

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง

ดวงกมล หาทวี พย.บ, วท.ม.

สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง ประชากรคือบุคลากรสำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสำรวจข้อมูล สุขภาพองค์กร ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวม บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 โดยพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = 0.774$) ยกเว้นด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคลไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ที่มีระดับน้อย และปานกลางให้อยู่ในระดับมาก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เช่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรให้บุคลากรได้วางแผนการบริหารผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาก่อนการประเมินการปรับขึ้นเงินเดือน สื่อสารให้บุคลากรทราบถึงการเติบโตในสายงาน เพื่อให้บุคลากรมั่นใจที่จะร่วมงานกับองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ความผูกพัน, สำนักโรคติดต่อนำโดยแมลง

Received: 13/09/2562

Revised: 04/10/2562

Accepted: 09/01/2563

Quality of Work Life and Organizational Commitment of the Personnel Officers in Bureau of Vector Borne Disease

Duangkamon Hathawee B.N.S, M.Sc.

Bureau of Vector Borne Disease

Department of Disease Control, Ministry of Public Health

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study level of the quality of work life and organizational commitment of the personnel officers in Bureau of Vector Borne Disease 2) to examine the relationship of quality of work life and organizational commitment. The populations were 64 staff of Bureau of Vector Borne Disease. The instrument used to collect the data was questionnaire. Statistical methods used for this study were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the study were the staff had overall quality of work life at moderate level, organizational commitment at high level. The relationship between quality of work life and the staff's commitment showed a positive statistically significant correlation at $p\text{-value} < 0.001$, which is considered very high ($r=0.774$). However, there was no correlation found between a personal capacity development and capacity utilization and organizational commitment.

The results of this research show that quality of work life correlates with organizational commitment. Therefore, top management should improve the quality of work life in various aspects which have low and medium levels to high level in order to increase employee engagement such as adequate and fair compensation. Personnel should be allowed to manage and plan their work performance with direct supervisors prior to evaluating salary increases. Supervisors should communicate with personnel staff about their career growth in order to give personnel the confidence to work with the organization.

Key words: *Quality of working life, Organizational commitment, Bureau of vector borne disease*

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ “บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)” ให้เป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุขที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” จึงได้กำหนดเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ของปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน และ Core Value “MOPH” ไปใช้ ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการสำรวจข้อมูลสุขภาวะองค์กร ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล¹ ผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์โดยหวังว่าทุกหน่วยงานจะสามารถนำผลการวิเคราะห์ ไปวางแผนการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบคลุมที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย กรมควบคุมโรคจึงมีการสำรวจข้อมูลสุขภาวะองค์กร ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานตามแนวทางการประเมินของกระทรวงสาธารณสุข และนำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมควบคุมโรค ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จนถึงปัจจุบัน เพื่อกำหนดและถ่ายทอดให้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเสริมสร้างความผาสุก และความผูกพันบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงได้ดำเนินการประเมินคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 และได้รายงานผลการประเมินเบื้องต้นให้กรมควบคุมโรค แต่การรายงานผลการประเมิน

ดังกล่าวยังไม่ได้ศึกษาถึงถึงการวิเคราะห์ที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ ที่สามารถนำมาใช้วางแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรของสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงในปีงบประมาณอื่น ๆ ได้ โดยข้อมูลที่น่าสนใจที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติม คือ ความผูกพันของบุคลากรและคุณภาพชีวิต เพราะการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบันของบุคลากรสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงต้องพบกับความกดดันจากการทำงานเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมที่ต้องทันกับสถานการณ์ของโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่รุนแรงขึ้น รวมทั้งยังต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากทั้งการเกิดโครงสร้างใหม่ วิธีคิดใหม่ และระบบทำงานใหม่ ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงต้องปรับตัวเองให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากที่บุคลากรต้องปรับตัวเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ อาจส่งผลกระทบทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจก่อให้เกิดความเครียดในบุคลากรที่ปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่อาจลดลง กรณีที่เกิดขึ้นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานลดลงไปด้วย ผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้แก้ไขปัญหา ปรับปรุงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

วิธีการศึกษา

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงปริมาณ

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง 64 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

1. รวบรวมข้อมูลโดยใช้ผลการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของคนที่ทำงานในประเทศไทย (HAPPINOMETER) ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล¹ เฉพาะข้อมูลส่วนของบุคลากรสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง

2. ศึกษาข้อคำถามและแบ่งข้อคำถามใหม่ตามแนวคิดของ Richard E. Walton² และ แนวคิดของ Richard M. Streers³ ซึ่งข้อคำถามของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยข้อคำถามมิติความสุข 9 มิติ (สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี) และมิติความผูกพัน 3 มิติ (กล่าวถึงองค์กรภูมิใจในองค์กร และอยู่กับองค์กร)

จากนั้นนำข้อคำถามมาจัดลงตามกรอบแนวคิด Richard E. Walton² เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิต 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมใช้ข้อคำถามสุขภาพเงินดีและการงานดี 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพใช้ข้อคำถามการงานดี 3) การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคลใช้ข้อคำถามใฝ่รู้ดีและการงานดี 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการงานใช้ข้อคำถามการงานดี 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นใช้ข้อคำถามการงานดี 6) สิทธิส่วนบุคคลใช้ข้อคำถามการงานดี 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมใช้ข้อคำถามผ่อนคลายดี ครอบครัวดี และการงานดี 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมใช้ข้อคำถามน้ำใจดี

สำหรับมิติความผูกพัน นำข้อคำถามมาจัดลงตามกรอบแนวคิดของ Richard M. Streers³ เพื่อวิเคราะห์

ข้อมูลความผูกพัน 3 ด้าน คือ 1) การยอมรับองค์กรใช้ข้อคำถามการกล่าวถึงองค์กร 2) การใช้ความสามารถเพื่อองค์กรใช้ข้อคำถามภูมิใจในองค์กร และ 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรใช้ข้อคำถามอยู่กับองค์กร

3. วิเคราะห์และรายงานผล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามสำรวจข้อมูลสุขภาวะองค์กร ความสุข และความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร แบ่งข้อคำถามจากแบบสอบถาม HAPPINOMETER มาจัดลงตามกรอบแนวคิดของ Richard E. Walton² เพื่อนำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แบ่งข้อคำถามจากแบบสอบถาม HAPPINOMETER มาจัดลงตามกรอบแนวคิดของ Richard M. Streers³ เพื่อนำมาวิเคราะห์ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

ทั้งนี้ข้อคำถามของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการศึกษาความตรงตามเนื้อหา โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิต ความสุข สุขภาพจิต เพื่อพิจารณาความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการประเมิน จำนวน 9 ครั้ง สำหรับการศึกษาความตรงตามโครงสร้าง ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัย (factor analysis) ยกเว้นข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงความเห็นว่าจำเป็นต้องมีข้อนี้จึงไม่คำนึงค่า factor loading และมีการศึกษาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient จำแนกตามองค์ประกอบหลัก¹ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่ใช้แบบสอบถาม HAPPINOMETER มาใช้ และมีการทดสอบความเชื่อมั่นพบว่า แบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นสูงอยู่ระหว่าง 0.890 – 0.917 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) โดยการหาค่า Cronbach's Alpha Coefficient

ผู้วิจัย	หัวข้อวิจัย	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ค่าความเชื่อมั่น
สุภัทรา เผือกโสภา ⁴	ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของอาจารย์และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	30 คน	0.890
ชนิสรา ร่มเชื่อน ⁵	แนวทางการสร้างสุขภาวะของเมืองพัทยา	30 คน	0.869
จิตสวาท ปาละสิงห์ ⁶	ดัชนีความสุขของประชาคมในมหาวิทยาลัยบูรพา	816 คน	0.917
ไพรัช บำรุงสุนทร ⁷	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรสุขภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ อำเภอลำลูกเกดจังหวัดระยอง	32 คน	0.910

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้ข้อมูลจากการสำรวจสุขภาวะองค์กร ความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมควบคุมโรคใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่สำรวจระหว่างวันที่ 19 เมษายน - 30 มิถุนายน 2560

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อแยกข้อคำถามรายด้านตามแนวคิดของ Richard E. Walton² และแนวคิดของ Richard M. Streers³ แล้ว นำข้อมูลคะแนนมาประมวลและวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน⁸ ในส่วนของการกำหนดคะแนนของ HAPPINOMETER ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แบ่งระดับการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ เมื่อตอบ 1 ได้ 0 คะแนน ตอบ 2 ได้ 25 คะแนน ตอบ 3 ได้ 50 คะแนน ตอบ 4 ได้ 75 คะแนน และตอบ 5 ได้ 100 คะแนน

เมื่อผู้ศึกษาได้ปรับข้อคำถามตามแนวคิดของ Richard E. Walton² และแนวคิดของ Richard M. Streers³ แล้วจึงได้ปรับค่าคะแนนใหม่เป็น เมื่อตอบ 1 ได้ 1 คะแนน ตอบ 2 ได้ 2 คะแนน ตอบ 3 ได้ 3 คะแนน ตอบ 4 ได้ 4 คะแนน และตอบ 5 ได้ 5 คะแนน และกำหนดค่าคะแนนจากแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพันอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพัน

อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพัน

อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพัน

อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพัน

อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมน้อยที่สุด

การแปลผล

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพันอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพันอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับความสุขหรือผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา

ประชากรเป็นเพศหญิงร้อยละ 68.8 อายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ร้อยละ 29.7 มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 39.1 สถานภาพโสดร้อยละ 45.3 ทำงานด้านวิชาการร้อยละ 39.1 อยู่ในระดับปฏิบัติงานร้อยละ 62.5 ประชากรเป็นข้าราชการร้อยละ 65.6 ซึ่งทำงานในองค์กรมาเป็นเวลา 10 ปีขึ้นไปร้อยละ 54.7 มีเงินเดือนในช่วง 20,001-30,000 บาทร้อยละ 42.2 ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานร้อยละ 53.1 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 64)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	19	29.7
หญิง	44	68.7
เพศทางเลือก	1	1.6
อายุ		
21-30 ปี	9	14.0
31-40 ปี	16	25.0
41-50 ปี	19	29.7
51-60 ปี	20	31.3
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	2	3.1
มัธยมศึกษาตอนปลาย	4	6.2
ปวช.	6	9.4
ปวส.	1	1.6
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3	4.7
ปริญญาตรี	23	36.0
สูงกว่าปริญญาตรี	25	39.0
สถานภาพสมรส		
โสด	29	45.3
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	28	43.8
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	3	4.7
หย่า แยกทาง เลิกกัน	4	6.2
ลักษณะงาน		
งานด้านบริหาร	7	10.9
งานด้านการบริการ	10	15.6
งานด้านวิชาการ	25	39.1
งานด้านสนับสนุน	21	32.8
งานด้านอื่นๆ	1	1.6

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 64) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ		
ระดับปฏิบัติงาน	40	62.5
ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน	15	23.4
อื่นๆ ระบุ	9	14.1
สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	42	65.6
พนักงานราชการ	10	15.6
ลูกจ้างประจำ	9	14.1
ลูกจ้างชั่วคราว	3	4.7
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร		
ไม่ถึง 1 ปี	5	7.8
เกิน 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี	9	14.0
เกิน 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี	3	4.7
เกิน 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	11	17.2
10 ปีขึ้นไป	35	54.7
ไม่มีข้อมูล	1	1.6
รายได้ต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	15	23.4
20,001 – 30,000 บาท	27	42.2
30,001 – 40,000 บาท	11	17.2
40,001 – 50,000 บาท	6	9.4
50,001 – 100,000 บาท	4	6.2
มากกว่า 100,000 บาท	1	1.6
การลาออก ย้าย เปลี่ยนงาน		
ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน	34	53.1
1-3 ครั้ง	27	42.2
4-6 ครั้ง	2	3.1
7-9 ครั้ง	1	1.6

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักโรคติดต่อภายในโดยแมลง

ในภาพรวมบุคลากรสำนักโรคติดต่อภายในโดยแมลงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74

เมื่อนำข้อคำถามแต่ละด้านมาพิจารณา ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจจะไม่คุ้มค้ำกับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม การได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้ชีวิตความสามารถของบุคคล พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

ข้อคำถาม การพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม งานขณะนี้มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานฯ กฎหมายอื่นๆจากองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม มีภาวะเครียด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม การตั้งใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรสำนักโรคติดต่อภายในโดยแมลง (n = 64)

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับที่
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.74	0.75	ปานกลาง	8
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.26	0.68	ปานกลาง	5
การพัฒนาศักยภาพและการใช้ชีวิตความสามารถของบุคคล	3.33	0.55	ปานกลาง	3
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	2.96	1.04	ปานกลาง	7
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.38	0.81	ปานกลาง	2
สิทธิส่วนบุคคล	3.24	0.81	ปานกลาง	6
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	3.28	0.71	ปานกลาง	4
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.57	0.68	มาก	1
รวม	3.22	0.79	ปานกลาง	

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง

บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการใช้ความสามารถเพื่อ องค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ใน ระดับมาก ส่วนการยอมรับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำข้อคำถามแต่ละด้านมาพิจารณา ในด้าน การยอมรับองค์กร พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม การแนะนำญาติ เพื่อน คนรู้จักมาทำงานที่ องค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลง (n = 64)

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับที่
การยอมรับองค์กร	3.29	0.83	ปานกลาง	3
การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร	3.63	0.60	มาก	1
ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.43	0.90	มาก	2
รวม	3.45	0.79	มาก	

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักโรคติดต่อ
ฯ โดยแมลง

การศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน ดังตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร พบว่า ข้อคำถาม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม การทุ่มเททำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อคำถาม หากมีโอกาส ได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานต่อหรือว่า ลาออก บุคลากรส่วนใหญ่บอกว่าจะอยู่ต่อในระดับมาก ดังตารางที่ 4

ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักโรคติดต่อฯ โดยแมลงที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ < 0.001 โดยพบว่ามี ความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (0.774) ยกเว้นด้านการ พัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 5

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความผูกพันของบุคลากร		
	Correlation	p-value	แปลผล
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.323**	0.009	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.613**	<0.001	สูง
การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล	0.152	0.230	ไม่พบความสัมพันธ์
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.434**	<0.001	ปานกลาง
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.727**	<0.001	สูงมาก
สิทธิส่วนบุคคล	0.573**	<0.001	สูง
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	0.550**	<0.001	สูง
ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.363**	0.003	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.774**	<0.001	สูงมาก

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลงภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับประภาพรรณ พิชะ¹⁰ ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าคุณภาพชีวิตอยู่ระดับปานกลาง และรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ¹¹ ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากลักษณะการทำงานของสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง มีลักษณะการทำงานที่ต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์การระบาดของโรคติดต่อ นำโดยแมลง หากมีการระบาดของโรคบุคลากรทุกส่วนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานควบคุมโรค ทำให้ต้องทำงานแบบตื่นตัวตลอดเวลาเพื่อพร้อมรับกับสถานการณ์ ซึ่งอาจส่งผลให้มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมนัก แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือ เมื่อมีการระบาดของโรคติดต่อ นำโดยแมลง โดยเฉพาะโรคไข้เลือดออก บุคลากรสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลงส่วนใหญ่จะได้เป็นแกนหลักในการสำรวจลูกน้ำยุงลายรอบบริเวณกระทรวงสาธารณสุข ทำให้บุคลากรได้รู้จักการทำงานจิตอาสา ส่งผลให้รู้สึกว่าการเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น ในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง ที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของสาวตรี สร้อยสุดสวาท¹² ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพีระศิลป์ รัตนหิรัญกร¹³ ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า บุคลากรสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง

มีความทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร มีการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรมาก ซึ่งเกิดจากการมอบหมายงานตามหน้าที่รับผิดชอบ มีการให้โอกาสได้กำหนดงาน และการประเมินงานของตนเอง ภายใต้แนวทางการบริหาร ผลการปฏิบัติงานของกรมควบคุมโรค บุคลากรของสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง จึงเกิดการทุ่มเทและคิดแนวทางการทำงานใหม่ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งความไว้วางใจให้มีความอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีการทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง ซึ่งเมื่องานได้ผลดีก็จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กรมากเพียงใด ยิ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาก¹⁴

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในหน่วยงาน 10 ปีขึ้นไป ทำให้บุคลากรเกิดความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงานของตนเองที่ปฏิบัติ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการทำงาน จนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงไม่เกิดความคิดที่อยากจะเปลี่ยนงาน ตั้งใจจะทำงานจนเกษียณอายุราชการ ส่งผลทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี บุคลากรสามารถสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมเรื่องความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การพัฒนาศักยภาพ และการใช้ชีวิตความสามารถของบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่า ในส่วนของการพัฒนาตนเองของบุคลากร ส่วนใหญ่จะเป็นการแสวงหาความรู้ และศึกษาด้วยตนเองมากกว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เห็นได้จากข้อคำถามที่เกี่ยวกับการพัฒนาด้านตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ในขณะที่การพัฒนาศมรรถนะ

บุคลากรจากหน่วยงาน กลับได้ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
ควรจัดการให้ความรู้เรื่องการออมเงินในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับช่วงอายุ และรายได้ของกลุ่มเป้าหมาย สำหรับเรื่องพิจารณาเลื่อนขั้นควรให้บุคลากรได้มีการวางแผนในการบริหารผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาก่อนการประเมินการปรับขึ้นเงินเดือน

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินงาน Healthy Work Place อย่างเป็นรูปธรรม และยั่งยืน

3. ด้านพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถ จัดทำแนวทางส่งเสริมการเข้าอบรม สัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จัดทำงบประมาณ และข้อกำหนดในการใช้งบประมาณให้ชัดเจน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สื่อสารให้บุคลากรทราบถึงการเติบโตในสายงานอาชีพ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะร่วมงานกับองค์กร

5. การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งเสริมการทำกลุ่มสัมพันธ์สร้างรูปแบบการทำงานที่ให้บุคลากรรู้สึกได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นสายวิชาการหรือสายสนับสนุน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ส่งเสริมให้เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานในการประชุมเวทีต่างๆ ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ตำแหน่งอะไร ก็มีสิทธิเท่าเทียมกัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน องค์กร ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยประเมินผลการทำงานจากผลงาน ไม่ควรนำเรื่องการลาและหยุดงานเป็นประเด็นสำคัญ รวมถึงการที่ต้องทำงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำ ควรได้รับรางวัลเพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำประโยชน์เพื่อสำนักโรค

ติดต่อ นำโดยแมลง รางวัลอาจจะไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เช่น การยกย่องชมเชย ใบประกาศนียบัตร

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จัดกิจกรรมต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคม สนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมต่างๆ ที่จัดโดยกรมควบคุมโรค และส่งบุคลากรเข้าร่วมกับหน่วยงานภายนอก

9. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น สำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลง ต้องปรับปรุงพัฒนาภาพลักษณ์ และการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ของสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลงให้มีความเป็นมืออาชีพให้บุคลากรเกิดความยอมรับองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้น

10. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทั้ง 2 ตัวแปร ที่มีผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลงควรสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ที่มีระดับน้อยและปานกลางให้อยู่ในระดับมาก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสำนักโรคติดต่อ นำโดยแมลงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และอาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ภาวะผู้นำขององค์กร บรรยากาศองค์กร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากรที่มีตำแหน่งการทำงานที่แตกต่างกันไป เช่น ระดับผู้บริหารระดับปฏิบัติการ หรือคนละสายงาน เช่น สายวิชาการ สายสนับสนุน เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3. ข้อมูลการสำรวจ HAPPINOMETER มีการเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่องทุกปี ควรทำการศึกษาแนวโน้มเพื่อเปรียบเทียบข้อมูลในแต่ละปี เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไปสภาวะแวดล้อมต่างๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลง และส่ง

ผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลกับหน่วยงานที่มีการใกล้ชิดกัน มีจำนวนบุคลากรใกล้เคียงกัน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการศึกษา และหาข้อมูลสนับสนุนในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

5. ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างที่มีการย้ายหรือเปลี่ยนงานมาแล้วถึงร้อยละ 46.9 ซึ่งอาจจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีอคติ (Bias) ได้จึงควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแยกในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยย้ายหรือเปลี่ยนงานกับกลุ่มตัวอย่างที่มีการย้ายหรือเปลี่ยนงานมาแล้ว เพื่อความชัดเจนของผลการวิจัยต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Kittisuksathit S, Tangchonlatip K, Jaratsist S, Saiprasert C, Boonyateerana P, Aree W. Happinometer: the happiness self-assessment. 1st ed. Nakornpathom: Institute for Population and Social Research, Mahidol University; 2012. (in Thai)
2. Walton RE. Quality of working life: What is it? Sloan Management Review 1973; 15(1): 11–2.
3. Steers RM, Lyman WP. Motivation and work behavior. 3rd ed. New York: McGraw–Hill; 1983.
4. Puagsopa S. The study of the relationship between personal factors and the happiness at work a case study of the faculty members and the staffs of The University of the Thai Chamber of Commerce [dissertation]. Bangkok: University of the Thai Chamber of Commerce; 2013. (in Thai)
5. Romkhuen C. Guidelines for creating happy organizations for pattaya city [dissertation]. Chon Buri: Burapha University; 2016. (in Thai)
6. Palasingha J. Happiness index of Burapha University community. Journal of Humanities and Social Sciences 2016; 24(45): 65–89. (in Thai)
7. Bamrungsoonthorn P. Factors associated with happiness level in health personnel of contracting unit for primary care in Wangchan District, Rayong Province. Journal Korat 2018; 4(1): 22–35. (in Thai)
8. Katesing W. Handbook of research and practice. 3rd ed. Bangkok: Thai Watana Panich; 1998. (in Thai)
9. Srisa-ard B, Nilkaew B. Population reference when using scale tools estimate the value with a sample. Journal of Educational Measurement, Mahasarakham University 2014; 3(1): 23–5. (in Thai)
10. Piya P. The relationship between quality of working life and organizational commitment of supporting staff at University of Phayao [dissertation]. Phayao: University of Phayao; 2013. (in Thai)
11. Silprakob R. The relationship between the quality of work life and the organizational commitment of Thammasat University Hospital employees [termatic paper]. Pathumthani: Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage; 2015. (in Thai)
12. Sroisudsawas S. Quality of work life and organizational commitment of Northern Rajabhat University employees [dissertation]. Uttaradit: Uttaradit Rajabhat University; 2011.(in Thai)
13. Ruthirunkorn P. Relationships between quality of working life and employee engagement of the National Health Security Office, headquarter [dissertation]. Nakornpathom: Silpakorn University; 2011.(in Thai)
14. Wonganutrohd P. Personnel management psychology. 5th ed. Bangkok: Bangkok Enhanced Media Center; 2010. (in Thai)