



ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความลื่นไหลในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
ทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AND FLOW AT WORK AND QUALITY OF LIFE OF
MEDICAL PERSONNEL IN THE NAKHON NAYOK PROVINCIAL PUBLIC HEALTH OFFICE NETWORK

ดวงนฤมล ลาตสม

Duangnarumon Ladsom

หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Master of Science (Psychology), Ramkhamhaeng University.

*ผู้ให้กรติดต่อ (Corresponding author: Panchaphot Wimolrattanachaisiri, e-mail: ais0871706061@gmail.com)

Received: 13-11-2025

Revised: 03-02-2026

Accepted: 02-03-2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของความสุข ความลื่นไหลในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายกและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความลื่นไหลในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ประชากรทั้งหมด 3,149 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรทางการแพทย์จำนวน 342 คน ตามสูตรของ Krejcie & Morgan (1970) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความสุขและความลื่นไหลในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1)ระดับความสุขโดยรวมอยู่ในระดับ มีความสุข ($\bar{X}$ =68.87 ,S.D.=7.22) ความลื่นไหลในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.65 ,S.D.=.51) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมก็อยู่ในระดับมาก เช่นกัน ($\bar{X}$ =3.75 ,S.D.=.48) (2) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .473, p < .01$) ส่วนความลื่นไหลในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .680, p < .01$) และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความลื่นไหลในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .564, p < .01$) สะท้อนให้เห็นว่าทั้งความสุขและความลื่นไหลในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์

คำสำคัญ : ความสุข, ความลื่นไหลในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, บุคลากรทางการแพทย์, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก



Abstract

The objectives of this research were to study the levels of happiness, Flow at work, and quality of work life among healthcare personnel in the Nakhon Nayok Provincial Public Health Network, and to examine the relationship between happiness and work flow with the quality of work life among healthcare personnel in the same network. The population consisted of 3,149 healthcare personnel. The sample comprised 342 healthcare personnel, determined using the Krejcie and Morgan (1970) Stratified random sampling and Simple Random Sampling. The research instrument was a questionnaire on happiness, Flow at work, and quality of work life. Data were analyzed using descriptive statistics—frequency, percentage, and mean—and inferential statistics using Pearson’s correlation coefficient.

The results revealed that the overall level of happiness was at a “happy” level ($\bar{x} = 68.87$, S.D. = 7.22). The overall level of work flow was high ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.51), and the overall quality of work life was also high ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.48). The analysis of relationships showed that happiness had a moderate positive correlation with quality of work life at a significance level of .01 ($r = .473$, $p < .01$), while work flow had a high positive correlation with quality of work life at a significance level of .01 ($r = .680$, $p < .01$). Moreover, happiness and work flow were found to have a high positive correlation with each other at a significance level of .01 ($r = .564$, $p < .01$). These findings indicate that both happiness and work flow are important factors influencing the quality of work life among healthcare personnel.

Keywords: Happiness, Flow at work, Quality of Work Life, Healthcare personnel, Nakhon Nayok Provincial Public Health Office

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สังคมไทยเผชิญกับแรงกดดันจากกระแสเศรษฐกิจและการแข่งขัน ส่งผลให้คนจำนวนมากให้ความสำคัญกับการหารายได้มากกว่าการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในระบบราชการและองค์กรภาครัฐที่การบริหารทรัพยากรบุคคลยังคงมุ่งเน้นการควบคุมและการทำงานตามระเบียบ ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ขาดความร่วมมือ ความเครียดสะสม และปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงาน ความสุขของบุคลากรจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2561) โดยเฉพาะในกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องพึ่งพาบุคลากรคุณภาพในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพของประเทศ ข้อมูลในปี พ.ศ. 2564 พบว่าความสุขของบุคลากรไทยอยู่ในระดับ “มีความสุข” (ร้อยละ 61.30) แม้ด้านสุขภาพการเงินยังคงเป็นจุดอ่อนที่สุด ขณะเดียวกัน กระทรวงสาธารณสุขได้พัฒนาเครื่องมือ “Happinometer” เพื่อใช้ประเมินความสุขของบุคลากรทุกกลุ่ม ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนำข้อมูลไปใช้วางแผนการดำรงรักษาบุคลากรและเสริมสร้างความ

ผูกพันต่อองค์กร (กระทรวงสาธารณสุข, 2566) การมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีจึงไม่เพียงเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความมั่นคง ความภาคภูมิใจในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ซึ่งช่วยลดความเครียดและภาวะหมดไฟ (Burnout) ได้อย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิด “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Work Life: QWL) ครอบคลุมทั้งมิติด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ (พูนศักดิ์ ศรีประพัฒน์, 2566) โดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องทำงานภายใต้แรงกดดันสูง ชั่วโมงการทำงานยาวนาน และข้อจำกัดด้านทรัพยากร การดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างระบบสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ “ความลื่นไหลในการทำงาน” (Flow at Work) ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยทางจิตวิทยาที่ช่วยเสริมแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพในการทำงาน Yan et al. (2013) พบว่า บุคลากรที่มีภาวะลื่นไหลสูงจะมีสมาธิ ความพึงพอใจ และความคิดสร้างสรรค์มากกว่า ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อทั้งตนเองและองค์กรในบริบทของจังหวัดนครนายก บุคลากรทางการแพทย์ในเครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก 3,149 คน พบอัตราการสูญเสียกำลังคนร้อยละ 2.39 ในปีงบประมาณ 2567 โดยเฉพาะกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่เป็นการย้าย การลาออก หรือปัญหาสุขภาพ แต่ยังคงขาดข้อมูลเชิงจิตใจ เช่น ความสุข ความผูกพัน หรือภาวะลื่นไหลในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ย่อมมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจลาออก และต่อความคงอยู่ในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ

ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง “ความสุข”, “ความลื่นไหลในการทำงาน” และ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ของบุคลากรทางการแพทย์ในเครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ด้านจิตวิทยาในระบบสาธารณสุข ผลการศึกษาไม่เพียงช่วยให้เข้าใจปัจจัยทางจิตใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพของบุคลากร แต่ยังสามารถนำไปใช้วางแผนทางพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างความสุข ความสมดุลชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การลดอัตราการสูญเสียบุคลากรและยกระดับคุณภาพระบบบริการสุขภาพอย่างยั่งยืนในระยะยาวต่อไป

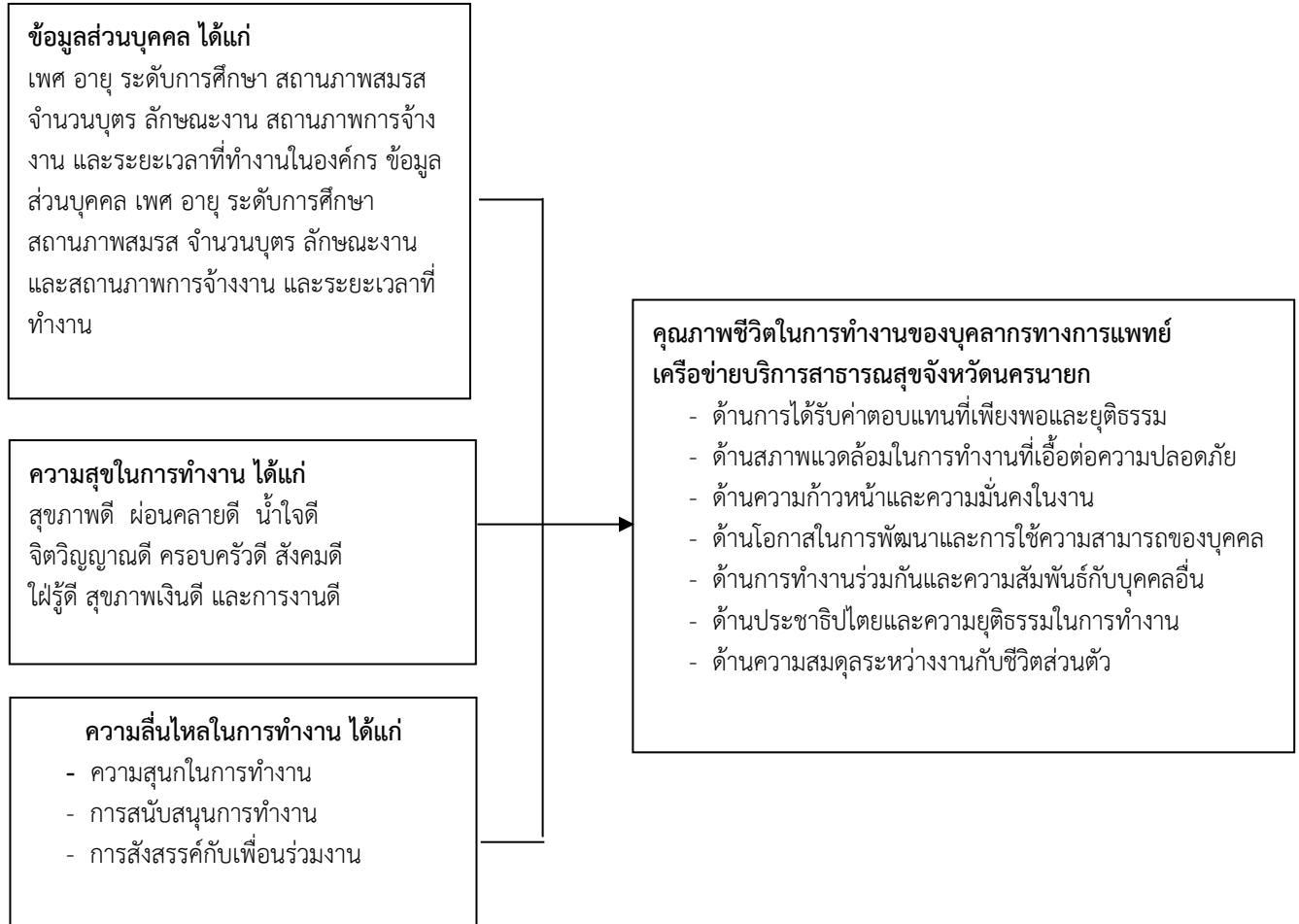
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความสุข ความลื่นไหลในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุข ความลื่นไหลในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสุข ความลื่นไหลในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายกอยู่ในระดับดีขึ้น
2. ความสุขและความลื่นไหลในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (correlation research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความสนใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายบริการ จังหวัดนครนายก จำนวน 3,149 คน (งานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 342 คน (Krejcie and

Morgan, 1970) คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ประเภทของบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1) ข้าราชการ	482	240
2) พนักงานราชการ	38	19
3) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	140	70
4) ลูกจ้างรายเดือน	26	13

รวม 342 คน

เกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria)

1. บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานในบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายบริการ จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก 2) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 3) โรงพยาบาลชุมชน 4) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างรายเดือน
3. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน ปฏิบัติงานในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนสิงหาคม 2568
4. สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์ในการคัดออก (Exclusion criteria)

ไม่สมัครใจตอบคำถาม หรือ เจ็บป่วยในช่วงเก็บข้อมูลจนไม่สามารถให้ข้อมูลได้ หรือไม่อยู่ในพื้นที่ช่วงการเก็บข้อมูล

เกณฑ์การยกเลิก/ถอนตัวออกจากการวิจัย

ปฏิเสธความร่วมมือ หรือขอถอนตัวในระหว่างการเข้าร่วมโครงการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาที่ทำงาน มีลักษณะให้เลือกตอบ
2. แบบวัดความสุขในการทำงานที่พัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากร และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) จำนวนข้อคำถาม 52 ข้อ จำแนกรายด้าน 9 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการ

งานดี การคำนวณ Happinometer (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555) เป็นคำถามปลายเปิด 1 คำถามเกี่ยวกับน้ำหนัก ส่วนสูง รอบเอว โดยไม่ได้นำมาหาค่า ความสุข และอีก 51 คำถามเป็นคำถามที่ถามการรับรู้และระดับความรู้สึก มีลักษณะเป็นมาตราส่วน แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดจนถึงระดับมากที่สุด โดยกำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนน (Rating scale) 4 ระดับ แสดงการแปลผลคะแนนความรู้สึกความสุขในการทำงาน

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

75.0-100.0

50.0-74.9

25.0-49.9

0.0-24.9

เกณฑ์ประเมิน

มีความสุขอย่างยิ่ง (very happy)

มีความสุข (happy)

ไม่มีความสุข (unhappy)

ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (very unhappy)

3. แบบสอบถามความสิ้นไหวในการทำงาน แบบสอบถามความสิ้นไหวในการทำงาน อ้างอิงแบบสอบถามความสิ้นไหว ของ กานต์ธิดา วิวัฒนสินชัย, 2565 จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกิจกรรมเพื่อความสนุกสนานในที่ทำงาน ด้านการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชา และด้านการสร้างสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบ เพียงคำตอบเดียว โดยมีระดับคะแนนตั้งแต่ 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) คำถาม 15 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวก 13 ข้อ และเชิงลบ 3 ข้อ

ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตาม หลักเกณฑ์การ แปลระดับสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย

4.21 - 5.00

3.41 - 4.20

2.61 - 3.40

1.81 - 2.60

1.00 - 1.80

เกณฑ์ประเมิน

ระดับมากที่สุด

ระดับมาก

ระดับปานกลาง

ระดับน้อย

ระดับน้อยที่สุด

4. แบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามที่อ้างอิง แบบสอบถามของนพมล จุลรัตน์, 2562 โดยมีการแก้ไขปรับปรุงใหม่ ให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 35 ข้อ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงานและความสมดุลระหว่าง



งานกับชีวิตส่วนตัว ข้อความเชิงบวกทั้งหมด และกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน 1 (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ถึง 5 (เห็นด้วยอย่างยิ่ง) สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	เกณฑ์ประเมิน
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบวัดที่มีใช้กันอย่างแพร่หลาย จากนั้นนำมาปรับปรุงภาษาของข้อคำถามให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มี 2 แบบวัด คือ แบบวัดความสิ้นเปลืองในการทำงาน แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

1. การตรวจสอบหาความตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามของแบบวัดความสามารถในการฟื้นฟูสภาพร่างกาย แบบวัดความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และแบบวัดความสามารถในการปรับตัว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) เพื่อตรวจสอบเรื่องการใช้ภาษาให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และตรวจสอบว่าคำถามที่สร้างขึ้นวัดได้สอดคล้องตามโครงสร้างของทฤษฎีที่อ้างอิงหรือไม่ นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะพฤติกรรม (IOC) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ขึ้น โดยแบบวัดความสิ้นเปลืองในการทำงานมีค่า IOC ระหว่าง .911 และคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า IOC ระหว่าง .876

2. ทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) เมื่อตรวจสอบความตรงของแบบวัดแล้ว นำแบบวัดทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง และไม่จัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบวัด นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวมของแบบวัด (item total correlation) เพื่อแก้ไขข้อคำถามที่ยังไม่เหมาะสม ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ได้จากแบบวัดมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าความสอดคล้องภายใน (internal Consistency) สำหรับข้อคำถามที่ผ่านการวิเคราะห์เกณฑ์โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งค่าที่ได้ต้องสูงกว่า .70 (Heppner, 2003) พบว่า แบบวัดความสุขในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .930 แบบวัดความสิ้นเปลืองในการทำงานมีค่าเท่ากับ .910 และคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเท่ากับ .953

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ให้ความสำคัญต่อการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้เข้าร่วมได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และประโยชน์ที่อาจได้รับการเข้าร่วมโครงการอย่างชัดเจน กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการโดยสมัครใจและสามารถยุติการเข้าร่วมได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลต่อผู้วิจัย ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเก็บเป็นความลับ และนำเสนอในรูปแบบสรุปภาพรวมเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลหรือองค์กร ทั้งนี้ การดำเนินการวิจัยทั้งหมดได้รับการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก โดยมีเลขที่อนุมัติ NPHO 2025-020 เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2568

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 342 คน พบว่าด้านเพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.65 ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41–50 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ด้านเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001–20,000 บาท ร้อยละ 26.61 รายได้ต่ำสุด 7,000 บาท รายได้สูงสุด 94,000 บาท ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.87 ด้านสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 54.39 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีบุตร ร้อยละ 66.96 จำนวนบุตรน้อยที่สุด คือ ไม่มีบุตร จำนวนบุตรมากที่สุด คือ 4 คน ด้านระยะเวลาการทำงานในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 26–33 ปี ร้อยละ 25.73 ระยะเวลาทำงานต่ำสุด คือ 6 เดือน ระยะเวลาทำงานสูงสุด คือ 38 ปี ด้านลักษณะงาน (แผนก) ส่วนใหญ่อยู่ใน กลุ่มงานบริหารทั่วไป ร้อยละ 15.20 ด้านสถานภาพการจ้างงาน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 62.87 และด้านประเภทสถานบริการสาธารณสุข ส่วนใหญ่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 70.47

2. ระดับของความสุข ของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก พบว่า ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข ทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =68.87 ,S.D.=7.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครอบครัวดี เป็นด้านที่บุคลากรมีความสุขมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =73.88 ,S.D.=12.29) รองลงมาคือ ด้านการงานดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =73.11 ,S.D.=9.86) และด้านจิตวิญญาณดี โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =72.68 ,S.D.=10.70) ส่วนด้านที่บุคลากรมีความสุขน้อยที่สุดคือ ด้านสุขภาพเงินดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =60.54 ,S.D.=14.46) รองลงมาด้านเพื่อนคลายดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =68.21 ,S.D.=9.66) และด้านสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ =68.86 ,S.D.=9.84) ตามลำดับ

3. ระดับของความสิ้นเปลืองในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก พบว่า ภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง มีความสิ้นเปลืองในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย

($\bar{X}=3.65$, S.D.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีความสนใจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.86$, S.D.58) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.69$, S.D.61) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่บุคลากรมีความสนใจน้อยที่สุดคือ ด้านความสนุกในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.40$, S.D.72) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

4. ระดับของคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก พบว่า ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.75$, S.D.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.85$, S.D.58) และด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน ($\bar{X}=3.85$, S.D.59) เป็นด้านที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.81$, S.D.57) และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.73$, S.D.58) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.64$, S.D.64) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.68$, S.D.57) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.71$, S.D.57) ตามลำดับ

5. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต ภาพรวมอยู่ในในระดับสูง ($r = .473$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านอยู่ระหว่าง 0.313 - 0.429 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สามารถสรุปได้ว่า ถ้าบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตของบุคลากรจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.429$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($r = 0.313$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

6. ความสนใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต ภาพรวมอยู่ในในระดับสูง ($r = .680$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านอยู่ระหว่าง 0.360 - 0.653 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สามารถสรุปได้ว่า ถ้าบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก มีความสนใจในการทำงานมากขึ้น ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากรดีขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = 0.653$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($r = 0.360$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

7. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสนใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในในระดับสูง ($r = .564$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายด้านอยู่ระหว่าง 0.370 - 0.504 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สามารถสรุปได้ว่า ถ้าบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ความสุขในการทำงานมากขึ้น ย่อมส่งผลให้เกิดความสนใจในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่

ด้านการสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.504$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความสนุกในการทำงาน ($r = 0.370$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านความสุข ของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มีความสุข” ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครอบครัวดี การงานดี และจิตวิญญาณดี ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านสุขภาพเงินดี และด้านผ่อนคลายดี สอดคล้องกับงานวิจัยของมานิตา พรหมดีและคณะ (2560) และ วิทยา พลอาต และนพพล ละอองวิจิตร (2561) ที่พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีมิติที่มีคะแนนต่ำมักเป็นด้านสุขภาพการเงินและการผ่อนคลาย ซึ่งสะท้อนลักษณะงานด้านสาธารณสุขที่มีภาระงานสูง ได้รับความรับผิดชอบมาก และเวลาพักผ่อนจำกัด แม้ว่าบริบทของจังหวัดนครนายก จะเป็นจังหวัดขนาดเล็กไม่ใหญ่มาก มีลักษณะชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและชุมชนมีความใกล้ชิด ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขด้านครอบครัวและด้านจิตวิญญาณค่อนข้างสูง เนื่องจากสามารถดำรงชีวิตใกล้เคียงครอบครัว มีเครือข่ายทางสังคมที่เกื้อหนุน และได้ทำงานที่สอดคล้องกับคุณค่าทางจิตใจคือการช่วยเหลือประชาชน อย่างไรก็ตาม ด้านสุขภาพการเงินที่มีคะแนนต่ำ สะท้อนข้อจำกัดด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่พบในระบบสาธารณสุขโดยทั่วไป โดยเฉพาะจังหวัดนครนายกเท่านั้น ดังนั้นการบริหารจัดการองค์กรสาธารณสุขที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขและภาวะลื่นไหลของบุคลากร ย่อมมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. ความลื่นไหลในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขณะที่ด้านความสนุกในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Flow Theory และงานวิจัยของสุธิสรา อินทนะพัฒน์และคณะ (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการเกิดความลื่นไหลในการทำงานในบริบทของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก หน่วยงานส่วนใหญ่มีขนาดไม่ใหญ่ บุคลากรทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลานาน จึงเกิดความคุ้นเคย ความไว้วางใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความลื่นไหลในการทำงานด้านความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ส่วนด้านความสนุกในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากลักษณะงานด้านสาธารณสุขที่มีความตึงเครียด ภาระงานสูง และต้องเผชิญกับสถานการณ์เร่งด่วนอยู่เสมอ ทำให้ความรู้สึกละเลยในการทำงานลดลง แม้ว่าจะยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านประชาธิปไตย และความยุติธรรมในการทำงาน ขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานของ ปรีชา พุกจิ้น (2566) และ วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ที่พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมักมีปัญหาในด้านสมดุล

ชีวิตกับการทำงาน ด้วยบริบทของจังหวัดนครนายกซึ่งเป็นจังหวัดที่มีระบบราชการค่อนข้างมั่นคง ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้า และความเป็นธรรมในการบริหารงาน อย่างไรก็ตาม ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายด้านสาธารณสุขและการขาดแคลนกำลังคน ส่งผลให้บุคลากรมีเวลาส่วนตัวลดลง จึงสะท้อนออกมาในคะแนนด้านสมดุลชีวิตที่ต่ำกว่าด้านอื่น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุข ความลื่นไหล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความลื่นไหลในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความลื่นไหลในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิน ชินะโชติและคณะ (2559), ปรีณัฐ ชัยกองเกียรติ และคณะ (2560) และชญญา สิงห์ทอง (2563) ซึ่งยืนยันว่าความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลการวิจัยที่พบว่า ความลื่นไหลในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าหากองค์กรสามารถออกแบบลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีขึ้นอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม แม้จะปรากฏข้อมูลอัตราการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ในระดับ 2.39 ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาการคงอยู่ของบุคลากรในระบบสาธารณสุข แต่ผลการวิจัยกลับพบว่า บุคลากรที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่มีระดับความสุข ความลื่นไหลในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง ประเด็นดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า การลาออกของบุคลากรอาจไม่ได้เกิดจากความไม่พึงพอใจในการทำงานเพียงประการเดียว หากแต่อาจเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอกงาน เช่น โอกาสความก้าวหน้าในพื้นที่อื่น ภาระด้านครอบครัว หรือปัจจัยทางเศรษฐกิจ รวมถึงเงื่อนไขเชิงโครงสร้างของระบบการบริหารกำลังคน

นอกจากนี้ บุคลากรที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในระบบอาจเป็นกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวต่อบริบทการทำงาน และสามารถจัดการกับภาระงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ระดับความสุข ความลื่นไหล และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สะท้อนออกมามีแนวโน้มอยู่ในระดับสูง ดังนั้นอัตราการลาออกจึงไม่สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตหรือความสุขในการทำงานได้โดยลำพัง หากจำเป็นต้องพิจารณาร่วมกับปัจจัยเชิงโครงสร้าง นโยบายองค์กร และบริบททางสังคมที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปฏิบัติจริง

1. หน่วยงานควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมและกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อภาวะลื่นไหลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสร้างแรงจูงใจ การกำหนดภาระงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกสนุก ท้าทาย และมีสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำ
2. ควรมีมาตรการพัฒนาในประเด็นนี้ เช่น การทบทวนค่าตอบแทนหรือสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ รวมทั้งส่งเสริมการวางแผนการเงินอย่างยั่งยืน

3. องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และไม่เกิดภาวะงานล้นเกิน พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำศักยภาพของตนมาใช้ในการงานอย่างเต็มที่

4. องค์กรควรรักษาจุดแข็งนี้ไว้ โดยการส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหาร พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งในระดับหน่วยงานย่อย และระดับนโยบาย

5. ใควรวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการทั้งสามองค์ประกอบเข้าด้วยกัน เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสุขที่แฝงกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในงาน การสร้างระบบติดตามความสุขและคุณภาพชีวิตอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการประเมินผลกระทบของนโยบายต่าง ๆ ต่อปัจจัยทั้งสามอย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มจำนวนและความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง เช่น บุคลากรในระดับโรงพยาบาล หรือ สาธารณสุขในจังหวัดอื่น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ความล้าไหล และคุณภาพชีวิตโดยการศึกษปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตควรพิจารณาศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การจัดการภาระงาน หรือแรงสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งอาจมีผลต่อผลลัพธ์ของงานวิจัย

3. การศึกษาผลกระทบในระยะยาวจะช่วยให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรในช่วงเวลาต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

4. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจศึกษากับปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์: บทบาทของความเครียด ความผูกพันองค์กร และแรงสนับสนุนทางสังคม

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงสาธารณสุข. (2566). รายงานผลการประเมินความสุขของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer). กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.

งานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก. (2568). ข้อมูลสถิติบุคลากรทางการแพทย์ เครือข่ายบริการ จังหวัดนครนายก. นครนายก: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก.

กานต์ธิดา วิวัฒนสินชัย. (2565). การพัฒนาแบบวัดความล้าไหลในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นพมล จุลรัตน์. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

พูนศักดิ์ ศรีประพัฒน์. (2566). แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). รายงานการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขของคนทำงาน (Happinometer). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.



สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2561). รายงานสถานการณ์ความสุขของคนไทย. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหิดล.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY:
Harper & Row.

Heppner, P. P. (2003). *Research design in counseling (2nd ed.)*. Belmont, CA:
Wadsworth/Thomson Learning.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY: Free Press.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research, 55*(3), 241–302.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review, 15*(1), 11–21.

Yan, J., Davison, R. M., & Wang, Y. (2013). Exploring the effects of flow in online group communication. *Information & Management, 50*(2–3), 123–132.