

## การศึกษาระดับความสุขของพนักงานแบลคมอร์สประเทศไทย

### The happiness level in Blackmores Thailand personnel

ณัฐทิ เตียนศิริ\*

นพ. ไกรสร อัมมววรรณ\*\*

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาระดับความสุขของพนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทยเพื่อส่งเสริมในการพัฒนาความสุขของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น ทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2559 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทยทั้งหมดที่เข้าทำงานก่อนวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 120 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือวัดระดับความสุขของคนทำงานหรือ “แฮปปี้โนมิเตอร์” ที่พัฒนาจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างอ่านและตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง มีผู้ตอบแบบสอบถามครบถ้วนที่สามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ทั้งหมด 112 ชุดคิดเป็นร้อยละ 93.33 ของตัวอย่างวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณผลระดับความสุขจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการศึกษาพบว่าตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 25 ถึง 34 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ไม่มีบุตร ทำงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนกแนะนำสินค้ามีระยะเวลาทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปีมีรายได้ต่อเดือน 10,000 ถึง 20,000 บาท ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวมคือ 58.89 สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานในองค์กรอยู่ในระดับที่ “มีความสุข” เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติความสุข ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข โดยมิติจิตวิญญาณดีมีคะแนนสูงที่สุดคือ 71.74 ยกเว้นในสองมิติที่อยู่ในระดับไม่มีความสุขคือ มิติสุขภาพเงินดีมีคะแนนอยู่ที่ 44.48 และมิติผ่อนคลายดีมีคะแนนต่ำที่สุดอยู่ที่ 43.44 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขจำแนกรายแผนกพบว่า ทุกแผนกมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข” โดยแผนกบุคคลมีคะแนนมากที่สุดคือ 60.21 และแผนกผลิตภัณฑ์มีคะแนนน้อยที่สุดคือ 56.11

จากค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวมพบว่าควรจะต้องมุ่งเน้นพัฒนาเสริมสร้างความสุขของพนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทยในมิติผ่อนคลายดีและมิติสุขภาพเงินดีอย่างจริงจัง

\* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการชะลอวัยและฟื้นฟูสุขภาพ คณะวิทยาศาสตร์ ประยุกต์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษา

## ABSTRACT

The objective of this study is to find level of happiness in Blackmores Thailand personnel. The result will be used for developing happiness guidelines in Blackmores Thailand. The data were collected during February 1<sup>st</sup> 2016 to February 28<sup>th</sup> 2016. The sample in this study were 120 of Blackmores Thailand personnel who joined with Blackmores before 1<sup>st</sup> August 2015. The data were collected using a questionnaire “HAPPINOMETER” which were developed by the Institute for Population and Social Research, Mahidol University. The subjects read and answered the questionnaire by themselves. Respondents that can be fully analyzed 112 representing 93.33% of the sample. Computer analysis program by the Institute for Population and Social Research, Mahidol University was used to determine the happiness level from questionnaire.

The finding show that in general, most respondents were female, age between 25–34 years old. Most samples got a bachelor degree, single, don't have child, working in PA team, working in Blackmores Thailand less than 1 year, and have average income between 10,000 – 20,000 baht. The happiness average score was 58.89 points interpreted at “Happy” level. Considering each happiness dimension, mostly got “Happy” level. The highest score at 71.74 points in good spiritual dimension. The study show “Unhappy” level in 2 dimension which are good money dimension and the lowest score at 43.44 in good relaxed dimension. Considering each Blackmores department, all of them got “Happy” level. The highest score at 60.21 in HR & Admin department and lowest score at 56.11 in RA/NPD/Education department.

From the happiness average score with considering in each happiness dimension, the company should focus to improve the happiness level in good money and good relaxed dimension.

## บทนำ

โลกในยุคไร้พรมแดนนั้นการเปลี่ยนแปลงได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ส่งผลกระทบต่อในวงกว้างทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม การเมือง ค่านิยมต่าง ๆ รวมถึงในด้านของเศรษฐกิจ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ก็มีการเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ไม่ว่าจะเป็นการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการบริหารงาน การสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นต้น ซึ่งส่งผลถึงการดำเนินชีวิตและความสุขของคนในยุคปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะคนที่อยู่ในวัยของการทำงานซึ่งต้องมีความรับผิดชอบในหลายด้านมีภาระหน้าที่ มีการสร้างครอบครัว มีการหารายได้ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดภาวะกดดันและมีผลกระทบต่อระดับความสุขของบุคคลนั้น ๆ ได้ซึ่งถ้าระดับความสุขลดลงก็สามารถเป็นสาเหตุให้มีความไม่สบายใจและเป็นทุกข์ตลอดจนถึงการส่งผลกระทบต่อระบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางจิตใจหรือทางสุขภาพร่างกายได้เช่นกัน

ด้วยเหตุนี้จึงสนใจการศึกษาระดับความสุขของพนักงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางสำหรับพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพจิตใจและสุขภาพกายที่ดีต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของพนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทย
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาระดับความสุขของพนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทยเพื่อส่งเสริมในการพัฒนาความสุขของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

## ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มเลือกประชากรแบบเฉพาะเจาะจงคือพนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทยทั้งหมดที่เข้าทำงานก่อนวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 120 คน ทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2559

## เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดใช้เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถามวัดระดับความสุขของคนทำงานหรือ “แฮปปี้โนมิเตอร์” ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความตรงตามเนื้อหา จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านความสุข สุขภาพจิต เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมิน โดยแบบสอบถามวัดระดับความสุขของคนทำงานหรือ “แฮปปี้โนมิเตอร์<sup>(1,2)</sup>” ที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การศึกษาโดยใช้คำถามปลายปิดและปลายเปิด ซึ่งในแบบสอบถามจะ

แบ่งเป็นทั้งหมด 2 ตอน โดย ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ มี 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ แผนกที่ทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามของมิติความสุขของคนทำงานโดยแต่ละข้อจะอิงกับตัวชี้วัดในแต่ละมิติดังนี้ มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body) จำนวน 6 ข้อ มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) จำนวน 8 ข้อ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน 5 ข้อ มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน 3 ข้อ มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society) จำนวน 6 ข้อ มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จำนวน 3 ข้อ มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money) จำนวน 4 ข้อ มิติที่ 9 การงานดี (Happy Work Life) จำนวน 20 ข้อ สามารถนำค่าคะแนนทั้งหมดมาหาค่าเฉลี่ยระดับความสุขในภาพรวมของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังสามารถสะท้อนกลับไปเป็นผลคะแนนความสุของค์กรได้อีกด้วย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ แผนกที่ทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้ต่อเดือน โดยใช้การจำแนกเป็นความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ

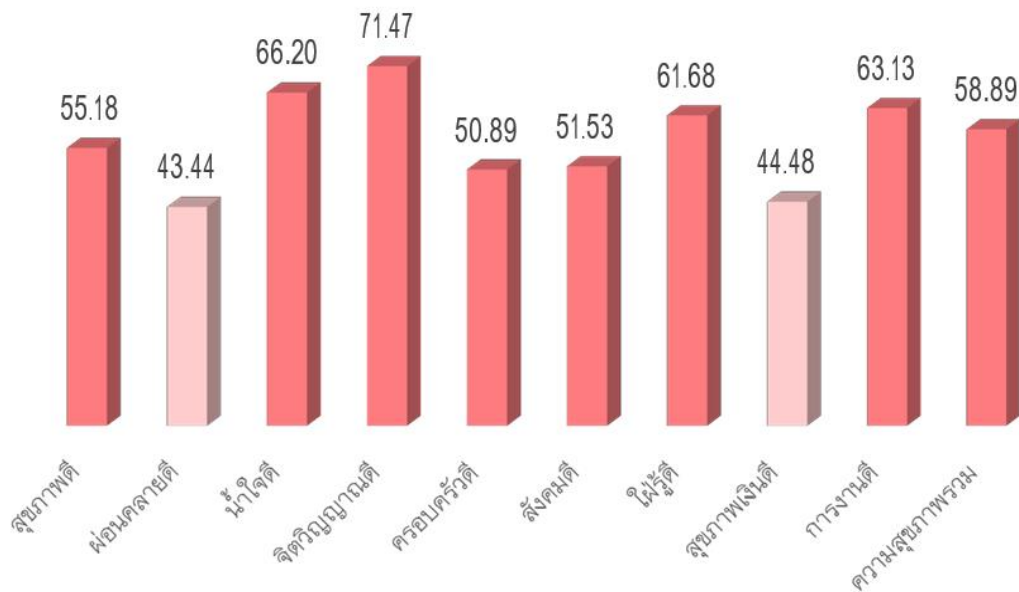
วิเคราะห์ระดับความสุขของพนักงานบริษัท แบลคมอร์ส ประเทศไทย ในภาพรวมของทั้งองค์กรและจำแนกเป็นรายมิติ และในภาพรวมแยกในแต่ละแผนก โดยโปรแกรมสำเร็จรูปจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

### ผลการศึกษา

จากตัวอย่างที่วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 112 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 91.07 มีช่วงอายุระหว่าง 25-34 ปี ร้อยละ 58.04 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.21 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.25 ทำงานในแผนก PA Team ร้อยละ 75 ไม่มีบุตร ร้อยละ 54.47 มีระยะเวลาทำงานในองค์กรน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 33.93 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 43.75

### ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขจำแนกรายมิติและภาพรวม

จากการสำรวจระดับความสุขของตัวอย่าง พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวมอยู่ที่ 58.89 (จากคะแนนเต็ม 100) สะท้อนให้เห็นได้ว่า พนักงานในองค์กรอยู่ในระดับที่ “มีความสุข” เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มี 7 มิติที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” และมี 2 มิติที่อยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” โดย มิติจิตวิญญาณดี มีคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงสุดคือ 71.74 และ มิติผ่อนคลายดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุดอยู่ที่ 43.44 รายละเอียดดังภาพ



ภาพที่ 1 แสดงข้อมูลคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขแยกในมิติต่างๆ

#### ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขจำแนกรายแผนกหรือหน่วยงาน

จากการสำรวจพบว่า ทุกแผนกมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข” โดย แผนกบุคคล (HR & Admin) มีคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงที่สุด คือ 60.21 และ แผนกผลิตภัณฑ์ (RA/NPD/Education) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุดคือ 56.11 รายละเอียดดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขจำแนกรายแผนกหรือหน่วยงาน

คะแนนความสุขเฉลี่ย	สุขภาพดี	ผ่อนคลายดี	น้ำใจดี	จิตวิญญาณดี	ครอบครัวดี	สังคมดี	ใฝ่รู้ดี	สุขภาพเงินดี	การงานดี	ความสุขภาพรวม
แผนกบุคคล (HR & Admin)	50.00	47.50	63.89	62.50	75.00	60.42	58.33	65.63	60.63	60.21
แผนกแนะนำสินค้า (PA Team)	56.35	42.82	66.99	72.06	50.10	51.72	64.12	42.06	64.28	59.43
แผนกการตลาด (Marketing/Trade Marketing)	50.00	51.25	61.11	62.50	58.33	50.00	52.08	70.31	61.56	58.54
แผนกขาย (Sales Team/BKK/UPC)	49.06	45.94	65.28	74.38	50.00	49.22	52.60	43.36	59.84	56.80
แผนกบัญชี (Finance)	62.50	30.00	59.72	62.50	50.00	58.33	58.33	56.25	58.13	56.25
แผนกผลิตภัณฑ์ (RA/NPD/Education)	60.00	43.33	61.11	63.33	52.78	50.00	58.33	62.50	55.00	56.11

## สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

พนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทยมีความสุขอยู่ในระดับ “มีความสุข” มีค่าคะแนนสูงสุดในมิติจิตวิญญาณดีและมีค่าคะแนนต่ำสุดในมิติผ่อนคลายดี ซึ่งสอดคล้องกับรายงานสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทยปีที่ 2 รอบครึ่งปีแรก มกราคมถึงมิถุนายนพ.ศ. 2556 โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล<sup>(3)</sup> และ สอดคล้องกับการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลปากเกร็ด (อมฤต จิระเศรษฐสิริ, 2557)<sup>(4)</sup> นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ การสำรวจสุขภาวะบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 6 ปังบประมาณ 2556 (กรแก้ว ธิรพงศ์สวัสดิ์และจันทร์ธรา สมตัว, 2556)<sup>(5)</sup> เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มี 7 มิติที่อยู่ในระดับ “มีความสุข” ได้แก่ มิติจิตวิญญาณดี มิติน้ำใจดี มิติการงานดี มิติใฝ่รู้ดี มิติสุขภาพดี มิติสังคมดี มิติครอบครัวดี พบว่ามี 2 มิติที่อยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” คือ มิติสุขภาพเงินดี และมิติผ่อนคลายดี

ผลวิเคราะห์ระดับความสุขจำแนกรายแผนก พบว่าแผนกบุคคล (HR & Admin) มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขสูงที่สุด และแผนกผลิตภัณฑ์ (RA/NPD/Education) มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขต่ำที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่า ยังมีบางมิติที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” กล่าวคือ

ในมิติผ่อนคลายดี มีแผนกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” จำนวนมากที่สุดคือมีทั้งหมด 4 แผนกได้แก่ แผนกบุคคล (HR & Admin) แผนกแนะนำสินค้า (PA Team) แผนกขาย (Sales Team/BKK/UPC) แผนกบัญชี (Finance) และแผนกผลิตภัณฑ์ (RA/NPD/Education)

ในมิติสุขภาพเงินดี แผนกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” รองลงมาคือมีทั้งหมด 2 แผนกได้แก่ แผนกแนะนำสินค้า (PA Team) และแผนกขาย (Sales Team/BKK/UPC)

ในมิติสุขภาพดี แผนกที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” มีทั้งหมด 1 แผนกได้แก่ แผนกขาย (Sales Team/BKK/UPC)

## แนวทางพัฒนาระดับความสุขของพนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทย

จากผลการศึกษา ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในภาพรวมขององค์กร อยู่ในระดับ “มีความสุข” แสดงให้เห็นว่า พนักงานในองค์กรมีความสุข ดังนั้นควรมีการสนับสนุนและมีการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับความสุขที่เพิ่มมากขึ้นจนไปถึงระดับที่มี “ความสุขมาก” ก็จะส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงสภาวะจิตใจที่ดีขึ้น

พนักงานบริษัทแบลคมอร์สประเทศไทย ควรมีการสร้างเสริมระดับความสุขในมิติสุขภาพเงินดี และมิติผ่อนคลายดีอย่างจริงจัง เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อพูดคุยปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเชิงบวก

การจัดกิจกรรมสัมพันธ์หรือการเล่นกีฬาเพื่อการผ่อนคลาย และ การปรับโครงสร้างรายได้ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นต้น

#### แนวทางการพัฒนาระดับความสุขในแผนกต่าง ๆ

1. แผนกบุคคล (HR & Admin) แผนกบัญชี (Finance) และแผนกผลิตภัณฑ์ (RA/NPD/Education) ควรมุ่งเน้นพัฒนาสร้างเสริมความสุขในมิติมิติผ่อนคลายดี
2. แผนกแนะนำสินค้า (PA Team) ควรมุ่งเน้นพัฒนาสร้างเสริม ความสุขในมิติมิติผ่อนคลายดีและมิติสุขภาพเงินดี
3. แผนกการตลาด (Marketing/Trade Marketing) ควรมุ่งเน้นพัฒนาสร้างเสริมความสุข สนับสนุนและมีการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับความสุขที่เพิ่มมากขึ้นจนไปถึงระดับที่มี “ความสุขมาก”
4. แผนกขาย (Sales Team/BKK/UPC) ควรมุ่งเน้นพัฒนาสร้างเสริมความสุขในมิติมิติผ่อนคลายดี มิติสุขภาพเงินดี มิติสังคมดี และมิติสุขภาพดี

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เครื่องมือวัดระดับความสุขของพนักงานหรือ “แฮปปี้โนมิเตอร์” นั้นสามารถวัดระดับความสุขออกมาได้เป็นความสุขในช่วงเวลาหนึ่ง ดังนั้นจึงควรมีการวัดระดับความสุขของพนักงานบริษัทแบบคอมอร์สประเทศ อย่างต่อเนื่องปีละ 1-2 ครั้ง
2. ควรใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลาย ในการวัดระดับความสุขของพนักงาน เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
3. ควรจะมีการทำการศึกษาในรูปแบบองค์การที่หลากหลาย ไม่จำกัดแค่องค์กรรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและมีมุมมองที่กว้างมากขึ้น

#### บรรณานุกรม

- กรแก้ว ธิรพงษ์สวัสดิ์, และ จันทร์ธรา สมตัว. (2556). *สำรวจสุขภาวะบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 6 ปังบประมาณ 2556*. สืบค้นจาก <http://203.157.71.148/Information/center/research-56/Kornkeaw.p>
- จรัมพร โห้ลายอง, ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, และ กาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2557). *รายงานสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทยปีที่ 2 รอบครึ่งปีแรก (มกราคมถึงมิถุนายน พ.ศ. 2556)* โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. กรุงเทพฯ: อัมพรชัย ศรีเอทนิว จำกัด.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรณ์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุญดีรัตน์, วรรณภา อารีย์, และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ลำยอง, และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส.

อมฤต จิระเศรษฐสิริ. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลปากเกร็ด (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.