

**คุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก
นิรุทธิ์ น้อยเมือง ***

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ๑) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน) คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ๒) เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก กลุ่มตัวอย่างเป็นแบบเฉพาะเจาะจงคือ ในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุข ผู้ที่ปฏิบัติงานจริง ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ทั้งหมด จำนวน ๙๘ คน เครื่องมือที่ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมาน (T- test, F- test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (มีค่า P-Value เท่ากับ ๐.๐๐๔ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕) คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน (มีค่า P-Value เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕) และความผูกพันองค์กรส่งผลทางบวกต่อตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน (มีค่า P-Value เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕) ผู้วิจัยเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นไปตามความเหมาะสมของแต่ละวิชาชีพ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และควรมีการจัดทำแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน สำนักงานสาธารณสุข

* นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก

E-mail : mokuntanpisit@gmail.com

Quality of Life Organizational Commitment Related to The Working Efficiency
of Employee of Mueang Nakhon Nayok District Public Health Office,
Nakhon Nayok Province
Nirut Noimuang *

Abstract

The objectives of this research were ๑) to study the personal factors (gender, age, education, period of employment, position, level position, salary), quality of life, and employee engagement related to the working efficiency of employee of Mueang Nakhon-Nayok district public health office, Nakhon-Nayok province ๒) to study suggestions and improve management process of Mueang Nakhon-Nayok district public health office. The samples consisted of ๙๘ officers in Chalermprakit subdistrict health promotion hospital and the subdistrict health promotion hospital in Mueang Nakhon-Nayok district. The data collection instrument was a questionnaire and focus group discussion. Data analysis was conducted using descriptive statistics and inferential statistics including t-test, F-test, and multiple regression analysis.

The result of this study found that the education degree was significantly related to the working efficiency (p-value $0.004 < 0.05$), the quality of life was positively impacted to the working efficiency (p-value $0.000 < 0.05$), and the employee engagement was positively impacted to the working efficiency (p-value $0.000 < 0.05$). Researchers suggested that the director of organization should encourage employee to training or pursue higher education for any related field, and should prepare improvement plan for increase quality of life, employee engagement, and working efficiency.

Keywords: Quality of Life, Employee Engagement, Working Efficiency, Public Health Office

* Public Health Technical Officer, Professional Level

Ongkharak District Health Office ,Nakhon Nayok

E-mail : mokuntanpisit@gmail.com

ที่มาและความสำคัญ

ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่องค์กรมักมีการคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจากบุคลากร ในขณะที่บุคลากรก็ย่อมคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรด้วยเช่นกัน ผู้บริหารจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตโดยการได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร

การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี การปลูกฝังความจงรักภักดี และลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร (วีณา พิงวิวัฒน์ นิกุล, ๒๕๖๑) คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการส่วนสนับสนุนให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจากการศึกษาความผูกพัน เมื่อนักบุ๋ยได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้วก็จะมีความปรารถนาในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ แต่ถ้าความต้องการนั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียดนำไปสู่แรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนหาวิธีการหรือแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (อัคราวดี ชูถนอม, ๒๕๖๕)

ความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรจะส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเนื่องจากมีข้อพิสูจน์และผลการวิจัยจากบริษัทที่ปรึกษาหลายแห่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจนว่าถ้าพนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพัน (Engagement) ต่อองค์กรก็จะส่งผลต่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคลากรรู้สึกแยะและขาดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและงานที่ทำผลก็คือผลงานจะแย่งเรื่อยๆ ซึ่งก็จะส่งผลต่อผลงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารในหลายองค์กรต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้นกว่าในอดีตอย่างมาก ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพฤติกรรมรูปแบบหนึ่งที่แสดงออกมาของสมาชิกในรูปแบบของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กรความพึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาคือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจบุคลากร ค่าตอบแทน การลดลงของประสิทธิภาพการทำงาน การเสียเวลาคัดและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ นอกจากนี้นักวิชาการอีกหลายท่านยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ (ลัดดาวัลย์ สำราญ และรวีพร ใจตรง, ๒๕๖๕) ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีความเหมาะสม ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและความมั่นคงต่อบุคลากร หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพิ่มผลผลิตขององค์กร (ขจรศักดิ์ สุขเปรม, ๒๕๖๕)

การดำเนินงานสาธารณสุขตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขทั้งสิ้น ในการบริหารจัดการด้านสาธารณสุข บุคลากรสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานต่างปรารถนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ได้รับความเป็นธรรม มีความพึงพอใจในการทำงานและได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถก้าวหน้าตามสายงานหรือสายอาชีพของตน และเหนืออื่นใดมีความมั่นคงในการทำงาน (ติน ปรัชญพฤทธิ และ อิศระ สุวรรณบล, ๒๕๔๓) สำหรับบุคลากรสาธารณสุขประกอบด้วยเจ้าหน้าที่หลายสาขาวิชาชีพ ปฏิบัติงานในหลายระดับ ทั้งหน่วยบริหารและหน่วยบริการ ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างกันออกไปแต่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ

การบริการสาธารณสุขเพื่อประชาชน (หน่วยงานสาธารณสุขในระดับพื้นที่ อันได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอซึ่งเป็นหน่วยบริหาร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่มีบุคลากรสาธารณสุขเป็นผู้รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จำเป็นต้องให้ความสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานเพื่อดำเนินงานขับเคลื่อนการดำเนินงานสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พรณี วัตราศรัย, ๒๕๖๑)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก มีสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลในสังกัด จำนวน ๑๙ แห่ง มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๙๘ คน ทั้งหมดเป็นบุคลากรสาธารณสุข ที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก สถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษานวมินทราชินี และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาในฐานะที่รับผิดชอบเรื่องงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จึงได้ทำการการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายกเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

คำถามการวิจัย

การศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก มีคำถามการวิจัยดังนี้

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ประกอบด้วยปัจจัยใดบ้าง

๒. ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก หรือไม่ อย่างไร

๓. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก หรือไม่ อย่างไร

๔. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร ที่ดีขึ้นของบุคลากรสาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลง ควรมีแนวทางอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

๑. เพศต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

๒. อายุต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

๓. ตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

๔. ระดับต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

๕. ลักษณะงานต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

๖. อายุการทำงานต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

๗. รายได้ต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

๘. การศึกษาต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

๙. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

๒. ได้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

๓. ได้ทราบความสัมพันธ์ของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

๔. ได้แนวทางทางการปรับปรุงการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

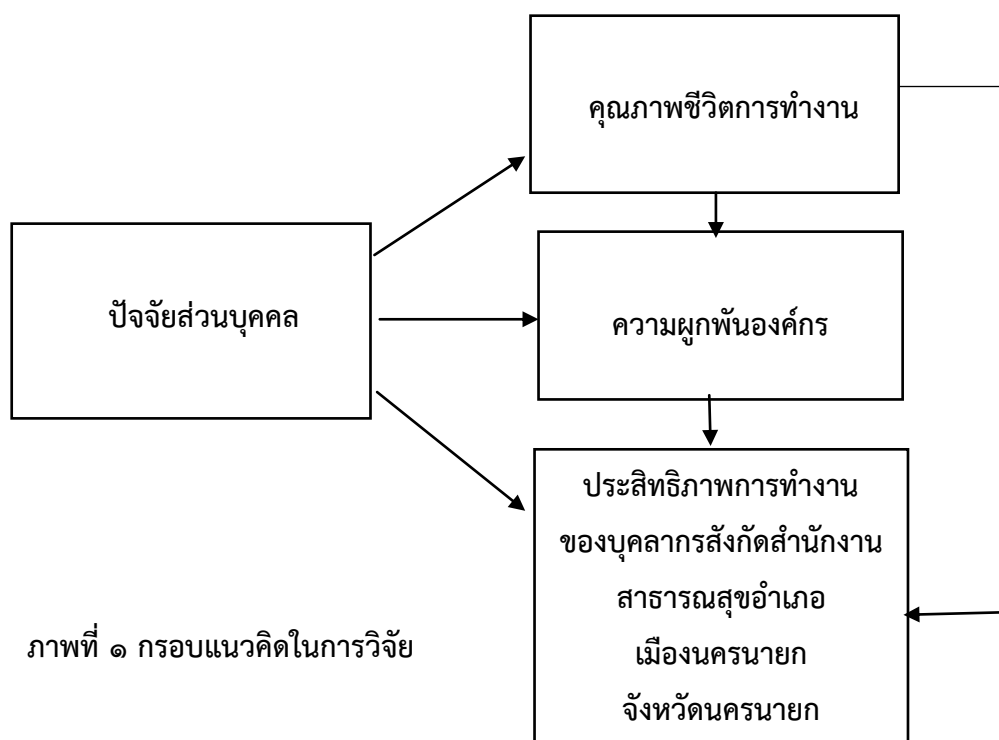
คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในกระบวนการบริหารจัดการองค์กรที่คำนึงถึงสิ่ง ที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงานซึ่ง เกี่ยวข้องกับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจของชีวิตคนทำงานได้อย่างพอเพียง และยุติธรรม

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและ คุณภาพที่ต้องการอย่างเหมาะสม เสร็จทันเวลาและใช้ต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงสถานการณ์ ที่เกิดขึ้น ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรสาธารณสุขที่แสดงออกในทางบวก ต่อองค์กร โดยทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีการยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นต่อไป

กรอบแนวคิดงานวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของวอลตัน (Walton, ๑๙๗๔ ; Werther and Devis, ๑๙๘๒) มาเป็นกรอบในการศึกษา แสดงดังภาพประกอบ ๑



การดำเนินการวิจัย

รูปแบบงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เมืองนครนายก จังหวัดนครนายก พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุข อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร และ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

สถานที่ศึกษา และระยะเวลาศึกษาวิจัย

สถานที่ศึกษา : ศึกษาในพื้นที่ สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี ตำบลสาริกา และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ระยะเวลาการศึกษาวิจัย : เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ถึง เดือนมกราคม ๒๕๖๗

จำนวนและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในประชากร คือ บุคลากรสาธารณสุขผู้ที่ ปฏิบัติงานจริง ในสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี ตำบลสาริกา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ทั้งหมด จำนวน ๙๘ คน เป็นกลุ่มที่ให้บริการกับผู้ป่วย และกลุ่มที่เป็นฝ่ายสนับสนุนงานบริการ ทั้งในกลุ่มข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

๑. การสร้างคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

๑.๑ แบบบันทึกข้อมูล เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานอำเภอเมืองนครนายก ในด้านโครงสร้างทางสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพ

๑.๒ แบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี ตำบลสาริกา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ประกอบด้วยข้อมูล ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลข้อมูลผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเติมข้อความในช่องว่าง จำนวน ๗ ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ จำนวน ๓๙ ข้อ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและความเป็นอยู่ ด้านความภูมิใจขององค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ส่วนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กรที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ จำนวน ๑๕ ข้อ ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรและด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ส่วนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ๕ ระดับ จำนวน ๙ ข้อ ประกอบด้วย สามารถทำงานตรงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ใช้เวลาในการทำงานเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย แบ่งปันทักษะและประสบการณ์ และทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมีการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย มีการติดตาม ทบทวนการปฏิบัติงานของตนเอง มีการช่วยเหลือกันในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดแต่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะคำถามส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๓ และส่วนที่ ๔ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนคำตอบ ดังนี้

คะแนน ๕ คะแนน หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยมากที่สุด (๗๖-๑๐๐ %)

คะแนน ๔ คะแนน หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยมาก (๕๑-๗๕ %)

คะแนน ๓ คะแนน หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยปานกลาง (๒๖-๕๐ %)

คะแนน ๒ คะแนน หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยน้อย (๑-๒๕ %)

คะแนน ๑ คะแนน หมายถึง ข้อความทั้งหมดท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

การคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตร ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, ๒๕๖๑)

$$\text{ความกว้างของชั้น} = \frac{\text{จำนวนชั้น}}{\text{พิสัย}}$$

$$= \frac{๕-๑}{๕}$$

$$= ๐.๘๐ \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}$$

เกณฑ์ประเมินค่าระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพของ ของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก มีเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

๑.๓ การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑๐ คน (ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคัดเลือกตัวแทน) เพื่อเปิดประเด็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนา ในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงาน และแนวทาง

ในปรับปรุงการบริหารจัดการอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร และ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก

๒. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นที่ ๒ รวบรวมเนื้อหาสาระที่ศึกษาเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม วัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมกับศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัย

ขั้นที่ ๓ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาจากรัฐพงษ์ พรหมหากุล (๒๕๖๔) และวุฒิพงษ์ พร้อมสุข (๒๕๖๑) พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ หลังจากนั้นนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ๒ คน และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จำนวน ๑ คน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๓ ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง (กัลยา วานิชย์บัญชา, ๒๕๖๑)

ขั้นที่ ๔ นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากร สาธารณสุขในอำเภออื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึง กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน ๓๐ ตัวอย่าง เพื่อหาค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) จะต้องได้ ค่าดัชนีมากกว่า ๐.๗ ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้ในการวิจัย (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๖๐) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ๐.๙๑๗

ขั้นที่ ๕ นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว มาตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจ สอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัสและประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ในส่วนของข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากโดยจัดระบบและจำแนกประเภทของข้อมูล โดยนำเสนอเป็นร้อยละ หรือความถี่ และข้อความ ทั้งนี้แล้วแต่ความเหมาะสมของข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูลที่จัดระบบและจำแนกประเภทของข้อมูล และการเปรียบเทียบข้อมูล

๒.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

๒.๒.๑ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

๒.๒.๑.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒.๒.๑.๒ ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และ ประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๒.๒.๒ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

๒.๒.๒.๑ T- test (Independent Sample Test) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๒.๒.๒ F- test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกรณีที่พบปัจจัยที่มีผล ใช้ LSD เพื่อทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ของปัจจัยที่มีผลต่อไป

๒.๒.๓ การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก ด้วยการวิเคราะห์ Multiple Regression

๒.๒.๔ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม จัดกลุ่มข้อมูล เชื่อมโยงข้อมูลที่จัดระบบและจำแนกประเภทของข้อมูล และการเปรียบเทียบข้อมูลมาสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้มองภาพรวมของการบริหารจัดการปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุข โดยการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เลขที่ NPHO ๒๐๒๓-๐๑๙ รหัสโครงการที่ ๑๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้วิจัยชี้แจงเรื่องพิทักษ์สิทธิ์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถามการวิจัย เก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มประชากรที่เซ็นชื่อในหนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการ และวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมโดยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มประชากร ๙๘ คน พบว่า มีอายุอยู่ในช่วง ๔๖ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๕๘.๑๖ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๗.๕๕ ประชากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขและเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ ๔๗.๙๖ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงอายุงาน ๒๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๔๓.๘๘ รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ร้อยละ ๕๘.๑๖ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ ๘๖.๗๓

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ (S.D. = ๐.๙๗) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ (S.D. = ๐.๗๘) รองลงมาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ (S.D. = ๐.๘๒) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๑๔ (S.D. = ๑.๐๖)

ความผูกพันกับองค์กรที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน ระดับความผูกพันในองค์กรที่สังกัดในปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ (S.D. = ๐.๗๕) โดยความผูกพันในองค์กรที่สังกัดในปัจจุบันในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ (S.D. = ๐.๖๐) รองลงมา

ความผูกพันในองค์กรที่สังกัดในปัจจุบันในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ (S.D. = ๐.๗๐) และความผูกพันในองค์กรที่สังกัดในปัจจุบันในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๑๗ (S.D. = ๐.๘๙)

ประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ (S.D. = ๐.๗๐)

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ ๑ ถึงข้อที่ ๗ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับลักษณะงาน อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ แต่ผลทดสอบสมมติฐานที่ ๘ การศึกษาต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า ระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิต มีค่า P-Value เท่ากับ ๐.๖๐๑ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ผลทดสอบสมมติฐาน ระดับการศึกษากับความผูกพัน มีค่า P-Value เท่ากับ ๐.๑๑๘ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพัน มีเพียงระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพการทำงาน ที่มีค่า P-Value เท่ากับ ๐.๐๐๔ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นั่นคือระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่แสดงในตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ ผลทดสอบสมมติฐาน การศึกษาต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ANOVA						
หัวข้อ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
คุณภาพชีวิต	Between Groups	.๒๑๘	๒	.๑๐๙	.๕๑๑	.๖๐๑
	Within Groups	๒๐.๒๙๔	๙๕	.๒๑๔		
	Total	๒๐.๕๑๒	๙๗			
ความผูกพัน	Between Groups	๑.๕๘๔	๒	.๗๙๒	๒.๑๘๓	.๑๑๘
	Within Groups	๓๔.๔๗๐	๙๕	.๓๖๓		
	Total	๓๖.๐๕๔	๙๗			
ประสิทธิภาพ	Between Groups	๓.๙๐๔	๒	๑.๙๕๒	๕.๗๔๒	.๐๐๔
	Within Groups	๓๒.๒๙๕	๙๕	.๓๔๐		
	Total	๓๖.๑๙๙	๙๗			

จากสมมติฐานข้อที่ ๙ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดให้ ตัวแปรตาม (Y) เป็น ประสิทธิภาพการทำงาน ตัวแปรต้นเป็น คุณภาพชีวิต (X๑) และความผูกพัน (X๒) ได้ผลการวิเคราะห์ดังที่แสดงในตารางที่ ๒ ถึง ตารางที่ ๔

ตารางที่ ๒ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอธิบายค่าการดำเนินงาน

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
๑	.๙๙๖ ^a	.๙๙๒	.๙๙๒	.๓๗๓๙๕

a. Predictors: คุณภาพชีวิต, ความผูกพัน

จากตารางที่ ๒ พบว่าค่า R Square เท่ากับ ๐.๙๙๒ อธิบายได้ว่าตัวแปรคุณภาพชีวิต (X๑) และตัวแปรความผูกพัน (X๒) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน (Y) ได้ร้อยละ ๙๙.๒

ตารางที่ ๓ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอธิบายการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
๑	Regression	๑๗๓๑.๙๗๘	๒	๘๖๕.๙๘๙	๖๑๙๒.๖๖๘	.๐๐๐ ^a
	Residual	๑๓.๔๒๕	๙๖	.๑๔๐		
	Total	๑๗๔๕.๔๐๓ ^b	๙๘			

a. Predictors: ความผูกพัน, คุณภาพชีวิต

จากตารางที่ ๓ ค่า F เท่ากับ ๖๑๙๒.๖๖๘ ค่า Sig. เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ อธิบายได้ว่าตัวแปรคุณภาพชีวิต (X๑) และตัวแปรความผูกพัน (X๒) ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิภาพการทำงาน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๔ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอธิบายสมการถดถอย

Coefficients^{a,b}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
๑	คุณภาพชีวิต	.๔๑๘	.๐๘๕	.๓๘๘	๔.๙๐๑	.๐๐๐
	ความผูกพัน	.๕๙๔	.๐๗๗	.๖๑๐	๗.๗๑๓	.๐๐๐

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพ

จากตารางที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (Y) ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า t เท่ากับ ๔.๙๐๑ ค่า Sig. เท่ากับ ๐.๐๐๐ และความผูกพันองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า t เท่ากับ ๗.๗๑๓ ค่า Sig. เท่ากับ ๐.๐๐๐ ตามลำดับ ซึ่งค่า Sig. ทุกตัวน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ แสดงว่าทั้งตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (X๑) และตัวแปรความผูกพันองค์กร (X๒) ส่งผลทางบวกต่อตัวแปร

ประสิทธิภาพการทำงาน (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสามารถเขียนสมการถดถอยได้ คือ $Y = 0.418X1 + 0.582X2$

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 10 คน (ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคัดเลือกจากตัวแทนโซน จากทั้งหมด 4 โซนๆ ละ 2 คน รวม 8 คน และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่อาวุโส จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน) เพื่อเปิดประเด็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้ร่วมสนทนา ในประเด็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงาน และแนวทางในปรับปรุงการบริหารจัดการอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก ดังนี้

๑.รูปแบบการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

๑.๑ นโยบายของผู้บริหาร (สาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก) มีนโยบายที่มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันของบุคลากร โดยจะเห็นได้จากค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นการอยู่ร่วมกัน การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน และความผูกพันขององค์กร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน

๑.๒ บทบาทและภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะเห็นได้ว่ามีภารกิจที่ต้องสนับสนุนวิชาการ และควบคุมการปฏิบัติของบุคลากรในสังกัด ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด ประสบความสำเร็จ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน

๒.ปัญหาอุปสรรค/ ปัจจัยที่ทำให้การบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

๒.๑ ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพ มีผลต่อการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน

๓.ข้อเสนอ/แนวทาง ในการพัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน จะช่วยเอื้อต่อการสร้างความสุขของบุคลากร และที่ทำงานน่าอยู่ ซึ่งต้องมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน เพราะเป็นส่วนที่เกื้อหนุนส่งเสริมให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งความสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรักและผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

๓.๒ ด้านค่าตอบแทน รายได้ และสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในระดับที่มากกว่าปัจจัยอื่นๆ ดังนั้น การบริหารจัดการค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม เท่าเทียมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

๓.๓ ด้านสุขภาพของบุคลากร รวมถึงสุขภาพของบุคคลในครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทาง หรือกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากร และครอบครัว เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน เป็นต้น

การอภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากร ๙๘ คน พบว่า มีอายุอยู่ในช่วง ๔๖ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๕๘.๑๖ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๗๗.๕๕ ประชากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขและเจ้าพนักงานสาธารณสุข ร้อยละ ๔๗.๙๖ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงอายุงาน ๒๑ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๔๓.๘๘ รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มากกว่า ๔๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ร้อยละ ๕๘.๑๖ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ ๘๖.๗๓ ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนธรรณ พวรรณราย (๒๕๖๕) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาพบว่าระดับประสิทธิภาพงานผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ได้แก่ โครงสร้างด้านรูปแบบการบริหารและด้านความสามารถซึ่งสูงสุดท้ายพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ (S.D. = ๐.๙๗) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ (S.D. = ๐.๗๘) รองลงมาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ (S.D. = ๐.๘๒) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๑๔ (S.D. = ๑.๐๖) ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๒ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากโดยมีประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพวรรณ ศิริคุณ(๒๕๔๒) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

ความผูกพันกับองค์กรที่สังกัดอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ (S.D. = ๐.๗๕) โดยความผูกพันในองค์กรที่สังกัดในปัจจุบันในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ (S.D. = ๐.๖๐) รองลงมาความผูกพันในองค์กรที่สังกัดในปัจจุบันในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ (S.D. = ๐.๗๐) และความผูกพันในองค์กรที่สังกัดในปัจจุบันในด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย ๓.๑๗ (S.D. = ๐.๘๙) ซึ่งความผูกพันกับองค์กรที่สังกัดอยู่ในปัจจุบัน ระดับความผูกพันในองค์กรที่สังกัดส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุดโดยสอดคล้องกับการศึกษาของ เทียนศรี บางม่วงงาน(๒๕๖๒)

เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครผลการศึกษพบว่า

๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัดคือทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑-๓๐,๐๐๐ บาท การศึกษาที่จบส่วนใหญ่จบจากสถาบันการศึกษากลุ่มที่ ๑ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๑-๒ ปี

๒. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก

๓. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความความสัมพันธ์ต่อองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูงประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ (S.D. = ๐.๗๐)

๔. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

ผลทดสอบสมมติฐาน ระดับการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต มีค่า P-Value เท่ากับ ๐.๖๐๑ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ผลทดสอบสมมติฐาน ระดับการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพัน มีค่า P-Value เท่ากับ ๐.๑๑๘ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความผูกพัน แต่สำหรับผลทดสอบสมมติฐาน ระดับการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า P-Value เท่ากับ ๐.๐๐๔ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นั่นคือระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนภรณ์ พรธรราย (๒๕๖๖) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ได้แก่ ด้านโครงสร้างด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๑. ด้านค่าตอบแทน รายได้ และสวัสดิการของบุคลากร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในระดับที่มากกว่าปัจจัยอื่นๆ ดังนั้น การบริหารจัดการค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม เท่าเทียมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

๒. ด้านสุขภาพของบุคลากร รวมถึงสุขภาพของบุคคลในครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทาง หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากรและครอบครัว เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน เป็นต้น

๓.การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน จะช่วยผสมระหว่างการสร้างความสุขของบุคลากร และที่ทำงานน่าอยู่ ซึ่งต้องมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน เพราะเป็นส่วนที่เกื้อหนุนส่งเสริมให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งความสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรัก และผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

๔.การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาอบรม ศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นไปตามความเหมาะสมของแต่ละวิชาชีพ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสามารถตอบข้อสงสัย ข้อซักถาม และสามารถตอบปัญหาและแก้ไขได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

๑.ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยใช้แบบวัดอื่นๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทราบถึงปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๒.ควรมีการศึกษาวินัยเชิงคุณภาพเชิงลึก ในประเด็น คุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และเป็นแนวทางในการนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ มาจัดทำแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันองค์กร ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างเหมาะสมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (๒๕๖๑). สถิติสถิติศาสตร์วิจัย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ ๑๒). กรุงเทพฯ : สามลดา.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (๒๕๖๕). คุณภาพชีวิตความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมอนามัย. เข้าถึงได้จาก <https://person.sanamai.moph.go.th> วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบล. (๒๕๔๓). ทฤษฎีองค์การ . ไทยวัฒนาพานิช . กรุงเทพมหานคร.
- ดาววรรณ คุณยศยิ่ง. (๒๕๔๒). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ.๒๕๔๒ : ๑๘ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการทำงาน ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- เทียนศรี บางม่วงงาน(๒๕๖๒) เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกร ใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
- ธนภรณ์ พรรณราย (๒๕๖๖) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.
- พรรณี วัตราศเรษฐ์ (๒๕๖๑). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารศูนย์อนามัยที่ ๙ วารสารส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม, ๑๒ (๒๙), ๔๗-๖๕.
- ยุทธ ไกยวรรณ.(๒๕๖๑).หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม.(พิมพ์ครั้งที่๕).กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดาวัลย์ สำราญ และรวีพร ใจตรง. (๒๕๖๕). การสร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมกรรมการสมาชิกที่ดี องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าสวนภูมิภาค จังหวัดสุพรรณบุรี.

- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (๒๕๖๑). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วุฒิพงษ์ พร้อมสุข. (๒๕๖๑). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น กลุ่มเลย ๕. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัคราวดี ชูถนอม. (๒๕๖๕). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค ๙. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Walton, R.E. (๑๙๗๔). Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business Review**, ๑๕(๗), ๑๒-๑๖.