

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข¹

QUALITY OF LIFE INFLUENCING OPERATIONAL EFFICIENCY
OF THE OFFICERS IN THE BUREAU OF HEALTH PROMOTION,
DEPARTMENT OF HEALTH, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

ประภัสสร นุชนิยม²

บทคัดย่อ

การศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยจากประชากร จำนวน 120 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง โดยด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง โดยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก 3) คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านธรรมเนียมในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purposes of the study, on the quality of life influencing operational efficiency of the officers in the Bureau of Health Promotion, Department of Health, Ministry of Public Health, are 1) to study the quality of life of the officers in the Bureau of Health Promotion 2) to study the operational efficiency of the officers in the Bureau of Health Promotion and 3) to study the quality of life influencing operational efficiency of life of the officers in the Bureau of Health Promotion, Department of Health, Ministry of Public Health. This study is a quantitative study conducting the survey using the questionnaires as the instruments for the data collection. The population were the 120 officers working at the Bureau of Health Promotion, Department of Health, Ministry of Public Health. The descriptive statistics for data analysis included the percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested, and the inferential statistics were analyzed and reported by using Enter Multiple Regression. The results were as follows. Firstly, the operational efficiency of the officers in the Bureau of Health Promotion, was at the high level, the quality of life of the officers in the Bureau of Health Promotion, Department of Health, Ministry of Public Health were generally at the very high level. When considering each aspect, it was found that the safe and healthy environment showed the highest average level of quality of life which was at a very high level. Secondly. When considering each aspect, it was found that the costs aspect had the highest average level of efficiency which was at a very high level. Thirdly, the quality of life had the statistically significant and positive influencing with the operational efficiency of the officers in the Bureau of Health Promotion at the significance level of .05. When considering each aspect, it was found that the 3 aspects consisted of social relevance, work life balance and constitutionalism, are related to and have the influences upon the quality of life and operational efficiency of the officers in the Bureau of Health Promotion, Department of Health, Ministry of Public Health.

Keywords: Quality of Life, Operational Efficiency

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ประเด็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นประเด็นสำคัญที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นเรื่องใกล้ตัวที่มีความเชื่อมโยงไปถึงผลการปฏิบัติงานหลายองค์การทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนจึงเน้นการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข รับรู้ว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ผลการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยส่วนมาก พบว่าการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตในครอบครัว และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในบริบทของหน่วยงานราชการ ข้าราชการและบุคลากรทุกภาคส่วน ต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนแผนงาน โครงการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และข้อสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จเป็นรูปธรรม เกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยการจะทำให้้องค์การไปสู่เป้าหมายได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนงานตามภารกิจ ซึ่งถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสม คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กรด้วย

สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทภารกิจหลักในการส่งเสริมสุขภาพประชากรตามกลุ่มวัย ได้แก่ กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย กลุ่มวัยเรียนวัยรุ่น กลุ่มวัยทำงาน และกลุ่มผู้สูงอายุ ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย จากบทบาทภารกิจที่เป็นการส่งเสริมสุขภาพประชาชนทุกกลุ่มวัย และการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพของประเทศ ซึ่งการดำเนินงานมุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ซึ่งมีบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพเป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปตามเป้าหมายภารกิจหรือไม่นั้น คุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่อาจส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและเป็นประโยชน์มากขึ้น นำไปสู่การวางแผนหรือกำหนดแนวทาง นโยบายโดยผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นอย่างไร
2. คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นอย่างไร
3. คุณภาพชีวิตมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ศึกษาได้รวบรวม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

John D. Millett (1954, p. 34, อ้างถึงในเสาวลักษณ์ คิมัน, 2560, หน้า 9) ได้ให้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนพิจารณาจาก 1) การให้บริการด้วยความเท่าเทียม 2) การให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา 3) การให้บริการด้วยความเพียงพอ 4) การให้บริการด้วยความต่อเนื่อง และ 5) การให้บริการด้วยความก้าวหน้า

Herbert A. Simon (1960, pp. 180 – 181, อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ ตีมัน, 2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นดูได้จากความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย

Peterson & Plowman (1953, p.433, อ้างถึงใน สุพจน์ อภิรักษ์ธรา, 2565, หน้า 29) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่าย (Costs)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ภายใต้การดำเนินการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามเวลาที่กำหนด และมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

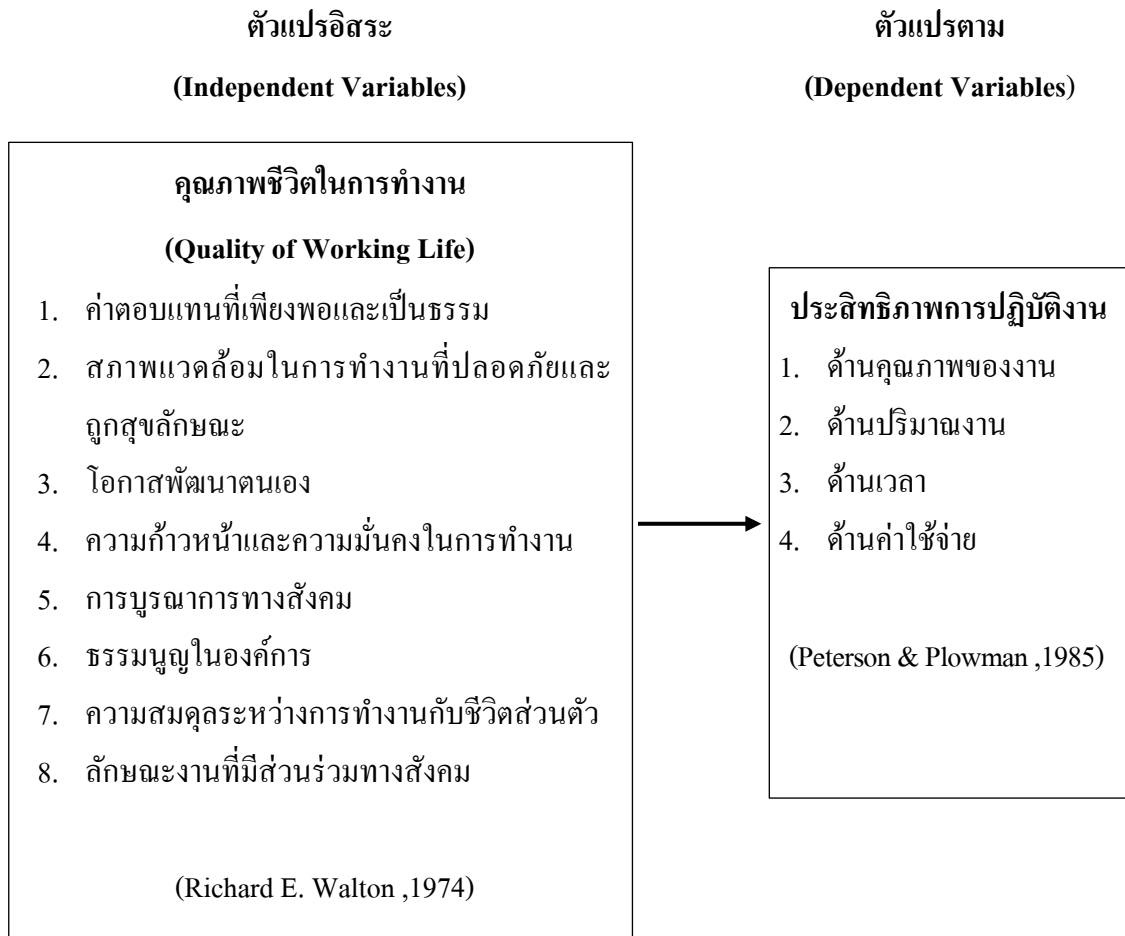
Huse & Cummings (1985, pp. 198 – 200, อ้างถึงใน สุริย์พร วิสุทธารณ์, 2556, หน้า 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับความความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานกับประสิทธิผลของหน่วยงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานที่เกิดความสุขใจที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน

Drafke & Kossen (2002, p.305, อ้างถึงใน นิชญา มานิสสรณ์, 2558, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไกต่าง ๆ ซึ่งจะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่กระทบต่อการทำงานของตนเอง

Richard E. Walton (1974, pp. 12 - 15, อ้างถึงใน นิชญา มานิสสรณ์, 2558, หน้า 16 - 17) แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูก 3) โอกาสพัฒนาตนเอง 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่มีส่วนรวมทางสังคม

จากการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองถึงความต้องการที่เพียงพอทั้งทางกายและใจของคนในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจต่องานหรืออาชีพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ภายใต้ความสมดุลระหว่างความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลและความต้องการขององค์กร ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนในองค์กรและการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานได้จะส่งผลทำให้งานขององค์กรนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดความสำเร็จขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 120 คน ผู้ศึกษาใช้ประชากรทั้งหมด เนื่องจากประชากรมีจำนวนจำกัด (Finite population) สามารถทอดแบบสอบถามได้อย่างครบถ้วนและมีความชัดเจน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำมาพิจารณาเป็นตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ซึ่งน่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson & Plowman (1985) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและกำหนดตัวแปร ได้แก่

1. คุณภาพของงาน
2. ปริมาณงาน
3. เวลา
4. ค่าใช้จ่าย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Richard E. Walton (1974) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและกำหนดตัวแปร ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสพัฒนาตนเอง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยเสร็จสิ้นแล้วได้นำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถาม จำนวน 60 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้วิธีวัดความสอดคล้องของเนื้อหาภายใน (Internal Consistency Method) หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557) และตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้านคุณภาพของงาน เท่ากับ 0.917 ด้านปริมาณงาน เท่ากับ 0.942 ด้านเวลา เท่ากับ 0.943 ด้านค่าใช้จ่าย เท่ากับ 0.906 ในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เท่ากับ .921 (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เท่ากับ .919 (3) ด้านโอกาสพัฒนาตนเอง เท่ากับ .911 (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ .929 (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม เท่ากับ .943 (6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร เท่ากับ .920 (7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เท่ากับ .915 และ (8) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม เท่ากับ .944 ซึ่งจากการทดสอบจะเห็นได้ว่าความน่าเชื่อถือของทุก ๆ ด้านมีค่าเข้าใกล้ 1 หรือ ≥ 0.7 ถือได้ว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดี แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำแบบสอบถามไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการนำแบบสอบถาม (questionnaires) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว ไปทำการแจกให้กับบุคลากรภายในสำนักส่งเสริมสุขภาพโดยตรง เพื่อทำการสำรวจโดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในเดือนพฤษภาคม 2566 จำนวน 120 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

การศึกษายกยติพลใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีผลการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ ของประชากร จำนวน 120 ตัวอย่าง พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในภาพรวม ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ด้านปริมาณงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ด้านเวลา สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ด้านค่าใช้จ่าย สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ได้ทดสอบความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน สรุปได้ว่า ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าปัจจัยคุณภาพของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แบ่งเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านธรรมเนียมในองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานควรมีนโยบายและสนับสนุนให้มีแนวทางที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอย่างครอบคลุม จำแนกแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสะท้อนความคิดเห็น นำไปสู่การวิเคราะห์ความต้องการ ความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ภายในหน่วยงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบท นอกจากนั้น ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน บุคลากรอาจจะได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

ข้อมูลดังกล่าวจะไปไปสู่การวางแผนหรือการกำหนดแนวทางการสนับสนุนสวัสดิการที่บุคลากรควรได้รับอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จากระดับความคิดเห็นพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ทั้งทางด้านกายภาพและด้านสภาพจิตใจ มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยในระหว่างปฏิบัติงาน แต่ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้มีผลและมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ควรมีการปรับสภาพแวดล้อมหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น จัดพื้นที่ Co – Working Space ให้บุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวอาจก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนรูปแบบการทำงานกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีการประชุมกลุ่มย่อย ซึ่งจะสร้างสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากร มีผลดีต่อคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมด้วย

3) ด้านโอกาสพัฒนาตนเอง ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนดังกล่าว เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความประสงค์ภายใต้เงื่อนไขและข้อตกลงร่วมกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ควรมีการสำรวจความต้องการและกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ร่วมกัน โดย จัดทำแผนพร้อมกำหนดแนวทางหรือเงื่อนไขในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจนและเป็นธรรม มีการประเมินความพึงพอใจ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนปัญหา

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1) ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีความแตกต่างกันหรือเป็นอิสระต่อกัน

2) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติการ

1) หน่วยงานทำการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยอาศัยเครื่องมือที่หลากหลายของกระทรวงสาธารณสุข หรือเครื่องมือการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตของบุคลากร ที่เกิดจากปัจจัยบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อหาช่องว่างในแต่ละประเด็น แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในการทำงาน หรือทำการทบทวน หรือประเมินแผนการดำเนินงานของหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) หน่วยงานควรจัดทำพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งล้วนจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดและวิธีดำเนินการให้ชัดเจน และมีการรายงานผลไปยังผู้บริหาร

3) ผู้บริหารกรมอนามัย ทำการกำกับติดตามการปฏิบัติตามแผน ผ่านการรายงานผลการประเมินผลของแต่ละหน่วยงาน หากการดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันไม่เป็นไปตามแผน ควรหาแนวทางที่เหมาะสม เพื่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมความผูกพันให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2) ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาที่มีความหลากหลาย เช่น อาจใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม

3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กับหน่วยงานอื่นที่อยู่ในสังกัดเดียวกัน และมีบทบาทภารกิจที่คล้ายกัน

บรรณานุกรม

กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชิน โสภณ วิสิฐนิธิกิจ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร.

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาพัฒนาการศรัทธา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

กฤษดา ช่อปทุมมา. (2561). คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานธุรกิจ เมล็ดพันธุ์ดอกดาวเรือง ในจังหวัดเชียงใหม่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- ดลนภา ไชยหันขวา. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, สำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณิชญา มานิสสรณ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2560). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนสมนต์ ภาวกังวานวงษ์. (2562). ประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเกม ใน ประเทศไทย. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟูลส์ จังหวัดนครปฐม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรียา ยังศิริ. (2559). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ รัตนนุพงษ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวลักษณ์ คิมั่น. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุพจน์ อภิรักษ์ธรา. (2565). บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา.
- สุรีย์พร วิสุทธากรณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง.

- สุทธภา รัตริชชานนท์. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2563). ค่านิยมของการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป (1954) จำกัด.
- อวยพร ปานหนู. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Jain, Sarika. (2016). A Study on Quality of Work Life Among Workers in Textile Industries in Rajasthan. Available at SRN: <https://ssrn.com/abstract=2797287> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2797287>
- Jiwan Jyoti Maini. (2020). Quality of work life and job performance: A study of faculty working in the technical institutions. *Higher Education Quarterly*, 523.
- Kannaiah, D & Sasikumar, G. (2014). Quality of work life of employees in small scale Industries. *Asian Journal of Business and Management*, 2 (4), 2321-2802.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismaili, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lectures in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52, 54-61.
- Retnowati, E., & Darmawan, D. (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society (SICO)*, 3(2), 8–14. Retrieved from <https://ejournalsico.com/index.php/sico/article/view/2>
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326–344. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851912>