

สุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ

กรณีศึกษา: สำนักงานจังหวัดนครปฐม*

The Impact of Well-being on the Work Performance of Contracted Employees

: A Case Study of Nakhon Pathom Provincial Office

บุบกาต ปูตีลา**

Boobagad Pooteela

6614830039@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สุขภาวะในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติงานติดต่อกัน 2 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน พบว่า ลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม มีสุขภาวะในการปฏิบัติงานโดยรวมค่อนข้างดี มีความพึงพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติ ได้ใช้ทักษะ ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ แต่ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคง รู้สึกเป็นส่วนสำคัญของทีม ได้รับมิตรภาพ การยอมรับ การช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม แต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพื้นฐานใดใด สามารถบริหารจัดการสมดุลการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตหลังทำงานได้ มีปริมาณที่เหมาะสม และสามารถจัดการกับความกดดันต่างๆ ได้ ตลอดจนสถานที่ทำงานสะดวกและมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติ แต่สถานที่ทำงานยังไม่ปลอดภัย 100% เนื่องด้วยการเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานได้ไม่ยากของประชาชนหรือบุคคลที่มาติดต่อราชการ ซึ่งไม่สามารถแยกได้ว่ามาด้วยจุดประสงค์ใด

คำสำคัญ: สุขภาวะ; ลูกจ้างเหมาบริการ; สำนักงานจังหวัดนครปฐม

Keywords: Well-being; Contracted Employees, Nakhon Pathom Provincial Office

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง สุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ กรณีศึกษา: สำนักงานจังหวัดนครปฐม

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกยุคปัจจุบันและความไม่แน่นอนของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แน่ใจว่าองค์กรต่างๆ ต้องเร่งปรับตัวตามทุกวิถีทาง ไม่เว้นแม้กระทั่งหน่วยงานราชการที่ต้องปรับตัวตามให้ทันยุคทันสมัยเช่นกัน หนึ่งในปัจจัยหลักขององค์กร คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานสามารถขับเคลื่อนภารกิจไปสู่การบรรลุเป้าหมายสำเร็จได้ รวมไปถึงการพัฒนาหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ให้องค์กรหรือหน่วยงานเจริญเติบโตได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุกยุคทุกสมัย ซึ่ง “มนุษย์” มีชีวิต มีจิตใจ การได้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้บริหารและหัวหน้างาน เข้าใจ ใส่ใจ รับผิดชอบ ดูแลสภาพจิตใจ ตลอดจนดูแลความเป็นอยู่ให้มีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ไม่ยาก ในขณะที่เดียวกันการทำงานย่อมเกิดความเครียด ความกดดันจากหลากหลายปัจจัย เกิดการแข่งขัน การเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ความกังวลในความมั่นคงของชีวิตและเรื่องอื่นๆ เช่น ปัญหาเรื่องส่วนตัวของชีวิต ก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

โดยในช่วงระยะเวลาไม่กี่ปีมานี้ “Well-being” ได้กลายมาเป็นเรื่องที่ผู้คนโดยเฉพาะองค์กรต่างให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ซึ่ง ดร.ภญ.อรทัย วลีวงศ์ (2021) ได้กล่าวว่า “Well-being” ไม่มีคำนิยามที่เป็นสากล เป็นคำที่มีความหมายเชิงบวกของการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคม ไม่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยโรคโดยหมอ ไม่ใช่คำทางการแพทย์ทางสาธารณสุขแต่เป็นเรื่องของสังคม อาจเข้าใจกันและเรียกอีกนัยหนึ่งคือ ความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับความพยายามปฏิรูประบบสุขภาพของไทย ที่มีการใช้คำว่า “สุขภาพะ” สื่อสารแทนคำว่าสุขภาพดีมากขึ้น คำ ๆ นี้ช่วยให้สังคมเข้าใจสุขภาพในความหมายกว้างขวางขึ้น ว่าสุขภาพดีต้องพิจารณาเชื่อมโยงสุขภาพกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ไม่จำกัดเฉพาะเฉพาะเรื่องสุขภาพทางกายหรือไม่เจ็บป่วย ในขณะที่ sakid (2022) อธิบายว่า **Well Being** คือ “สุขภาพะ” ซึ่งหากแปลในด้านความหมายการใช้งาน จะแปลได้ว่า การมีสุขภาพะที่ดีในทุก ๆ ด้านของมนุษย์ ซึ่งในที่นี้จะหมายถึงสุขภาพะด้านต่าง ๆ ของพนักงานภายในองค์กรที่ต้องทำงานร่วมกัน เพราะความเครียดจากการทำงานนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นได้แค่จากการที่ต้องทำงานร่วมกันกับผู้อื่น แต่ยังเป็นทั้งสภาพแวดล้อมที่ทำงาน, สุขภาพร่างกายของเขา, หน้าที่การงานของตัวเอง และการใช้จ่ายเงินของตน

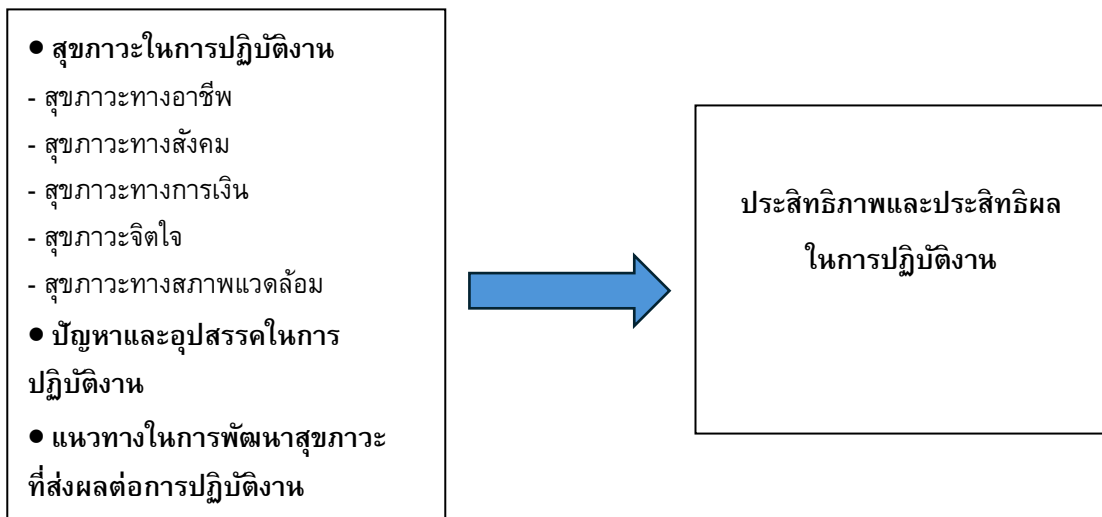
ทั้งนี้ จากการปฏิบัติงานในสำนักงานจังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินการเป็นศูนย์กลางในการบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัด ในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับนโยบายจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทยสู่การปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ หน้าที่หลักของสำนักงานจังหวัดคือ การแปลงยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติไปเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับพื้นที่ จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัด สนับสนุนงานอันเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัด รวมทั้งดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาระบบราชการของจังหวัด ผ่านการขับเคลื่อนภารกิจผ่าน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานอำนวยการ 2) กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด 3) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล และ 4) กลุ่มงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด

ด้วยภารกิจของสำนักงานจังหวัดที่เปรียบเสมือนฝ่ายเลขานุการของผู้ว่าราชการจังหวัด ทำให้ภารกิจงานมีความหลากหลายเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาในระดับท้องถิ่น บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการ มีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อให้

ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปได้ตามเป้าหมาย และเนื่องด้วยอัตราการบรรจุข้าราชการมีอย่างจำกัด ไม่ตอบสนองต่อภารกิจงานที่หลากหลาย ทำให้สำนักงานจังหวัดมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างเหมาบริการเพื่อร่วมปฏิบัติงานขับเคลื่อนงานของจังหวัดให้สำเร็จไปได้ ทั้งนี้ ลูกจ้างเหมาบริการมีข้อแตกต่างในด้านต่างๆ โดยเฉพาะค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เทียบเท่ากับข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ แต่ได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานหลากหลายและใกล้เคียงกับผู้ปฏิบัติงานที่กล่าวมา

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา สุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการสำนักงานจังหวัดนครปฐม เพื่อให้ลูกจ้างเหมาบริการมีสุขภาวะที่ดียิ่งขึ้นในการปฏิบัติงาน เมื่อคุณภาพชีวิตดีขึ้นกว่าเดิมแล้ว ความยินดี เต็มใจ และภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจะยิ่งเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย ระเบียบ คำสั่งทางราชการ
2. การวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. ประชากร (Population) ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ลูกจ้างเหมาบริการของสำนักงานจังหวัดนครปฐมทั้งหมด จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ลูกจ้างเหมาบริการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด 3 คน ลูกจ้างเหมาบริการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล 2 คน ลูกจ้างเหมาบริการกลุ่มงานอำนวยการ 7 คน และ ลูกจ้างเหมาบริการกลุ่มงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด 5 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการคัดเลือกโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติดังนี้

2.1 ลูกจ้างเหมาบริการกลุ่มงานอำนวยการที่ปฏิบัติงานติดต่อกัน 2 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน

2.2 ลูกจ้างเหมาบริการกลุ่มงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดที่ปฏิบัติงานติดต่อกัน 2 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน

2.3 ลูกจ้างเหมาบริการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัดที่ปฏิบัติงานติดต่อกัน 2 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน

2.4 ลูกจ้างเหมาบริการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานติดต่อกัน 2 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าอย่างแน่นอนตายตัว เนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันสัมภาษณ์โดยแจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ คู่มือ ตำรา เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ พจนานุกรม สารานุกรม เป็นต้น

1.3 วิทยานิพนธ์ งานวิจัย เป็นงานที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ ซึ่งเป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น กฎ ระเบียบ พระราชบัญญัติ คำแถลงนโยบาย คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-dept Interview) และเลือกวิธีสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ที่มีเนื้อหาครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันสัมภาษณ์โดยแจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาทุกครั้ง และผลการศึกษาเป็นการนำผลการศึกษาเป็นการนำเสนอแบบบรรยายเรียงลำดับตามข้อคำถามในแบบสอบถามสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละองค์ประกอบของ สุขภาวะตามแนวคิดของ Rath and Harter (2010, อ้างถึงใน สุรติกันต์ ทองฉิม, 2565 หน้า 10) ได้แก่ สุขภาวะทางอาชีพ (Career Well-Being), สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being), สุขภาวะทางการเงิน (Financial Well-Being), สุขภาวะด้านจิตใจ (Psychological Well-Being) และสุขภาวะทางสภาพแวดล้อม (Community Well-Being) ประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะในการปฏิบัติงาน และประเด็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์ร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย “สุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ : กรณีศึกษา สำนักงานจังหวัดนครปฐม” โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. สุขภาวะในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม

1.1 สุขภาวะทางอาชีพ (Career Well-Being)

- 1) ผู้ให้ข้อมูลหลักพึงพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ เนื่องด้วยเป็นงานที่สนใจอยากทำ เป็นงานที่ชอบ ได้ช่วยเหลือพูดคุยกับประชาชน และเป็นงานที่ทำประจำทุกวันจนเกิดความชำนาญ
- 2) ผู้ให้ข้อมูลหลักได้ใช้ทักษะ ความรู้ในการศึกษา ความสามารถหลากหลายด้าน รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 3) ผู้ให้ข้อมูลหลักได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานสำคัญ ได้คิดตัดสินใจในการทำงาน และได้รับโอกาสในการอบรมพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ
- 4) ผู้ให้ข้อมูลหลักรู้และเชื่อว่า งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นไม่มีความมั่นคง เนื่องด้วยเงื่อนไขจากการจ้างงานในตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ แต่พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่หากมีโอกาสในการก้าวหน้า

1.2 สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being)

- 1) ผู้ให้ข้อมูลหลักรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและทุกคนคือส่วนสำคัญของทีม ถึงแม้จะแยกกันทำงานตามเนื้องานทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญของแต่ละคน แต่เมื่อถึงเวลาทุกคนก็ช่วยกันแลกเปลี่ยนข้อมูลแลทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 2) ผู้ให้ข้อมูลหลักได้รับมิตรภาพ ความอบอุ่น เข้าใจกัน ดูแลให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
- 3) ผู้ให้ข้อมูลหลักได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม ได้รับการยอมรับการตัดสินใจและยอมรับในศักยภาพจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในความความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญที่แตกต่างกันของตนเองและคนอื่นๆ มาร่วมคิด แลกเปลี่ยน และรับฟังซึ่งกันเพื่อทำงานให้สำเร็จ

1.3 สุขภาวะทางการเงิน (Financial Well-Being)

1) ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการที่ความรับผิดชอบน้อยกว่าข้าราชการ และเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันก็เหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน ด้วยวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเหมือนกัน แต่อยากให้มีการปรับเพิ่มเงินเดือนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2) ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ด้วยค่าครองชีพที่สูง สินค้าแพง ภาระหนี้สินที่มี ภาระครอบครัว และลูกจ้างเหมาบริการค่าตอบแทนเท่าเดิมไม่มีการปรับเงินเดือน ทำให้ยากต่อการดำรงชีพ

3) ลูกจ้างเหมาบริการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพื้นฐานใดใดที่คนทำงานงานพึงจะได้รับ เช่นค่ารักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์ในการรักษาประกันสังคม การลาพักผ่อน ลากิจ ลาหยุดต่างๆ ไม่สามารถทำได้

1.4 สุขภาวะด้านจิตใจ (Psychological Well-Being)

1) ผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถบริหารจัดการสมดุลการใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตหลังทำงานได้ โดยต้องแยกสภาวะที่ทำงานและการใช้ชีวิตออกจากกัน แต่อาจไม่ลงตัวที่สุด เพราะมีบ้างบางครั้งที่กระทบวันหยุดต้องทำงานในวันเสาร์อาทิตย์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ จึงต้องพยายามที่จะจัดสรรเวลาส่วนตัวเพื่อหาทางผ่อนคลาย

2) ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม แต่อาจมีบางช่วงเวลางานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบมาพร้อมกัน เพิ่มงานมากขึ้นและมีกำหนดระยะที่ค่อนข้างกระชั้นชิด กระทบกระเทือนสภาพจิตใจ บ้างในบางครั้ง แต่ยังสามารถบริหารจัดการงานและความรู้สึกได้

3) ผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถจัดการกับความกดดันในการปฏิบัติงานได้ อาจมีบ้างบางครั้งที่เกินการควบคุม แต่ยังมีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คอยแนะนำ รวมทั้งการจัดลำดับความสำคัญของงานและการปล่อยวาง ทำให้ยังจัดการกับความกดดันได้

1.5 สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม (Community Well-Being) จากการวิจัยพบว่า

1) สำนักงานจังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่ในศาลากลางกลางจังหวัดนครปฐมมีความสะดวก แต่ยังไม่ปลอดภัย 100% เพราะมีประชาชนมากมายที่มาติดต่องาน ทำให้ไม่สามารถแยกแยะได้ว่าแต่ละคนมาในรูปแบบไหน อาจเกิดอันตรายได้ตลอดเวลา

2) สำนักงานจังหวัดนครปฐม (ตั้งอยู่ในศาลากลางกลางจังหวัดนครปฐม) มีความสะอาด แต่ที่จอดรถไม่เพียงพอ และต้องจอดกลางแดด

3) สำนักงานจังหวัดนครปฐม มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจมีอุปกรณ์บางอย่างที่เก่า ไม่ทันสมัย และมีบางอย่างที่ไม่สามารถเบิกใช้ได้ ต้องหาซื้อมาใช้เอง

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม

1) ลูกจ้างเหมาบริการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพื้นฐานใด เช่น การเลื่อนเงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล สิทธิประกันสังคม รวมทั้ง ไม่มีการปรับตำแหน่ง แม้จะได้รับการต่อสัญญามาหลายครั้งก็ตาม ไม่มีโอกาสในการก้าวหน้า รวมไปถึงการลาพักผ่อน ลากิจที่ไม่สามารถทำได้ และการต่อสัญญารายเดือนที่ไม่แน่นอน ไม่มีความมั่นคง ทำให้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2) การปฏิบัติงานบางอย่างอาจมีระเบียบ คำสั่ง ข้อกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง หากทำความเข้าใจไม่ดีหรือปฏิบัติตามไม่ถูกต้อง อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการดำเนินการและส่งผลกระทบต่องานได้

3) การประสานงาน ติดตามข้อมูล ติดตามงานกับส่วนราชการ มักไม่ได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานเท่าที่ควร ข้าราชการ หน่วยงาน ส่วนราชการต่าง ๆ ไม่ค่อยให้ความสำคัญ ไม่สนใจลูกจ้างเหมาบริการ ไม่สามารถติดตามหรือเร่งรัดงานได้ด้วยตัวเอง ทำให้ข้อมูลล่าช้า งานไม่สำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นหนึ่งในข้อจำกัดที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม

1) ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างเหมาบริการควรได้รับเหมือนคนทำงานทั่วไปในสังคม โดยเฉพาะสิทธิประกันประกันสังคมในการเบิกค่ารักษาพยาบาล วันลา กิจ วันลาพักผ่อน การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นจากเดิมตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ระยะเวลาสัญญาการต่อสัญญาที่นานขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน เป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีกำลังใจในการตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด

2) สนับสนุนให้ลูกจ้างเหมาบริการได้เรียนรู้ เพิ่มเติมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการให้โอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะทักษะความรู้ในเรื่องเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่ ที่สามารถนำมาใช้กับงานได้

3) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าจากการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ เป็นที่พึงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน สร้าง Work Life Balance การใช้ชีวิตที่ทำให้มีความสุขกับการทำงานและหลังจากการทำงานให้กับทุกคน

4) จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งภายในสำนักงานจังหวัดนครปฐม และหน่วยงานภายนอก ให้ได้รู้จักกันมากขึ้น เช่น การแข่งขันกีฬา เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. สุขภาวะในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม

1.1 สุขภาวะทางอาชีพ (Career Well-Being) พบว่า ลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม มีความพึงพอใจกับงานที่ได้ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่ชอบและสนใจ ได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานสำคัญ ได้คิดได้ตัดสินใจในการทำงาน และได้รับโอกาสในการเรียนรู้ อบรมพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ แต่ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไม่มีความมั่นคงด้วยเงื่อนไขการจ้างงานในตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rath and Harter (2010, อ้างถึงใน สุรติกันต์ ทองนิม, 2565 หน้า 10) ที่กล่าวว่า สุขภาวะทางอาชีพ (Career Well-Being) หมายถึง สุขภาวะในการมีอาชีพหรือหน้าที่การงาน การมี Career Well-Being ก็คือ การที่เราชอบในงานที่เราทำและเรา ใฝ่ฝันเป็นอาชีพในการสร้างความก้าวหน้าให้กับชีวิตเราได้ สุขภาวะทางด้านอาชีพเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้เกิดสุขภาวะในด้านอื่น ๆ ตามมา และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไมเยอร์ และคนอื่น ๆ (2000, อ้างถึงใน บุญโรม สุวรรณพาหุ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 133)

ที่กล่าวถึง สุขภาวะด้านการทำงานและการใช้เวลาว่าง (Work and Leisure) หมายถึง การมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน รู้ถึงความสามารถของตนเองในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (Sathaporn Manee , 2024) ได้อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ ที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาและการได้รับมอบหมายงานสำคัญ สอดคล้องกับหนังสือกระทรวงการคลัง (2553) กำหนดไว้ว่า หากส่วนราชการมีความจำเป็นต้องจ้างเอกชนดำเนินงานในลักษณะการจ้างบุคคลธรรมดา ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการดำเนินการจ้างเอกชนดำเนินงานเฉพาะโครงการ หรือเฉพาะครั้งคราวที่มีความจำเป็นต้องเพื่อเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ปกติของส่วนราชการเท่านั้น โดยไม่จำเป็นต้องทำข้อตกลงการจ้างหรือสัญญาการจ้างเต็มปีงบประมาณ และมีให้ทำข้อตกลงการจ้างหรือสัญญาการจ้างในลักษณะต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐภัทร์ ตั้งพานทอง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เน้นการเรียนรู้และการหาความรู้เพิ่มเติม ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม มีความรักในงานที่ทำ เนื่องจากเป็นงานที่ชอบและมีความถนัด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ธนาภูภาพันธ์ และชุตติพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข แสดงว่า หากองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น

1.2 สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) พบว่า ลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญของทีม ได้รับมิตรภาพ ความอบอุ่นการยอมรับ ได้แลกเปลี่ยนความรู้ และได้รับการช่วยเหลือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Rath and Harter (2010, อ้างถึงใน สุรติกานต์ ทองฉิม, 2565 หน้า 10) ที่กล่าวว่า สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง การมีสังคม มีความรัก และมีเพื่อนพ้อง เป็นเรื่องที่มีผลต่อความรู้สึกในชีวิตบุคคลที่มีสุขภาวะทางสังคมจะมีความใกล้ชิดที่จะช่วยไปสู่ความสำเร็จ มีความสุขในชีวิต และมีสุขภาพที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ อัดัมส์ และคนอื่นๆ (2010, อ้างถึงใน บุญโรม สุวรรณพาหุ และคนอื่นๆ, 2556, หน้า 132) ที่กล่าวถึง สุขภาวะด้านสังคม (Social wellness) หมายถึง ตระหนักรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น รับรู้ว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เข้าใจช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Cambell (1976, อ้างถึงใน สุรติกานต์ ทองฉิม, 2565 หน้า 8) ที่กล่าวว่า ความผาสุกของพนักงาน จะแสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวกมากกว่าที่จะแสดงออกในเชิงลบ ในด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง มีความเข้าใจผู้อื่น ให้ความไว้วางใจต่อบุคคลรอบข้าง เน้นความสำเร็จร่วม สามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนปรึกษา กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของ Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566 หน้า 18) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการด้านสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการในการมี

ปฏิสัมพันธ์กับผู้คน ต้องการความรัก ความเข้าใจ สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (ประยงค์ มีใจชื้อ, ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า คนมีความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความเป็นเพื่อนและความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างบุคคล ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือกันมากกว่าสถานการณ์ที่ต้องการการแข่งขัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐปภัทร์ ตั้งพานทอง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน ได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน คือปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพร ไชยราช (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษาพบว่า การพูดคุยกันอย่าง เป็นมิตรและเป็นกันเอง ทำให้เกิดความไว้วางใจกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับใน ความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนและให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลือกันทำงานจนทำให้เกิดความรักและผูกพันในองค์กร ทำให้พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยามีระดับความสุขอยู่ใน ระดับมาก

1.3 สุขภาวะทางการเงิน (Financial Well-Being) พบว่า ลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัด นครปฐม ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งลูกจ้างเหมาบริการ แต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพใน สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพื้นฐานใดใด เช่น การเลื่อนเงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล สิทธิประกันสังคม วันลาพักผ่อน เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Rath and Harter (2010, อ้างถึงใน สุรติกันต์ ทองฉิม, 2565 หน้า 10) ที่กล่าวว่า สุขภาวะทางการเงิน (Financial Well-Being) หมายถึง การมีสถานะทางการเงินที่เหมาะสมกับตนเอง หรือตามฐานะความเป็นอยู่ มีอิสระทางการเงินและ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการใช้จ่ายในแต่ละครั้ง สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของ Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วงศ์กันนธ์, 2566 หน้า 18) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความ ต้องการความมั่นคง (Security Needs) คือ ความต้องการหลักประกันในการมีชีวิต ได้รับสวัสดิการ สอดคล้อง กับทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (Sathaporn Manee, 2024) ได้อธิบายว่า ปัจจัยสุขอนามัย เป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้นักงนรู้สึกไม่พอใจ หนึ่งในปัจจัยสุขอนามัย คือ เรื่อง เงินเดือน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams (รัฐศิริรินทร์ วงศ์กันนธ์, 2566 หน้า 21) ที่กล่าวว่า เมื่อคนมีความคิดว่าตนเองได้รับการปฏิบัติ ยังไม่เป็นธรรมจะเกิดการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนนคือการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน พนักงาน ที่ได้รับค่าจ้างจะเปรียบเทียบกับค่าจ้างที่ตนเองได้รับกับค่าจ้างที่พนักงานคนอื่นได้รับ (Schermerhorn 2005, 358-359) สอดคล้องกับหนังสือกระทรวงการคลัง (2553) กำหนดไว้ว่า 1) เอกชนผู้รับจ้างไม่ต้องอยู่ภายใต้ ระเบียบข้อบังคับที่ลูกจ้างส่วนราชการโดยทั่วไปต้องถือปฏิบัติ หากไม่มาปฏิบัติงานอาจหาผู้อื่นมาทำงาน แทนหรือบอกกล่าวล่วงหน้า หากเกิดความเสียหายแก่ทางราชการเนื่องจากไม่มาทำงาน ส่วนราชการอาจ กำหนดค่าปรับสำหรับความเสียหายนั้น 2) อัตราค่าจ้างไม่จำเป็นต้องจ่ายตามวุฒิการศึกษา แต่ให้พิจารณา จากความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่แท้จริง หรืออัตราตลาด (คืออัตราค่าจ้างปกติทั่วไปที่

เป็นที่ยอมรับว่าเหมาะสมกับการจ้างงานนั้น โดยให้ค่าหนึ่งถึงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและค่าใช้จ่ายอื่นๆ (ด้วย) และ

3) ผู้รับจ้างเหมาบริการมีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของตามข้อตกลงการจ้างหรือสัญญาจ้างตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐที่จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ที่พึงได้รับจากทางราชการเช่นเดียวกับข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หรือบุคลากรอื่นของรัฐ ได้รับเพียงผู้รับจ้างทำของจึงไม่มีนิติสัมพันธ์กับรัฐในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างตามนัยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนราชการผู้ว่าจ้างจึงไม่อยู่ในบังคับที่จะต้องนำส่งเงินสมทบในส่วนของผู้ว่าจ้างเข้ากองทุนประกันสังคม หากผู้รับจ้างประสงค์ที่จะได้รับประโยชน์ของผู้ประกันตนก็สามารถสมัครเป็นผู้ประกันตนได้ตามมาตรา 40 ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม สอดคล้องกับงานวิจัยของชลลดา ดิรชูลี (2565) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในบริษัทสายการบินในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า หากผู้บริหารต้องการเพิ่มความสุขในองค์กรซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน บริษัทควรมีนโยบาย กฎหรือระเบียบ การประเมินผลที่ชัดเจนในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงาน ตามผลประกอบการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรติกานต์ ทองฉิม (2565) ได้ศึกษาความอยู่ดีมีสุขและความตั้งใจอยู่กับองค์กร ของพนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรของปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน คือ ด้านความอยู่ดีมีสุขด้านการเงิน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ธนาอนุภาพพันธ์ุ และชุตานพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข แสดงว่า หากองค์กรสามารถเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น

1.4 สุขภาวะด้านจิตใจ (Psychological Well-Being) พบว่า ลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม สามารถบริหารจัดการสมดุลการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตหลังทำงานได้ ได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม และสามารถจัดการกับความกดดันต่างๆ ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rath and Harter (2010, อ้างถึงใน สุรติกานต์ ทองฉิม, 2565 หน้า 10) ที่กล่าวว่า สุขภาวะด้านจิตใจ (Psychological Well-Being) หมายถึง การมีสภาวะทางจิตใจของบุคคลอันเป็นภาวะทางจิตที่ดี มีความสุขมีความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของอดัมส์ และคนอื่นๆ (2010, อ้างถึงใน บุญโรม สุวรรณพาหุ และคนอื่นๆ, 2556, หน้า 132) ที่กล่าวถึง สุขภาวะด้านอารมณ์ (Emotional wellness) หมายถึง การรับรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และสุขภาวะด้านจิตใจ (Psychological wellness) หมายถึง การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่บวก และใช้ชีวิตอย่างมีความหวัง สอดคล้องกับแนวคิดของ Cambell (1976, อ้างถึงใน สุรติกานต์ ทองฉิม, 2565 หน้า 8) กล่าวว่า ความผาสุกของพนักงาน จะแสดงออกทางอารมณ์ในเชิงบวกมากกว่าที่จะแสดงออกในเชิงลบ ในด้านยอมรับตนเอง หมายถึง การมีสุขภาพจิตที่ดีรวมไปถึงการมีวุฒิภาวะ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (Sathaporn Manee , 2024) ได้อธิบายว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้นักงานรู้สึกไม่

พอใจ หนึ่งในปัจจัยสุขอนามัย คือการควบคุมดูแลพฤติกรรมของหัวหน้าและสไตล์การบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐปภัสร์ ตังพานทอง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลวิภา คุปต์พฤทธิ์พันธ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า องค์กรควรจัดทำนโยบายที่ส่งเสริมแนวคิด Work Life Balance หรือการสร้างสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว เพราะจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกในแง่บวกกับองค์กรและต้องการทุ่มเทกับงานให้องค์กรเต็มที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล หลงสวัสดิ์ และธรรมารัตน์ มะโรหบุตร (2566) ศึกษาสุขภาวะในที่ทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การดูแลสุขภาพจิตของบุคลากรใหม่ เป็นแรงสนับสนุนและกำลังใจที่สำคัญให้กับบุคลากรในการทำงานให้มีความพร้อมทางกายและจิตใจ จะช่วยให้บุคลากรสามารถรักษาสมดุลของการทำงานกับการดำเนินชีวิตได้ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี

1.5 สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม (Community Well-Being) พบว่า ลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐมรู้สึกได้ว่า สถานที่ทำงานมีความสะดวกและมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติ แต่ยังไม่ปลอดภัย 100% เนื่องด้วยการเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานได้อย่างไม่ยากของประชาชนหรือบุคคลที่มาติดต่อราชการ ซึ่งไม่สามารถแยกได้ว่ามาด้วยจุดประสงค์ใด และที่จอดรถในร่มไม่เพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rath and Harter (2010, อ้างถึงใน สุรติกานต์ ทองฉิม, 2565 หน้า 10) ที่กล่าวว่า สุขภาวะทางสภาพแวดล้อม (Community Well-Being) หมายถึง การอยู่อาศัยในชุมชนและสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัยในที่อยู่อาศัย และมีความภาคภูมิใจต่อชุมชนที่อาศัยอยู่ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของ Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566 หน้า 18) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง (Security Needs) คือ ความต้องการหลักประกันในการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (Sathaporn Manee , 2024) ได้อธิบายว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้นักงาารู้สึกไม่พอใจ หนึ่งในปัจจัยสุขอนามัย คือ สภาพการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรติกานต์ ทองฉิม (2565) ได้ศึกษาความอยู่ดีมีสุขและความตั้งใจอยู่กับองค์กรของพนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรของปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงาน คือ ด้านความอยู่ดีมีสุขทางสภาพแวดล้อม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ธนาอนุภาพพันธ์ุ และชุตาวร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข แสดงว่า หากองค์กรสามารถทำให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม
ผลจากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม มีดังนี้

1) ลูกจ้างเหมาบริการไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพื้นฐานใด เช่น การเลื่อนเงินเดือน ค่ารักษาพยาบาล สิทธิประกันสังคม รวมทั้ง ไม่มีการปรับตำแหน่ง แม้จะได้รับการต่อสัญญามาหลายครั้งก็ตาม ไม่มีโอกาสในการก้าวหน้า รวมไปถึงการลาพักผ่อน ลากิจที่ไม่สามารถทำได้ และการต่อสัญญารายเดือนที่ไม่แน่นอน ไม่มีความมั่นคง ทำให้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของ Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566 หน้า 18) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคง (Security Needs) คือ ความต้องการหลักประกันในการมีชีวิต ได้รับสวัสดิการ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (Sathaporn Manee , 2024) ได้อธิบายว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสิ่งที่ป้องกันไม่ให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจ หนึ่งในปัจจัยสุขอนามัย คือ เรื่องเงินเดือน ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง สอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams (รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566 หน้า 21) ที่กล่าวว่า เมื่อคนมีความคิดว่าตนเองได้รับการปฏิบัติยังไม่เป็นธรรมจะเกิดการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน พนักงานที่ได้รับค่าจ้าง จะเปรียบเทียบกับค่าจ้างที่ตนเองได้รับกับค่าจ้างที่พนักงานคนอื่นได้รับ (Schermerhorn 2005, 358-359)

2) การปฏิบัติงานบางอย่างอาจมีระเบียบ คำสั่ง ขอกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้อง หากทำความเข้าใจไม่ดีหรือปฏิบัติตามไม่ถูกต้อง อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในการดำเนินการและส่งผลกระทบต่องานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (Sathaporn Manee , 2024) ได้อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ ทুমเท และอยากพัฒนาตนเอง หนึ่งในปัจจัยจูงใจ คือ เนื้อหาของงานและความหมายของงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของอดัมส์ และคนอื่นๆ (2010, อ้างถึงใน บุญโรม สุวรรณพาหุ และคนอื่นๆ, 2556, หน้า 132) ที่กล่าวว่า สุขภาวะด้านปัญญาและการรู้คิด (Intellectual wellness) หมายถึง สามารถคิดที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ พร้อมเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

3) การประสานงาน ติดตามข้อมูล ติดตามงานกับส่วนราชการ มักไม่ได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานเท่าที่ควร ข้าราชการ หน่วยงาน ส่วนราชการต่างๆ ไม่ค่อยให้ความสำคัญ ไม่สนใจลูกจ้างเหมาบริการ ไม่สามารถติดตามหรือเร่งรัดงานได้ด้วยตัวเอง ทำให้ข้อมูลล่าช้า งานไม่สำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นหนึ่งในข้อจำกัดที่สำคัญในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของ Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566 หน้า 18) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการการยอมรับ (Self Esteem Needs) คือ ความต้องการมีตัวตน ได้รับความสำคัญรวมถึงการได้รับเกียรติ และความสำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม ผลจากการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการพัฒนาสุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ สำนักงานจังหวัดนครปฐม มีดังนี้

1) ควรปรับปรุงปรับปรุงสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ลูกจ้างเหมาบริการควรได้รับ โดยเฉพาะสิทธิประกันประกันสังคมในการเบิกค่ารักษาพยาบาล วันลาพัก วันลาพักผ่อน การเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นจากเดิมตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ระยะเวลาสัญญาการต่อสัญญาที่นานขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน เป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีกำลังใจในการตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา ธนาอนุภาพพันธ์ และชุตานพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนยุติธรรมและเพียงพอส่งผลในทิศทางเดียวกันกับต่อความอยู่ดีมีสุข แสดงว่า หากองค์กรสามารถเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการมากขึ้น จะส่งผลให้พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขมากขึ้น

2) สนับสนุนให้ลูกจ้างเหมาบริการได้เรียนรู้ เพิ่มเติมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งการให้โอกาสได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ โดยเฉพาะทักษะความรู้ในเรื่องเทคโนโลยี และนวัตกรรมสมัยใหม่ ที่สามารถนำมาใช้กับงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (Sathaporn Manee , 2024) ได้อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ ทুমเท และอยากพัฒนาตนเอง หนึ่งในปัจจัยจูงใจ คือ โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และเติบโตในสายงาน

3) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเห็นคุณค่าจากการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ เป็นที่พึงเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน สร้าง Work Life Balance การใช้ชีวิตที่ทำให้มีความสุขกับการทำงานและหลังจากการทำงานให้กับทุกคน สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (Sathaporn Manee , 2024) ได้อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ ทুমเท และอยากพัฒนาตนเอง หนึ่งในปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จ จากการบรรลุเป้าหมาย ได้รับการยอมรับ และรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลพวีภา คุปต์พฤทธิพันธ์ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดีและความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า องค์กรควรจัดทำนโยบายที่ส่งเสริมแนวคิด Work Life Balance หรือการสร้างสมดุลระหว่างเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว เพราะจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกในแง่บวกกับองค์กรและต้องการทุ่มเทกับงานในองค์กรเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน ทั้งภายในสำนักงานจังหวัดนครปฐม และหน่วยงานภายนอก ให้ได้รู้จักกันมากขึ้น เช่น การแข่งขันกีฬา เป็นต้น สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (ประยงค์ มีใจชื้อ, ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการความเป็นเพื่อนและความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างบุคคล บุคคลมีความ

ต้องการความผูกพันสูง ชอบที่จะแสวงหาความเป็นเพื่อน ชอบทำงานในสถานการณ์ที่ต้องการความร่วมมือกันมากกว่าสถานการณ์ที่ต้องมีการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง สุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการ กรณีศึกษา จังหวัดนครปฐม มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. กระทรวงการคลังควรทบทวนหลักเกณฑ์ แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการจ้างลูกจ้างเหมาบริการให้ครอบคลุมสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพื้นฐานที่คนทำงานพึงได้รับ เพื่อความยุติธรรมและเป็นขวัญกำลังใจให้คนทำงาน
2. ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ ตลอดจนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในสำนักงานจังหวัดนครปฐมและทุกส่วนราชการต้องให้ความสนใจ ใส่ใจ ให้การยอมรับ คอยเป็นที่ปรึกษา คอยสอนงานให้คำแนะนำ ให้โอกาสและสนับสนุนให้ได้เรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเอง รวมทั้งช่วยเหลือและแก้ไขเมื่อติดขัดปัญหาต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างเหมาบริการรู้สึกมีตัวตน มีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ไม่กังวลและขับเคลื่อนงานให้ส่วนราชการได้สำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลให้ลูกจ้างเหมาบริการยังคงเลือกที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม มากกว่าการทำงานตำแหน่งอื่นๆ ในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการของหน่วยงาน 2 หน่วยงาน เพื่อให้เห็นความเหมือนและความแตกต่างของมิติสุขภาวะในแต่ละด้าน เพื่อนำข้อมูลไปใช้ทบทวนปรับปรุงการสร้างสุขภาวะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างเหมาบริการในส่วนราชการต่างๆ และอาจเป็นข้อมูลให้กับผู้ตัดสินใจในการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการจ้างลูกจ้างเหมาบริการ ได้ทบทวนปรับปรุงแนวทางต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง. (2553). *หนังสือกระทรวงการคลัง เรื่อง การจ้างเอกชนดำเนินงาน*

(หนังสือ ที่ กค 0406.4/ ว 67 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2553). กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

จตุพร ไชยราช. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน*

มหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา

ชลลดา ดิษฐลี. (2565). *การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ*

ความยั่งยืนในบริษัทสายการบินในประเทศไทย. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยมหิดล

- ณัฐปภัสร์ ตั้งพานทอง. (2563). *ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาเภสัชกรอัตราจ้าง แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- ณัฐพล หลงสวาสดี และคนอื่นๆ. (2566). สุขภาวะในที่ทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพ: กรณีศึกษา โรงพยาบาล แห่งหนึ่ง. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 2(ปีที่ 9), 184-200.
- บุญโรม สุวรรณพาหุ และคนอื่นๆ. (2556). สุขภาวะของวัยรุ่น : กรอบมโนทัศน์และเครื่องมือประเมินทางจิตวิทยา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 2(ปีที่ 19), 127-138.
- ประยงค์ มีใจชื่อ. (ม.ป.ป.). *พฤติกรรมองค์การ Organization Behavior*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัฐศิริินทร์ วัจนานนท์. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
- วิมพ์วิภา คุปต์พฤกษ์พันธ์. (2565). *การศึกษาปัจจัยด้านสุขภาวะที่ดี และความสุขขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ในประเทศไทย*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุรติกันต์ ทองจิม. (2565). *ความอยู่ดีมีสุขและความตั้งใจอยู่กับองค์กร ของพนักงานในธุรกิจอีคอมเมิร์ซ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรทัย วลีวงศ์. (2021). *SDG Updates | “Good Health and Well-being: เมื่อนิยามของสุขภาพดีไม่ได้หยุดอยู่แค่ร่างกายแข็งแรง”*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.sdgmove.com/2021/01/25/sdg-updates-good-health-and-well-being/>
- อังคณา ธนานุภาพพันธ์ุ และคนอื่นๆ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขต กรุงเทพมหานคร. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 1(ปีที่ 16), 130-153.
- Sakid. (2022). *Well Being คืออะไร สร้างสุขให้พนักงานด้วยคุณภาพชีวิตที่ดี*. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.sakid.app/blog/what-is-well-being/>
- Sathaporn Manee. (2024). *ปลุกไฟในใจพนักงานด้วยทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg*. ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2567, จาก <https://warinmed.wordpress.com>