

Factors Correlated with Happiness at Work of Health Personnel in Borai District, Trat Province

Sunchai Chimpalee¹ Warangkana Chankong^{2*} Theerawut Thammakun³

¹Students of the Master of Public Health Program, School of Health Sciences, Sukhothai Thammathirat Open University

²Associate Professor, School of Health Sciences, Sukhothai Thammathirat Open University

³Associate Professor, School of Health Sciences, Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding author Email: warangkana.cha@stou.ac.th

Original article

Abstract

Received: 29 March 2023

Revised: 26 April 2023

Accepted: 27 April 2023

The objectives of this research were to explore personal factors, work ethic atmosphere and organizational engagement and happiness at work, and factors correlated with personal factors, work ethic atmosphere, organizational engagement and happiness at work of the health personnel in Bo Rai District, Trat Province. The population studied were personnel in public health units, namely Bo Rai District Public Health Office, Bo Rai Hospital, and sub-district health promotion hospitals, In Bo Rai District, Trat Province, with working experience from 1 year or more. Sample size was 225 people. The research tool was a questionnaire with a total reliability of all aspects equal to 0.97. Statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation. chi-square statistics and Pearson's correlation coefficient statistics.

The results showed that 41.3% of public health personnel were between 40-49 years old, 44.9% had 11-20 years of public health work, and 73.8% worked at Bo Rai Hospital. The mean for having commitment to the organization was 4.28, with a mean of 4.31 for work ethic atmosphere, and a mean of 4.23 for happiness at work. The overall level was very high. Factors related to happiness at work with statistically significant at 0.05 level were age, duration of work, and the duration of work at current location, with a low correlation. Commitment to the organization, and work ethic atmosphere were correlated with happiness at work, at a relatively high level with statistically significant at 0.05 level.

Recommendations from this research are as follows. Studying the pattern for promoting workplace happiness, by promoting good relationships in the organization, having a flexible working system, recognizing changes in career paths, promoting new skills learning, showing appreciation and listen to opinions from personnel, providing good welfare benefits. Also, studying various forms of creating an ethical atmosphere at work, with factors affecting the creation of an ethical atmosphere at work, as well as an atmosphere of awareness of work ethics, in order to develop an ethical atmosphere in workplace.

Keywords : Work ethic atmosphere, Organizational engagement, Happiness at work

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

สัญญาชัย นิมพาลี¹ วรางคณา จันทร์คง^{2*} ธีระวุธ ธรรมกุล³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรสาธณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาบริหารสาธณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช

²รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช

³รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาริราช

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ อีเมล: warangkana.cha@stou.ac.th

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทคัดย่อ

วันรับ 29 มี.ค. 2566

วันแก้ไข 26 เม.ย. 2566

วันตอบรับ 27 เม.ย. 2566

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ จริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ โรงพยาบาลบ่อไร่ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 225 คน เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นรวมทุกด้านเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาธารณสุขอายุ 40-49 ปี ร้อยละ 41.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานสาธารณสุข 11 – 20 ปี ร้อยละ 44.9 และปฏิบัติงานอยู่ที่ โรงพยาบาลบ่อไร่ร้อยละ 73.8 มีระดับความผูกพันต่อองค์กร (mean = 4.28) บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน (mean = 4.31) และความสุขในการทำงาน (mean = 4.23) ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ควรศึกษารูปแบบ การส่งเสริมความสุขในการทำงานเพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น เช่น ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในเส้นทางอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่ ชื่นชมและรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากร มอบผลตอบแทนสวัสดิการที่ดี และควรมีการศึกษา รูปแบบการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างเสริมบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ให้มีความหลากหลายมากขึ้น ตลอดจนบรรยากาศการรับรู้จริยธรรมในการทำงาน เพื่อการพัฒนาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานขององค์กร

คำสำคัญ : บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความสุขในการทำงาน

บทนำ (Introduction)

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายและแนวคิดพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งหวังพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในองค์กร จึงมีการกำหนดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดพลังและความสุข ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กร จะคู่ขนานไปกับ ความสุขของบุคลากร (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2560)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยอ้างพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.2551 มาตรา 35 ความว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ อย่างมี คุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ” นอกจากนี้ พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 34 กำหนดให้ส่วนราชการ ต้องจัดระเบียบข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มาตรา 72 ส่วนราชการต้องทำให้ ข้าราชการมีคุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น รัฐบาลนำโดยกระทรวงสาธารณสุข จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ใน ระยะ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 ซึ่งมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน” ด้วยธรรมาภิบาล (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) ความสุข (ขจีพรรณ พิรุน, 2558) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะมนุษย์เป็น ทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และปัจจุบันมนุษย์ทำงาน เพื่อให้ตนดำรงชีวิตอยู่ ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนอง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ตามยุคสมัย

นั้นๆ รวมถึงการเห็นคุณค่าของงาน และมีความพึงพอใจในงาน ดังนั้นการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ให้เกิดความสุขความมั่นคง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความรู้สึกที่งานสำคัญและมีคุณค่า มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Klatt, Murdick and Schuster, 1985) เพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน องค์กรอนามัยโลก ได้ให้ข้อเสนอแนะเอาไว้ว่า องค์กรที่จะทำให้อุบลการมีความสุขได้นั้น ควรเป็นองค์กรสุขภาวะ หรือ Healthy workplace หมายถึง องค์กรที่มีการป้องกัน ส่งเสริมสนับสนุน ในด้านร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยได้เสนอแนวทางการสร้างสุขภาวะ ในองค์กร 4 ประการ ได้แก่ (1) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (2) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (3) พัฒนสิ่งเอื้ออำนวยสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน และ (4) พัฒนาความร่วมมือกับชุมชน (Burton, 2010)

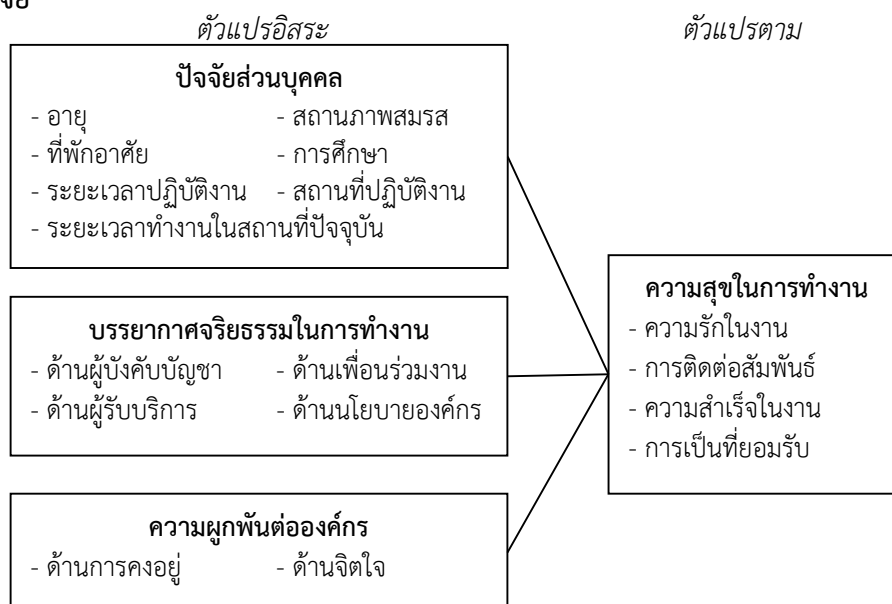
จากความเป็นมาและความสำคัญ ของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ โรงพยาบาลบ่อไร่ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข วัดความสุขหรือสุขภาวะ ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคล สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาทำงานในสถานที่ปัจจุบัน และนำมาหาความสัมพันธ์กับตัวแปร บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากร มีความหลากหลายทางภูมิลำเนา ความเป็นอยู่ และสถานที่ทำงาน ที่ผู้วิจัยคาดว่าอาจมีผลต่อความสุขในการทำงาน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยพบจากการทบทวนวรรณกรรม ว่ามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน เพื่อให้ผลจากการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้างและพัฒนา

ให้บุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก และจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและใส่ใจ ให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี รักในงาน ซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ มีคุณธรรม รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน สาธารณสุข อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย (Methods)

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน สาธารณสุข ในเขตอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด จำนวน 225 คน ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ โรงพยาบาลบ่อไร่ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 13 แห่ง โดยเก็บทุกหน่วยประชากร จำแนกเป็น ข้าราชการ 148 คน พนักงานกระทรวงฯ 46 คน ลูกจ้างประจำ 8 คน และลูกจ้างชั่วคราว 23 คน มีเกณฑ์ การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย คือเป็นบุคลากรที่

ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอบ่อไร่
จังหวัดตราด มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1
ปีขึ้นไป และยินดีตอบแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์การคัด
ออก ได้แก่ บุคลากรที่ไม่อยู่ในช่วงการเก็บรวบรวม
ข้อมูล เช่น เจ็บป่วย ลา ย้าย ออก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น เป็น
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส
ที่พักอาศัย การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานที่

ปฏิบัติงาน ระยะเวลาทำงาน ทั้งหมด 7 ข้อ, ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ แบ่งเป็นด้านจิตใจ 5 ข้อ และด้านการคงอยู่ 5 ข้อ ประยุกต์ขึ้นจากแบบสอบถามของ ขนิษฐา ไตรปักษ์ (2548) ส่วนที่ 3 บรรยากาศจริยธรรมการทำงาน จำนวน 21 ข้อ ประยุกต์ขึ้นจากแบบสอบถามของ (ธัญชนก รุติพงศ์ วิวัฒน์ และคณะ, 2549) และส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงาน จำนวน 32 ข้อโดยผู้วิจัยประยุกต์ขึ้น จากแบบสอบถามของ ลักษมี สุตดี (2550) ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1993) เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนตุลาคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2565 รวม 6 เดือน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านงานสาธารณสุข จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และความชัดเจนของภาษา ที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สูงกว่า 0.60 ทุกข้อ

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข โดยที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 60 ชุด เนื่องจากมีสภาพภูมิประเทศ บริบทความเป็นอยู่ใกล้เคียงกัน และนำมาวิเคราะห์หา ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคซ์ (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเที่ยง ด้านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.92 ด้านบรรยากาศจริยธรรมในงานเท่ากับ 0.946 ด้านความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.87 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รวมทุกด้านเท่ากับ 0.97

การพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้ได้ขออนุญาตเก็บข้อมูลตามความเป็นจริง ตามความสมัครใจจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ่อไร่ สาธารณสุขอำเภอบ่อไร่ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้ง 13 แห่ง ในอำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาทำงานในสถานที่ปัจจุบัน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ด้วยสถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square) และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย (Result)

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด มีกลุ่มอายุ 40-49 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.3 รองลงมา ได้แก่ อายุ 30-39 ปี ร้อยละ 31.1, อายุ 30-39 ปี ร้อยละ 31.1 สถานภาพการสมรส คู่ มากที่สุด ร้อยละ 70.7, รองลงไปได้แก่ โสด ร้อยละ 27.6 และหม้าย หย่า แยก น้อยที่สุด ร้อยละ 1.7, ที่พักอาศัย อยู่กับครอบครัว ร้อยละ 87.1 และอยู่หอพัก/บ้านเช่า ร้อยละ 12.9, วุฒิ

ศึกษา ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า มากที่สุด ร้อยละ 72.5 รองลงมาได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี 19.1 และ ปริญญาโทขึ้นไป น้อยที่สุด ร้อยละ 8.4,ระยะเวลา ปฏิบัติงานสาธารณสุข 11-20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 44.9 รองลงมา ได้แก่ 1-10 ปี ร้อยละ 37.8, 21-30 ปี ร้อยละ 10.2 และ 31-40 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 7.1, สถานที่ ปฏิบัติงานปัจจุบัน โรงพยาบาลบ่อไร่ มากที่สุด ร้อยละ 73.8 รองลงมา ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 21.8 และ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ร้อยละ 4.4 และระยะเวลาทำงานในสถานที่ปัจจุบัน 1-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 67.1 รองลงมา ได้แก่ 11-20 ปี ร้อยละ 22.2, 21-30 ปี ร้อยละ 7.1 และ 31-40 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 3.6

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และเมื่อจำแนกรายด้าน ดังตารางที่ 1 พบว่าความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ เมื่อจำแนกรายข้อ สามอันดับแรกพบว่า การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต, ตั้งใจอย่างเต็มที่ ในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า, และยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย, อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93, 4.57 4.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ความผูกพันด้านจิตใจ	4.41	0.576	สูงมาก
2) ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.16	0.696	สูง
ภาพรวม	4.28	0.636	สูงมาก

$\bar{X}=4.28$ S.D.=0.64 MIN=3 MAX=5

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ของบุคลากร ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อจำแนกราย

ด้านพบว่า ด้านผู้รับบริการ, ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, 4.31, 4.30 และ 4.20 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานรายด้าน

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.486	สูงมาก
2) ด้านผู้รับบริการ	4.42	0.487	สูงมาก
3) ด้านผู้บังคับบัญชา	4.30	0.623	สูงมาก
4) ด้านองค์กร	4.20	0.469	สูงมาก
ภาพรวม	4.31	0.516	สูงมาก

$\bar{X}=4.31$ S.D.=0.52 MIN=3 MAX=5

ความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการ

ติดต่อสัมพันธ์, ด้านความรักในงาน, และด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30, 4.29 และ 4.23 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานรายด้าน

ความสุขในการทำงานรายด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1) ด้านการติดต่อสัมพันธ์	4.30	0.641	สูงมาก
2) ด้านความรักในงาน	4.29	0.524	สูงมาก
3) ด้านความสำเร็จในงาน	4.23	0.573	สูงมาก
4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.13	0.585	สูง
ภาพรวม	4.23	0.580	สูงมาก

$\bar{X}=4.23$ S.D.=0.58 MIN=3 MAX=5

โดยเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัย การศึกษา ทดสอบด้วยสถิติไคสแควร์ พบว่า ไม่มีส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ สถานภาพ การสมรส ที่พักอาศัย สถานที่ปฏิบัติงาน และระดับ

การศึกษา ทดสอบด้วยสถิติไคสแควร์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ในส่วนของ สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย ระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงานของบุคลากร (n = 225)

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2 (df)	p-value
สถานภาพสมรส	0.155 (224)	0.926
ที่พักอาศัย	0.264 (224)	0.612
สถานที่ปฏิบัติงาน	0.316 (224)	0.514
ระดับการศึกษา	0.538 (224)	0.446

ส่วนอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร เมื่อทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value=0.016), ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสุขใน

การทำงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value=0.032) และระยะเวลาการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value=0.044) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร

สาธารณสุข		
ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
อายุ	0.154	0.016
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.262	0.032
ระยะเวลาการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน	0.268	0.044

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$), ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับ ความสุข

ในการทำงานของบุคลากร ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$) และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$) เช่นเดียวกัน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ด้านจิตใจ	0.628	<0.001
ด้านการคงอยู่	0.734	<0.001
ภาพรวม	0.656	<0.001

และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$) และบรรยากาศ

จริยธรรมในการทำงานรายด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านผู้รับบริการ, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<0.001$) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.625	<0.001
ด้านผู้รับบริการ	0.552	<0.001
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.558	<0.001
ด้านองค์กร	0.489	<0.001
ภาพรวม	0.655	<0.001

อภิปรายผล

ลักษณะส่วนบุคคล บุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอปอไร่ จังหวัดตราด พบว่าส่วนใหญ่ อายุ 40-49 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ พักอยู่กับครอบครัว โดยมีวุฒิศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า มากที่สุด มีระยะเวลาปฏิบัติงานสาธารณสุข 11 – 20 ปี เป็นส่วนใหญ่ และมีสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน อยู่ที่โรงพยาบาลปอไร่ มากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน ในสถานที่ปัจจุบัน 1 - 10 ปี

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนสุตาเพ็งภู (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือ ความรับผิดชอบในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลสูงที่สุด และเป็นไปในทิศทางเชิงบวก

บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของบุคลากร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านผู้รับบริการ, ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, 4.31 และ 4.30 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวดี เหมทานนท์ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสุขและคุณภาพชีวิต ของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขรวมอยู่ในระดับ มีความสุข ($\mu = 64.35$, $\sigma = 7.87$)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์, ด้านความรักในงาน, และด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30, 4.29 และ 4.23 ตามลำดับ เพราะส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ มีความผูกพันกัน และปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ สมบัติ กุสุมาวสี (2563) ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา โรงพยาบาลราชวิถี ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลราชวิถีมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงานของบุคลากร ในด้านสถานภาพการสมรส ที่พักอาศัย สถานที่ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระยะเวลาการทำงานในสถานที่ปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิระสันต์ วงษ์วรสันต์ (2560) ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สื่อสารกลยุทธ์ และผลิตภัณฑ์รายย่อย ของธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อแยกแยะด้าน พบว่า ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงาน ในระดับค่อนข้างสูง

เช่นเดียวกัน ผู้บริหารหน่วยงานควรส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้วยการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่างๆ จากการวิจัยนี้ ที่ทำให้บุคลากรมีความสุข ควรศึกษาสถานการณ์ความสุขของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่บ้าน

ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่ามีความสัมพันธ์กัน ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อแยกรายด้านพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงาน, ด้านผู้รับบริการ, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานของบุคลากร ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฤทธิญา บุญโยประการ (2560) ศึกษาเรื่อง ระดับความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวียงสา จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า คะแนนความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมีความสุข ปัจจัยองค์กร สวัสดิการ สัมพันธภาพ และสภาพแวดล้อม พบว่ามีความสัมพันธ์กับ ความสุขในการทำงานภาพรวม ดังนั้น การสร้างความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญ เพื่อสนับสนุนให้มีความผูกพันรักองค์กร และได้รับการดูแลได้อย่างเหมาะสมต่อไป

สรุป (Conclusion)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานสาธารณสุข อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังนั้น

หัวหน้างานสาธารณสุขทุกระดับ ควรให้ความสำคัญในด้าน ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรทุกแผนก และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เช่น การส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างพลังกลุ่ม จัดกีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ ทักษะศึกษาหรือค่ายพัฒนาองค์กร การประกาศเกียรติคุณ หรือจัดสวัสดิการ สำหรับผู้ที่มีอายุงานนานเกินสิบปีขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมเชิดชูผู้ที่มีความตรงต่อเวลา มีความเสียสละ และสมดุลงานในชีวิตการทำงาน

นอกจากนี้ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม เช่น กิจกรรม จิตตปัญญาศึกษา การทำบุญในวันสำคัญต่างๆ การจัดกิจกรรมวันเกิด หรือเทศกาลสำคัญ ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ได้มีความห่วงใยเอื้ออาทรกัน อันจะส่งผลให้เกิด บรรยากาศจริยธรรมที่ดีในการทำงาน กระจายออกไปได้อย่างทั่วถึง จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

ควรมีการศึกษารูปแบบ การส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น ในรูปแบบต่างๆ เช่น ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในเส้นทางอาชีพ ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่ ชื่นชมและรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากร มอบผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และควรมีการศึกษา รูปแบบการสร้างบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างเสริมบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ให้มีความหลากหลายมากขึ้น ตลอดจนบรรยากาศการรับรู้จริยธรรมในการทำงาน เพื่อการพัฒนาบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานขององค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- Anitsara Manakarn, Suntree Saksri, and Manop Chunil. (2018). *Emotional molding and conflict. The relationship between work and family predicting work stress of bank customer service personnel*. Research Journal of Chiang Mai University, Humanities and Social Sciences, 14 (2), 50-66.
- Chaovalit Sabaijai. (2014). *Happiness in the work of personnel under the Ministry of Public Health. Khon Kaen Province area*. (Master of Public Administration thesis). Khon Kaen: Faculty of Humanities and Social Sciences Khon Kaen University
- Chanwit Wasanthanarat and Teetham Wuthiwatthaikaew. (2016). *Let's create an organization of happiness. (revised version)*. Bangkok: At Four Print Co., Ltd.
- Chutikan Ingchaiyapoom. (2014). *Happiness at work of personnel under the Office of Basic Education (OBEC), a case study of Khon Kaen province*. (Thesis of Master of Education, Udon Thani). Faculty of Education, Udon Thani Rajabhat University.
- Duangnet Thammakul. (2015). *Decoding the process of building happiness in hospitals*. Bangkok:
- Dusit Suchirarat. (2007). *Data Analysis by SPSS for WINDOWS Program (Volume 2, 4th Edition)*. Bangkok: Charoendee Printing.
- Dyer, J., Gregersen, H., & Christensen, C. (2011). *Innovator's DNA: Mastering the Five Skills of Disruptive Innovation*. Boston, MA: Harvard Business Press. Nakhon Sawan Province. Report from the 4th National Academic Conference, Research Institute. Kamphaeng Phet Rajabhat University. (in Thai).
- Jarupan Suwanpairaj and Praphim Charanrattanakul. (2017). *The relationship between perceptions of overall organizational justice and the commitment that personnel have to the organization Leader and colleagues with cultural power distance as a directing variable*. Bangkok University Research Journal: Humanities and Social Sciences Suan Dusit Rajabhat University.
- Jira Term Chit Aree (2014). *Organizational Behavior and Human Resource Management*. Bangkok: Emphan Publishing House.

Khajeepan Pihun. (2015). *Happiness in the work of police officers. Under the Provincial Police Region 4, Khon Kaen Province*. (Master of Public Administration thesis). Udon Thani: Faculty of Humanities and Social Sciences Udon Thani Rajabhat University

Ritnarong Intalo. (2015). *The relationship between work values and coercive roles. Supervisor's command and working behavior. municipal office case study Chaiyaphum Province* (Master of Public Administration thesis). Chaiyaphum. Faculty of Humanities and Social Sciences Chaiyaphum Rajabhat University.

Rungmatekul, T. (2017). *Factors Affected to Kasikorn Bank Employees' Job Happiness in Manakorn*.

Sirote Pholpantin, Wichaya Tiyapongpraphan, Nongnuch Utakud, and Natnicha Mee-Ngam (2019). *Happiness in the work of Suan Dusit University personnel*. National Research Conference Project For Academic Support Personnel No. 11. Chiang Mai: Office of Academic Services Chiang Mai University. Pages 441-450.

Saksri, S. & Chunin, M. (2018). *Emotional Tricks and Work-Family Conflicts that Predict Job Stress of Bank Customer Service Employees*. SDU Research Journal Humanities and Social Sciences. 14 (2), 50-66.

Sombat Kusumalee. (2019). *When agile is consuming the world of management*. Development journal Human Resources and Organization, 11(1), 168-173.

Suan Dusit University. (2018). *Strategic Plan Suan Dusit University 2018-2021*. Bangkok: Suan Dusit University. (in Thai).

Thitarat Pimpaporn. and Pitak Siriwong. (2016). *Meaning, origin of meaning and components of happiness at work of a group of university professors in Generation Y*. Research to establish foundational theories. Journal of Liberal Arts. Ubon Ratchathani: Ubon Ratchathani University.

Thai Post. (2016, May 5). *HAPPY MODEL: 2015 Worker Happiness Survey, a new compass for organizations to study*. Retrieved from <http://www.ryt9.com/s/tpd/2415913>.

Thanya Ruangmetheekul (2017). *Factors influencing work happiness of Kasikornbank employees*. in the province of Nakhon Sawan Report from the 4th National Academic Conference. Kamphaeng Phet: Kamphaeng Phet Rajabhat University Research Institute.

Tanchaisak, K. (2017). *The Mediating Role of Worker's Happiness on the Relationship between Leadership Styles and Worker's Performance: An Analysis via Structural Equation Modeling*. SDU Research Journal Humanities and Social Sciences. 13 (3), 207-230.

Waruntorn Songkiattisak (2015). *Environmental factors. Safety factor and motivation factors at work that affect the quality of work life. of factory employees and supporting units of the Saharueang Sugar Factory Co., Ltd., Mukdahan Province*. (M.B.A. Thesis not published). Bangkok University.