้นหาและแก้ไขข้อผิดพลาดในการสื่อสารซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่สุดสำหรับการสร้างเอกลักษณ์ของตนเอง (Self-identity) การเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-worth) และ ความนับถือตนเอง (Self-esteem) นั้น ซึ่งการสื่อสารนั้นเริ่มตั้งแต่ช่วงวัยเด็ก จากการเรียนรู้ที่จะถอดรหัสถ้อยคำของบิดามารดา ความชัดเจนระหว่างคำ น้ำเสียง การสัมผัส และภาพที่เห็น เพื่อใช้สร้างแบบแผนของการสื่อสารเมื่อเขาเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ในอนาคตได้เป็นอย่างดี

จากผลการวิจัยที่พบในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาให้บุคคลมีความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับ ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกันและกันในการทำงาน รวมถึงการให้ความสำคัญแก่กันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

จากการศึกษาผลของโปรแกรมการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานีสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐบาลโดยรวมให้สูงขึ้น อีกทั้งผู้บริหารยังสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้ โดยสามารถกำหนดใช้เป็นกิจกรรมหรือโครงการส่วนหนึ่งที่ต้องให้การอบรมกับบุคลากรในแต่ละปี เพื่อให้บุคลากรมีระดับความสุขในการทำงานมากขึ้นและปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ โรงพยาบาลคลองหลวงและโรงพยาบาลลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในด้านสถานที่ในการเก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือที่ได้กรุณามอบทุนอุดหนุนการวิจัย มา ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต โครงการพัฒนาระบบส่งเสริมและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในวัยทำงาน.สถานการณ์ปัญหาสุขภาพจิตในวัยทำงาน [ออนไลน์] 2556. [อ้างเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560]. จาก <https://www.dmh.go.th/downloadportal/Strategy/วัยทำงาน.pdf>
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต; 2550.
- ณภัตสร ประชุมทอง. ปัญหาในการประกอบวิชาชีพด้านการพยาบาลและสาธารณสุข [ออนไลน์] 2555. [อ้างเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560]. จาก <http://www.thaihospital.org/board/index.php>
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจศรา ประเสริฐสิน, จริยา ชื่นศิริมงคล, ศิริพร คุรุทกาศ. ปัจจัยพัฒนาองค์การแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2555; 9 (1): 52-62.
- วรรณกร คำแฝง. การมองภาพถ่ายที่สวยงามบนโต๊ะทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ]. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ; 2554.
- Berne E. Transactional Analysis in Psychotherapy. New York: Grove Press, Inc.; 1961.
- Corey G. Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy. California: Brooks/ Cole Publishing Company; 1991.
- Corey G. Theory and Practice of Group Counseling. 7th ed. California: Thomson Brooks/Cole Publishing Company; 2008.
- Fisher CD. Happiness at Work. International Journal of Management Reviews 2010; 12 (2010): 138-412.
- Forgan JW. Using of Bibliotherapy To Teach Problem Solving. Intervention in School and Clinic (2002); 38(2): 75-82.
- Goldenberg I. Family Therapy: An overview. 4th ed. California: Brooks/Cole Publishing Company; 2004.



Hannigan MC. *Bibliotherapy; Methods and Material*. ALA Editions. Association of Hospital and Institution Libraries; 1971.

Kerns CD. 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 Relevant Business Information and Analysis* 2008; 11 (1): 1-10.

Manion J. Joy at Work Creating appositive workplace. *Journal of Nursing Administration* 2003; 33(12): 652-659.

Virginia S, Banmen J, Gerber J, Gomiri M. *The Satia Model: Family Theory and Beyond*. Palo Alto, California: Science and Behavior Books, Inc; 1991.

Thompson RA. *Counseling Techniques: Improving Relationships with Others, Ourselves, Our Families, and Our Environment*. New York: Brunner Routledge; 2003.