

# คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส

## Quality of Work Life that Affects the Performance of Medical Personnel in Community Hospitals in Narathiwat Province

ศจี อินทฤทธิ์<sup>1</sup> และ สรัญณี อุเสินยาง<sup>2\*</sup>

Sachee Intharit<sup>1</sup> and Saranee U-senyang<sup>2\*</sup>

วันที่รับบทความ : 06/02/2566

วันแก้ไขบทความ : 01/03/2566

วันที่ตอบรับบทความ : 09/03/2566

### บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานต่อองค์กร และที่สำคัญประสิทธิภาพของการทำงานจะเกิดขึ้นในองค์กร งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส ทำการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน แบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 54.5 ในรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 59.50

**ความสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพ โรงพยาบาลชุมชน

### Abstract

The quality of work life is significant because it has an impact on work performance. If personnel have a high quality of life at work, it will create a positive work environment for the organization and, most significantly, increase work efficiency.

<sup>1</sup> นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Master Student, Master of Management Program in Faculty of Management Sciences, Princess of Naradhiwas University

<sup>2</sup> อาจารย์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

Lecturer, Master of Management Program in Faculty of Management Sciences, Princess of Naradhiwas University

\* Corresponding author. E-mail: saranee.u@pnu.ac.th

Therefore, the purpose of this study is to investigate how the quality of life at work influences the performance of medical personnel at community hospitals in Narathiwat Province. The data were collected using questionnaires from 350 participants by using stratified sampling. Simple regression analysis and multiple regression analysis were employed for data analysis. According to the study, the efficiency of work performance of the personnel is influenced by the quality of work life at the overall significance level of 0.05. The research can explain the variation in the efficiency of work performance of the personnel was 54.5 %. When considering each aspect which is work-life quality related to social support, social work-life balance, democracy in the organization, and working environment that prioritizes safety and health promotion, it was found that each aspect affects the efficiency of work performance of the personnel with a significant statistical value at 0.05. The research can explain the variation in the efficiency of work performance of the personnel at 59.50 %.

**Keywords:** Quality of Work Life, Performance, Community Hospitals

## บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้เกิดการแข่งขันขององค์กรต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ระบบราชการเป็นกลไกที่สำคัญของภาครัฐที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลในการบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จ ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุขที่กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเนื่องจากบุคลากรทางการแพทย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน การพัฒนาและการจัดการด้านกำลังคนถือเป็นงานที่ยากที่สุด แต่มีความจำเป็นต้องดำเนินการเพราะเป้าหมายหลักของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จด้านสุขภาพ ซึ่งการจะสร้างคนที่มีคุณภาพได้นั้นต้องมองที่พื้นฐานความต้องการของบุคลากรทั้งปัจจัยพื้นฐาน ความสุขในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม ทั้งนี้การสร้างค่านิยม แรงบันดาลใจ กลยุทธ์การบริหารและพัฒนากำลังคนเพื่อให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข “เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก” เกิดความสามารถที่จะยกระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรจะส่งผลให้ช่วยสร้างคุณค่าขององค์กรขึ้นมาอย่างถูกต้องและผลประโยชน์จะตกไปอยู่กับสุขภาพของประชาชนในที่สุด (Office of the Permanent Secretary, 2017)

People Excellence Strategy ในประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษาคนคุณภาพ (Human Resource for Health Management) กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม (Retention Strategy and Happy Work Life) มีการพัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า

ทั้งสมรรถนะและผลงาน (Career Planning and Development) ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดด้านดัชนีคุณภาพชีวิต ความสุขและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในประเทศไทย ดัชนีความผาสุกขององค์กร (Happy Public Organization Index) อัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ (Retention Rate) การปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพเป็นกรอบในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพในระยะ 5 ปี (2560 - 2564) โดยมีเป้าหมายในการสร้างเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก โดยเน้นการดำเนินงานสำคัญใน 3 ประเด็นประกอบด้วย การเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากรโดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคลและองค์กร (Happinometer) เพื่อวิเคราะห์และวางแผนการสร้างสุขให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานควบคู่กับการมีสุขภาพกายที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น สังคมที่ปลอดภัย (Office of the Permanent Secretary, 2017)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคล และความพึงพอใจที่มีต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม (Walton, 1973) ตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นประเด็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์นั้นมีประสิทธิภาพ สามารถดูแลและให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร

การทำงานในทุกองค์การประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้้องค์การนั้นประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำความสำเร็จมาสู่้องค์การ จากการปฏิรูประบบราชการโดยการนำแนวคิดการบริหารแนวใหม่มาใช้กับระบบราชการไทย เพื่อให้มีบุคลากรมีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกล่าวคือ มีภาวะผู้นำ มีการพัฒนาในด้านทฤษฎีทำให้บุคลากรมีใจรักในงานและความแข็งแกร่ง ในชีวิตการทำงานรวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เสริมสร้างให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและมีความสุข (Abdullah et al., 2013) และเนื่องจากโรงพยาบาลต่าง ๆ ต้องเข้าร่วมกับระบบประเมินคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) เพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานของการทำงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์ทำงานหนักมากขึ้น บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถเนื่องจากมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านการบริหารงานด้านเอกสารและงานด้านการปฏิบัติการ ซึ่งถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบหลักที่สำคัญของสหสาขาวิชาชีพ และในปัจจุบันโรคต่าง ๆ มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ทันสมัยมากขึ้น บุคลากรต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมา เป็นเหตุให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เหนื่อยล้า มีความเครียดส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน (Robbins & Judge, 2013) โดยการที่โรงพยาบาลจะได้รับการประเมินมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพนั้นจะต้องผ่านระบบการตรวจสอบระบบการทำงานของบุคลากร การตรวจด้านการจัดการความเสี่ยง การตรวจสอบเกี่ยวกับเรื่องของระบบบริหารคุณภาพและรวมไปงานด้านบริการต่าง ๆ เป็นต้น

จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานวาพนักงานมี  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะให้ระบบงานบริการเป็นไปอย่างมี  
มาตรฐานด้วยคุณภาพที่ดีเหมาะสมกับทรัพยากรที่มีอยู่และผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ

จากข้อมูลงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส ผลการสำรวจ  
ความสุขของบุคลากรทางการแพทย์ ในปี พ.ศ. 2565 (Human Resource Management at the  
Provincial Health Office of Narathiwat, 2022) ภาพรวมของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนราธิวาส  
พบว่า มิติที่ 1 Happy Body (สุขภาพกายดี) มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70.78 มิติที่ 2 Happy Heart (น้ำใจดี)  
ค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.36 มิติที่ 3 Happy Relax (ผ่อนคลายดี) ค่าเฉลี่ยร้อยละ 59.25 มิติที่ 4 Happy  
Brain (ใฝ่รู้ดี) ค่าเฉลี่ยร้อยละ 63.41 มิติที่ 5 Happy Soul (จิตวิญญาณดี) ค่าเฉลี่ยร้อยละ 76.61 มิติที่  
6 Happy Money (สุขภาพเงินดี) ค่าเฉลี่ยร้อยละ 54.07 มิติที่ 7 Happy Family (ครอบครัวดี)  
ค่าเฉลี่ยร้อยละ 69.34 มิติที่ 8 Happy Society (สังคมดี) ค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.71 ด้าน Happy Work  
life (การงานดี) ร้อยละ 63.33 ซึ่งค่าเฉลี่ย Hapinometer ในบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาล  
ชุมชน ทั้ง 11 แห่งในจังหวัดนราธิวาส คิดเป็นร้อยละ 66.10 ส่วนผลการสำรวจด้านความสมดุลชีวิตกับ  
การทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาสในภาพรวม พบว่าค่าเฉลี่ย  
ร้อยละ 56.25 พบว่าค่า Hapinometer ยังไม่ถึงเกณฑ์เป้าหมายที่กระทรวงสาธารณสุขได้วางไว้คือ  $\geq$   
ร้อยละ 70 ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร  
ทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จึงเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากหากบุคลากรทางการแพทย์มีคุณภาพชีวิต  
การทำงานที่ดีแล้วนั้น จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานต่อองค์กรและที่สำคัญประสิทธิภาพของการ  
ทำงานก็จะเกิดขึ้นในองค์กรนำไปสู่การบริการที่ดีมีคุณภาพแก่ผู้รับบริการในระยะยาวต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร  
ทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส

## ทบทวนวรรณกรรม

### คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความ  
ปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมของ  
องค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ (Walton, 1973) เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของ  
ผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้ว  
จะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพ ปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจ  
และสิ่งที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและช่วยลดอัตรา  
การขาดงาน การลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้น (Hackman &  
Suttle, 1977) สามารถตอบสนองได้ทั้งร่างกายและจิตใจ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานมีความสุข  
ในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น  
ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนต่อไป

### องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของ  
บุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล

และสังคมที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ข้อ ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจะต้องเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือยึดจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและต่อการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รักษาหรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานทำตาม มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก เพื่อพัฒนาศักยภาพในอนาคต มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ก้าวหน้าในสายงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งยังมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงาน ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ไม่มีอคติและการทำลายซึ่งกัน และกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ มีการเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งการวางมาตรฐาน การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) หมายถึง บุคลากรจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องมีการจัดสรรบทบาทให้สมดุลได้แก่การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม (Social Relevance) หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง นอกจากนี้ Huse and Cummings (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเป็นธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม มีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน 2) สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานควรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกายและจิตใจของพนักงาน พนักงานควรได้รับสวัสดิการจำเป็นที่สำคัญเช่น น้ำดื่ม มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและสะอาด รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับแสง เสียง กลิ่นและการรบกวนสายตา 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ทักษะความสามารถ

หลากหลาย ทำงานที่มีความท้าทายมีความสำคัญต่อองค์กรและมีอิสระในการทำงาน มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคงและเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการเพิ่มเติมความรู้และทักษะเพื่อโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับ 5) สังคมสัมพันธ์ หมายถึง บรรยากาศในการทำงานภายในองค์กรมีความเป็นมิตร ยอมรับซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เห็นอกเห็นใจกัน มีการช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน 6) ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง ความยุติธรรม ความเสมอภาคในการบริหารงานที่พนักงานได้รับ มุ่งให้องค์การคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลัก และจำต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งยังต้องให้เกียรติแก่บุคคลในเรื่องสิทธิบุคคล 7) ความอิสระจากงาน หมายถึง พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตความเป็นส่วนตัว ซึ่งมีอิสระจากการทำงาน มีความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานกับวิถีชีวิต 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งรับรู้ว่าองค์กรได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของของ Walton (1973) ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพราะมีเนื้อหาครอบคลุมเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลให้งานประสบความสำเร็จและยังมีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส

### **ประสิทธิภาพการทำงาน**

ประสิทธิภาพ คือ ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจหมายถึงความพอใจในการให้บริการกับประชาชน ดังนี้ 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า ซึ่งมีความสอดคล้องกับความพึงพอใจในการให้บริการของภาครัฐในปัจจุบัน ทั้งนี้โรงพยาบาลชุมชนเองก็ต้องให้ความสำคัญกับความพึงพอใจดังกล่าว ไม่ว่าด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกันกับผู้รับบริการทุกคนที่มาใช้บริการในโรงพยาบาล การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างก้าวหน้า ผู้รับบริการที่มาใช้บริการในโรงพยาบาลมีความคาดหวังกับการให้บริการในด้านนี้มากเพราะคุณภาพของการให้บริการในโรงพยาบาลจะต้องมีความรวดเร็ว ให้บริการอย่างเพียงพอในด้านของอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์เวชภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลตั้งแต่การส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูและด้านศักยภาพเทคโนโลยีในการให้บริการ นอกจากนี้ประสิทธิภาพการทำงานยังครอบคลุมในเรื่องของการกระทำของพนักงานแต่ละคนที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร (Petchphrom, 2019; Seewichai, 2020; Thonglah & Visitnitikija, 2021)

### **องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน**

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ 4 องค์ประกอบได้แก่ 1) คุณภาพของงาน หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้งานต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการทำงานต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มาใช้บริการ 2) ปริมาณ

งาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัตินั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่กำหนดหรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมาจะต้องสอดคล้องอัตรากำลังคนในสายงาน 3) เวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนด เมื่อเทียบความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดและพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว 4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงานโดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือ ต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้านบุคคล วัสดุ เทคโนโลยีและการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด แนวคิด Peterson and Plowman ด้านองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพการทำงานนั้นมีความครอบคลุม สอดคล้องกับการวัดประสิทธิภาพขององค์กรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากเนื้อหาครอบคลุมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส นอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบที่องค์การส่วนใหญ่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยและให้ความสำคัญมากที่สุด นอกจากนี้ Harrington (1913) ได้เสนอไว้ว่าหลักวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพ ควรมีองค์ประกอบสำคัญ 12 ข้อดังนี้ 1) ระบุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน 2) พิจารณาลึกถึงความเป็นไปได้ของงาน 3) การให้แนวทาง คำชี้แนะถูกต้องแน่นอน 4) สร้างระเบียบวินัยต่อการทำงาน 5) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ 6) ขั้นตอนงานต้องเชื่อถือได้ มีความเรียบง่าย มีสมรรถภาพและจดบันทึกข้อมูล 7) ควรมีลักษณะชี้แจงกระบวนการดำเนินงาน 8) งานแล้วเสร็จทันเวลา 9) ผลลัพธ์ควรมีมาตรฐาน 10) แผนงานยึดเป็นมาตรฐานได้ 11) ระบุมาตรฐานที่ใช้สอนงานได้ 12) มอบรางวัลพิเศษชมเชยงานที่ดี Harrington (1913) ให้ความสำคัญด้านหลักวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วย 12 ประการที่บุคลากรในองค์กรจะต้องพึงปฏิบัติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และ Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษา พบว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 2 ด้าน คือความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และการจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

จากการศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยเลือกแนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นของ Peterson and Plowman (1953) เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส นอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบที่องค์การส่วนใหญ่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยและให้ความสำคัญมากที่สุด

นอกจากนี้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณลักษณะของงาน ด้านงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความเป็นอิสระ และด้านผลตอบแทนของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Sawetwong, 2014) การศึกษาของ Saringkhan et al. (2018) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญและด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาของ Ruangrob

(2019) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และการศึกษาของ Thonglah and Visitnitikija (2021) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงใน การทำงานด้านสังคมสัมพันธ์และด้าน ความอิสระจากงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

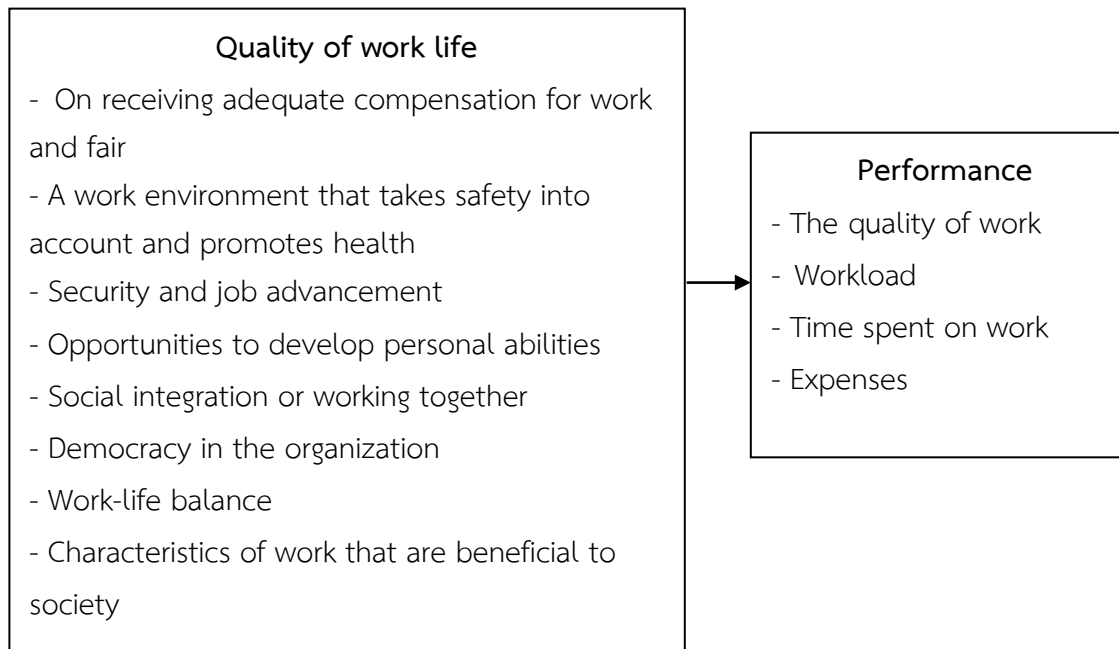


Figure 1 Conceptual Framework

## ระเบียบวิธีการศึกษา

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนราธิวาส จำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วยโรงพยาบาลสุคีริน จำนวน 87 คน โรงพยาบาลเจาะไอร้อง จำนวน 104 คน โรงพยาบาลศรีสาคร จำนวน 110 คน โรงพยาบาลแว้ง จำนวน 116 คน โรงพยาบาลสุไหงปาดี จำนวน 131 คน โรงพยาบาลยี่งอเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา จำนวน 123 คน โรงพยาบาลจะแนะ จำนวน 131 คน โรงพยาบาลตากใบ จำนวน 129 คน โรงพยาบาลบาเจาะ จำนวน 151 คน โรงพยาบาลรือเสาะ จำนวน 159 คน โรงพยาบาลระแงะ จำนวน 222 คน รวมบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนรวมทั้งหมด 1,463 คน ใช้สูตรคำนวณในกรณีทราบจำนวนประชากรของ Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 316 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 (Unchai, 2013) เท่ากับ 32 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 348 คน จึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเกินกว่าที่คำนวณไว้เล็กน้อย (Choosrithong, 2020) ดังนั้นการศึกษานี้จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละกลุ่มงาน (Sawetwong, 2014) ซึ่งจำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีหลายกลุ่มงาน จึงต้องทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่ม (Proportional Stratified Random Sampling) รายละเอียดดัง Table 1



**Table 1** The Population and Sample of Healthcare Workers by Location in 11 Community Hospitals in Narathiwat Province

Personnel formal physician CMH. population/ sample	CMH. Sukhirin	CMH. Cho airong	CMH. SiSakorn	CMH. Waeng	CMH. Su-ngai Padi	CMH. Yi ngor	CMH. Chan Naue	CMH. Takbai	CMH. Bacho	CMH. Rueso	CMH. Ranga
Physician	5/1	5/1	7/2	8/2	7/2	7/2	5/1	15/3	8/2	11/2	15/3
Dentist	2/1	3/1	2/1	4/1	3/1	3/1	1/1	3/1	2/1	5/1	5/1
Pharmacist	4/1	4/1	5/1	6/1	6/1	5/1	5/1	9/2	6/1	7/1	8/2
Professional nurse	42/10	59/14	58/13	62/14	72/17	71/16	63/15	64/15	81/19	86/20	110/26
Medical Technologist/ Medical science officer	3/1	3/1	3/1	3/1	3/1	4/1	3/1	4/1	4/1	4/1	5/1
Public Health Academician/P ublic health officer	13/3	10/2	12/2	11/2	11/2	13/3	15/3	12/2	11/2	13/3	17/4
Thai traditional medicine	2/1	1/1	2/1	2/1	2/1	2/1	2/1	2/1	2/1	2/1	2/1
Physical therapist	2/1	2/1	2/1	2/1	3/1	2/1	2/1	4/1	3/1	3/1	2/1
Radiologist/ Medical radiologist	2/1	2/1	2/1	2/1	2/1	2/1	2/1	2/1	3/1	3/1	4/1
Nursing Assistant	4/1	5/1	4/1	4/1	3/1	3/1	6/1	4/1	3/1	4/1	6/1
Other personnel	8/2	10/2	13/2	12/2	19/4	10/2	27/6	10/2	28/6	20/4	48/11
<b>Total</b> population/ sample	<b>87/23</b>	<b>104/26</b>	<b>110/26</b>	<b>116/27</b>	<b>131/32</b>	<b>123/30</b>	<b>131/32</b>	<b>129/30</b>	<b>151/36</b>	<b>159/36</b>	<b>222/52</b>

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed Ended Question) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ทั้งส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในระหว่าง 0.6 ถึง 1 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์

อัลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach' S Coefficient Alpha) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.952 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.949 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.964 ถือได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพ มีความเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้

#### การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส กระทรวงสาธารณสุข ให้การรับรอง ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน 2565 รหัสโครงการวิจัย 11/2565 โดยได้รับการรับรองแบบ Exemption Review

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Interferential Statistics) ประกอบไปด้วย การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X) กับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน (Y) เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $X_1$ ) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $X_2$ ) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ( $X_3$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $X_4$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $X_5$ ) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $X_6$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $X_7$ ) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ( $X_8$ ) กับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน (Y) เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส โดยก่อนทำการวิเคราะห์ Regression ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่า Correlations ซึ่งค่าสหสัมพันธ์  $r$  ระหว่างตัวแปรอยู่ในช่วง 0.369-0.731 ต่ำกว่า 0.75 ถือว่าไม่มีปัญหา Collinearity and Multicollinearity

#### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมปรากฏดัง Table 2

**Table 2** A Simple Regression Analysis of the Performance of Healthcare Workers in Community Hospitals in Narathiwat Province.

Predictor	B	S.E.	Beta	t	Sig
Quality of work life	0.742	0.036	0.738	20.40	<0.001*
Constant	1.101	0.135		8.151	<0.001*

$R^2=0.545$ , SEE. = 0.317,  $F=416.296$  Sig. of  $F=0.000$ , Significant =  $P\text{-value}<0.05$

จาก Table 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถ

อธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 54.5 โดยสามารถเขียนสมการรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.101 + 0.742 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน})$$

และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$Y = 0.738 (\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน})$$

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส จำแนกรายด้านปรากฏดัง Table 3

**Table 3** A Multiple Regression Analysis of the Performance of Healthcare Workers in Community Hospitals in Narathiwat Province is Classified by Aspect.

Predictor	B	S.E.	Beta	t	Sig
Characteristics of work that are beneficial to society	0.250	0.035	0.313	7.155	< 0.001*
Work-life balance	0.205	0.035	0.269	5.911	< 0.001*
Democracy in the organization	0.192	0.039	0.227	4.955	< 0.001*
A work environment that takes safety into account and promotes health	0.113	0.032	0.150	3.546	< 0.001*
Constant	0.970	0.130		7.445	< 0.001*

$R^2 = 0.595$ , SEE. = 0.300,  $F = 126.575$  Sig. of F = 0.000, Significant = P-value < 0.05

จาก Table 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส ด้วยวิธี Stepwise (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 59.50 และสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.970 + 0.250 (\text{ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม}) + 0.205 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว}) + 0.192 (\text{ด้านประชาธิปไตยในองค์กร}) + 0.113 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน})$$

และเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$Y = 0.313 (\text{ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม}) + 0.269 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว}) + 0.227 (\text{ด้านประชาธิปไตยในองค์กร}) + 0.150 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน})$$

## สรุปและการอภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 54.5 ในรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อม การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 59.50 ในรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ระดับความสำคัญ 0.05 มีปัจจัย 4 ด้านด้วยกัน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.313) รองลงมาคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.269) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.227) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าสัมประสิทธิ์ = 0.150) ตามลำดับ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดและเข้าถึงชุมชน มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาผู้ป่วย ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพผู้รับบริการในสังคม มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการกระทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saringkan, et al. (2018) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchphrom (2019) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไพรเชนยีไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiprapa and Apibunyopas (2022) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาคตะวันออก

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส เนื่องจาก ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสำคัญกับบุคลากรทางการแพทย์เป็นอย่างมาก การที่บุคลากรทางการแพทย์มีการบริหารจัดการวางแผนการทำงานให้มีความสมดุลทั้งด้านชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวว่า บุคลากรจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องมีการจัดสรร

บทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchphrom (2019) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรเชนีย์ไทย จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านประชาธิปไตยในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส เนื่องจากบุคลากรทางการแพทย์มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นอิสระในการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กร ที่ให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล มีการให้ความเคารพในความเป็นที่ นื่อง ของบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ มีการเคารพในสิทธิส่วนตัวมากขึ้นเพียงใด ยอมรับในการขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งการวางมาตรฐาน การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchphrom (2019) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไพรเชนีย์ไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saringkhan, et al. (2018) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jirawisedsakun (2018) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาส เนื่องจากการสนับสนุนให้บุคลากรทางการแพทย์ทุกหน่วยงาน มีความปลอดภัยจากการทำงานด้วยนโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนในด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การดูแลสุขภาพของคนทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกายและต่อการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sawetwong (2014) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saringkhan, et al. (2018) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โตชิบา คอนซูมเมอร์โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดี มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Petchphrom (2019) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท ไพรชนียไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ruangrob (2019) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของ พนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภาคตะวันออกของไทยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อการประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiprapa and Apibunyopas (2022) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานขับรถขนส่งน้ำมันในเขตภาค ตะวันออก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสำคัญเป็นกรณีพิเศษกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และถึงแม้ว่าผลการศึกษายังพบว่ามีปัจจัยด้าน คุณภาพชีวิตอีก 4 ด้านที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาส ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ถึงแม้ ปัจจัยดังกล่าวจะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนราธิวาสก็ตาม ผู้บริหารก็ไม่ควรมองข้ามและไม่ละเลยปัจจัยเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นการพิจารณา ความเหมาะสมของค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มศักยภาพในการ ทำงาน มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถและทักษะเดิมที่มีอยู่ เปิดโอกาสให้บุคลากร ทางการแพทย์ในทุกระดับได้มีการสร้างนวัตกรรมในรูปแบบใหม่ ๆ ขึ้นในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากร ทางการแพทย์ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และการได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เมื่อรู้สึกมีคุณค่าจะก่อให้เกิดการยอมรับและร่วมมือกันทำงานในองค์กร รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ องค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคนทำงาน ไม่มีการแข่งขันในการทำงาน ร่วมกันรับผิดชอบ จริงใจ และมีการเปิดเผยตนเอง ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้ระบบงานบริการพัฒนาไปอย่าง มีมาตรฐานด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากรทางการแพทย์ และส่งผลให้เกิดการบริการ ที่ดีมีประสิทธิภาพทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจต่อไป

### ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ทางการแพทย์ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน
2. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัด นราธิวาส ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศูนย์ หรือ โรงพยาบาลทั่วไป หรือขยายพื้นที่ในการศึกษาบุคลากรทางการแพทย์ในเขตสุขภาพ หรือบุคลากรทาง การแพทย์ในส่วนระดับภาคต่อไป เนื่องจากบริบทพื้นที่ ที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตอาจมี ความแตกต่างกัน

3. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นงานวิจัยที่น่าสนใจ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงการวิจัยคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเข้าใจถึงปัญหาและสามารถจัดการแก้ไขปัญหาดังตรงประเด็น และจะเกิดประโยชน์ในการพัฒนาและจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์ต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- Abdullah, I., Omar, R., & Rashid, Y. (2013). Effect of Personality on Organizational Commitment and Employees' Performance: Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(6), 761-768.
- Chaiprapa, R., & Apibunyopas, P. (2022). Quality of Life of Work and Personal Factors Affecting Work Performance of Oil Transportation Driver in the Eastern Region. *Academic Journal of Eastern University of Management and Technology*, 2673 (0618), 1-19.
- Choosrithong, R. (2020). *Factors Influencing Work Safety Behaviors of Professional Nurses in Community Hospitals, Chon Buri Province*. (Thesis according to the Master of Nursing Science Program, In community nurse practitioner). Chonburi: Burapha University.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving Life at Work: Behavior Science Approach to Organizational Change*. California: Goodyear.
- Human Resource Management at the Provincial Health Office of Narathiwat. (2022) *Department of Human Resource Management*. Narathiwat.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. (3<sup>rd</sup> ed.). St. Paul, MN: West.
- Jirawisedsakun, K. (2018). Quality of Work Life that Affect the Work Efficiency of Central Officers in the Department of Social Development and Welfare, Ministry of Social Development and Human Security. *Journal of Business Administration and Social Sciences, Ramkhamhaeng University*, 1(1), 35-52.
- Office of the Permanent Secretary. (2017). *People Excellence Strategy*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary.
- Petchphrom, N. (2019). *Organizational Culture and Quality of Work Life Affecting Work Efficiency of Employees of Thailand Post Company Limited*. (Master's degree with independent research). Pathumthani: Rajamangala University of Technology, Thanyaburi.
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. Ill: Irwin. *Research: Graduate Studies*, 7(1), 35-44.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. (15<sup>th</sup> ed.). Prentice Hall.

- Ruangrob, A. (2019). Quality of Work Life Affecting Job Efficiency of Operational Employees in Auto Part Manufacturers in Eastern Thailand. *Rajabhat Ramphai Barni Research Journal*, 14(2), 5-11.
- Saringkhan, B., Chienwattanasook, K., & Chalearnsook, J. (2018). Organizational Environment and Working Life Quality Affecting Staff's Work Efficiency. *Journ al of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 7(1), 35-44.
- Sawetwong, A. (2014). *The Quality of Work Life and Job Characteristic Factors Affecting the Work Efficiency of Staff in a Private Hospital*. (Independent study Master of Science in Human Resource Management Program, College of Graduate Studies in Management). Bangkok: Sripatum University.
- Seewichai, M. (2020). *Job Motivation Affecting Work Efficiency of the Authorities of Sakon Nakhon National Parks*. (Master of Public Administration thesis) Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Thonglah, K., & Visitnitikija, C. (2021). Quality of Working Life Affecting Working Efficiency of Government Officials and Personnel at the Office of Finance, Bangkok Metropolitan Administration. *Rajabhat Rambhai Barni Research Journal*, 15(2), 118-128.
- Unchai, S. (2013). *Factors Influencing Preventive Sexual Relation Skill Among Junior High School in Thatphanom District, Nakhonphanom Province*. (Thesis according to the Master of Nursing Science Program, In community nurse practitioner). Chonburi: Burapha University.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Lift: What Is It?. *Stone Management Review*, 14(2), 11-12.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row Publication.