

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งหนึ่ง
Quality of Work Life and Work Efficiency among Personnel
in a Sub-district Health Promoting Hospital

พณิภา สุปุผา^{1*} และวัชรารมณ์ ชุนแสนดี²

^{1*} นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว 27250 ประเทศไทย

² อาจารย์ ดร., หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 12000 ประเทศไทย

Ponnipa Subupha^{1*}, Vatcharaporn Chunsandee²

^{1*} Public Health Technical Officer, Professional Level, Wangsomboon District Health Office, Sa Kaeo 27250, Thailand;

² Lecturer Dr., Master of Public Health Program, Faculty of Allied Health Sciences, Pathum thami University,
Pathum thani 12000, Thailand

*Corresponding author: n_ou1991@hotmail.com

Received: 14 September 2025; Revised: 18 January 2026; Accepted: 19 January 2026; Published: 8 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยประยุกต์ใช้แนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของ Walton และแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman ประชากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 256 คน สุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.13) ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.67) 2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรร้อยละ 71 ($R^2 = 0.71$)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากร, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This study employed a quantitative research design with the objectives of examining the levels of work performance efficiency and quality of work life among personnel working in Sub-district Health Promoting Hospitals, as well as investigating the quality-of-work-life factors that influence personnel performance efficiency. The study was guided by Walton's Quality of Work Life framework and the work performance efficiency concept proposed by Peterson and Plowman. The study population consisted of personnel employed at Subdistrict Health Promoting Hospitals. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan formula, resulting in a total of 256 participants. Proportional stratified sampling was employed to select the study sample. Data were collected using a structured questionnaire. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and multiple linear regression analysis.

The study results revealed that 1) the overall quality of work life of personnel was at a high level ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.13) and the overall work performance efficiency was also at a high level ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.67) 2) quality of work life factors significantly influenced work performance efficiency, explaining 71 percent of the variance in work performance efficiency ($R^2 = 0.71$)

Keywords: Quality of Work Life, Work Performance, Personnel, Sub-district Health Promoting Hospital

บทนำ (Introduction)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของมนุษย์และความสุข (Olive et al, 1996; The Pursuit of Happiness, 2009) ในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนโดยระบุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศโดยยึดหลักการพัฒนายที่ยั่งยืนและครอบคลุมทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกภาคส่วนมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขอย่างยั่งยืน มุ่งสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีทักษะสูง และมีคุณธรรม มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข โดยสนับสนุนสวัสดิการสังคม การมีงานทำที่มั่นคง รายได้เพียงพอ รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว (work life balance) (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2567) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันบุคลากรต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อบุคลากรต้องปฏิบัติงานอยู่ในที่ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559) การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องพิจารณาไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Walton, 1973 อ้างใน รัตนา อนันต์, 2559) หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมส่งผลให้องค์กรลดการสูญเสียเวลาและ ค่าใช้จ่ายส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงบุคลากรผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีประสิทธิภาพและผลงานมีประสิทธิภาพผลและมีความสุขกับการปฏิบัติงานและส่งผลการดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

การปฏิบัติงานให้ดีและมีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบาย แผนงาน หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงเป็นหัวใจหลักที่องค์กรควรให้ความสำคัญ ซึ่งการที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยน และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมาย มีการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ภาครัฐและประชาชน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและถูกต้อง สร้างความพึงพอใจของทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน (มุตอพา หมัดบินเฮด, 2565) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสำคัญต่อคุณภาพของการให้บริการสุขภาพในระดับชุมชน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากหลายปัจจัย เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีจะสามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มักจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพ การมีทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น บุคลากรที่เพียงพอ เครื่องมือแพทย์ และงบประมาณที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่สมดุลช่วยลดความเครียดของบุคลากร และช่วยให้สามารถให้บริการที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง

จังหวัดสระแก้ว เป็นจังหวัดชายแดนที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน โดยมีสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับตั้งแต่โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน จนถึงโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ซึ่งเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบล มีหน้าที่สำคัญทั้งในด้านการรักษา ส่งเสริม ป้องกัน และฟื้นฟูสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งการสนองนโยบายตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขคือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน” ครอบคลุมความเป็นเลิศ 4+1 ด้าน คือ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครอง ผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion Prevention and Protection: PP&P Excellence) 2) ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) 4) ด้านบริหารเป็นเลิศ ด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) และ 5) ด้านเศรษฐกิจสุขภาพเป็นเลิศ (Health – Related Economy Excellence) ภายใต้กรอบ 12 แผนงาน 28 โครงการ และ 35 ตัวชี้วัด (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2567) ภาระงานที่มากอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความสุข และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยลดอัตราการลาออก เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพสูงสุด

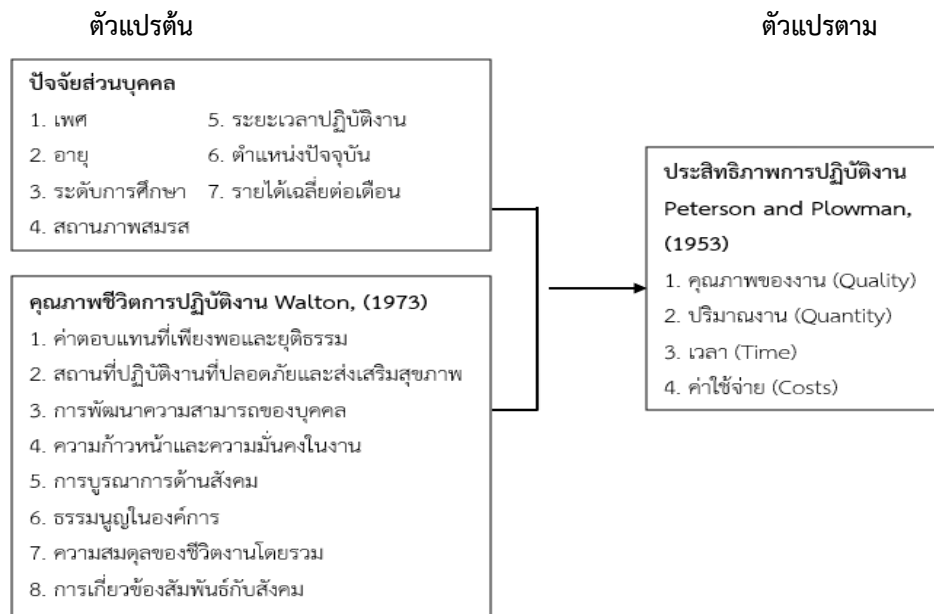
จากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว มาก่อน ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นข้อมูลสนับสนุนให้หน่วยงานฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว นำไปปรับใช้ในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพอันจะส่งผลให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการให้บริการที่มีคุณภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพและระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว ภายใต้แนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของ Richard E.Walton , (1973) และแนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman, (1953) แสดงเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1. Conceptual Framework

วิธีดำเนินงานวิจัย (Research Methodology)

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเชิงปริมาณ (Quantitative research)

ประชากร ที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 108 แห่ง จำนวน 709 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดโดยใช้สูตรของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) โดยใช้ทะเบียนรายชื่อบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสระแก้วเป็นเกณฑ์ในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับปรุงเพิ่มเติม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Walton ,(1973) มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) และผู้ศึกษาประยุกต์มาจากแบบสอบถามของ มุสโตฟา หมัดบินเฮด (2565) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย และข้อเสนอแนะ เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหาได้ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 0.92 และ วัดความสอดคล้องภายในแบบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาช-แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความ เชื่อถือของแบบวัดด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.94 และแบบวัดปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.88

การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ ที (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยใช้สถิติ F – test และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression)

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาทำหนังสือขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วและได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสระแก้ว เลขที่ SKPHO 17/2568 ลงวันที่ 1 พฤษภาคม 2568

ผลการศึกษา (Results)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 80.10 กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุด คือ อายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 42.60 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.80 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส ร้อยละ 52.30 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 5 ปี ร้อยละ 71.50 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 36.30 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 31.60

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้านร่วมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้ ร้อยละ 71 ($R^2 = 0.71$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความเหมาะสมของโมเดล การพยากรณ์ ตัวแปรที่มีอิทธิพล เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ การบูรณาการด้านสังคม (X5) ($\beta = 0.35$) ความก้าวหน้าในงาน (X4) ($\beta = 0.30$) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X8) ($\beta = 0.29$) ขณะที่ การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X3) และ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X1) แม้จะมีนัยสำคัญ แต่กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แสดงว่าการจัดการด้านการพัฒนาและค่าตอบแทน อาจยังไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร จึงควรมีการปรับปรุงและพัฒนา

การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) โดยตัวแปรต้น(X) ที่ใช้ในการทดสอบคือปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและตัวแปรตาม(Y) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว ผู้วิจัยได้นำ ข้อมูลดังกล่าวมาทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เพื่อให้เกิด ความเข้าใจตรงกันกับผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

- Y = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
X1 = ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
X2 = สถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
X3 = การพัฒนาความสามารถของบุคคล
X4 = ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
X5 = การบูรณาการด้านสังคม
X6 = ธรรมเนียมในองค์กร
X7 = ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม
X8 = การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (n=256)

ตัวแปร	$\bar{x}$	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
Y	61.76	1.00	.229	.388	.431	.549	.710	.620	.662	.544
X1	12.43	.229	1.00	.431	.373	.632	.263	.355	.339	.139
X2	15.26	.388	.431	1.00	.702	.480	.345	.364	.275	.277
X3	15.93	.431	.373	.702	1.00	.624	.508	.473	.375	.485
X4	14.35	.549	.632	.480	.624	1.00	.526	.538	.570	.264
X5	15.64	.710	.263	.345	.508	.526	1.00	.636	.537	.443
X6	15.75	.620	.355	.364	.473	.538	.636	1.00	.612	.330
X7	15.56	.662	.339	.275	.375	.570	.537	.612	1.00	.424
X8	16.74	.544	.139	.277	.485	.264	.443	.330	.424	1.00

จากตารางที่ 1 พบว่า จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y) กับ ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (X1–X8) มีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.229 ถึง 0.710 โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเรียงตัวแปร พบว่า ตัวแปร X5 (การบูรณาการด้านสังคม) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับตัวแปร Y โดยมีค่าเท่ากับ $r = 0.710$ รองลงมาคือ X7 (ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม) และ X6 (ธรรมเนียมในองค์กร) มีค่า $r = 0.662$ และ $r = 0.620$ ตามลำดับ ตัวแปรที่มีค่าสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ X1 (ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม) ซึ่งมีค่าเพียง $r = 0.229$ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้าน การบูรณาการด้านสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพของบุคลากร

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) โดยใช้ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจังหวัดสระแก้วเป็นตัวแปรพยากรณ์ ผลปรากฏ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การแปรปรวนจากตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรพยากรณ์ (n=256)

สมการ	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	p-value
(X5, X7, X8, X2, X3, X4, X1, X6)	Regression	8473.10	8	1059.14	75.80	.000**
	Residual	3451.36	247	13.97		
	Total	11924.47	255			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การแปรปรวน ของสมการถดถอยที่ใช้ตัวแปร X5, X7, X8, X2, X3, X4, X1 และ X6 เป็นตัวแปรพยากรณ์ พบว่าค่าความแปรปรวนรวมของโมเดล (Regression) เท่ากับ 8,473.10 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน (Mean Squares) เท่ากับ 1,059.14 ค่า F มีค่าเท่ากับ 75.80 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value} < 0.01$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลสมการถดถอยมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวกับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ค่าความแปรปรวนเหลือ (Residual) เท่ากับ 3,451.36 แสดงถึงความแปรปรวนที่โมเดลไม่สามารถอธิบายได้ ซึ่งเมื่อเทียบกับค่าความแปรปรวนรวม (Total = 11,924.47) แสดงให้เห็นว่าโมเดลสามารถอธิบายข้อมูลได้ในระดับที่ดี โดยสรุป ผลการวิเคราะห์นี้ยืนยันว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้านที่ใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์ มีผลอย่างมีนัยสำคัญและสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 3 การเปลี่ยนแปลงค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) และ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อสมการเปลี่ยน (R²change) ในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว (n=256)

ตัวแปรต้น	R	R ²	F	Unstd		Std	t	p-value
				B	SE	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	-	-	-	9.45	2.57	-	3.68	.000**
การบูรณาการด้านสังคม (X5)	0.71	0.50	258.33	0.99	0.14	0.35	7.09	.000**
ความสมดุลของชีวิตงาน (X7)	0.78	0.62	202.12	0.70	0.16	0.22	4.35	.000**
การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X8)	0.80	0.65	154.06	1.14	0.17	0.29	6.56	.000**
สถานที่ปฏิบัติงานปลอดภัย (X2)	0.81	0.66	119.67	0.68	0.14	0.24	4.82	.000**
การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X3)	0.82	0.67	100.57	-0.96	0.19	-0.31	-5.10	.000**
ความก้าวหน้าในงาน (X4)	0.83	0.68	88.50	0.78	0.16	0.30	4.92	.000**

ตัวแปรต้น	R	R ²	F	Unstd		Std	t	p-value
				B	SE	Beta		
ค่าตอบแทน (X1)	0.84	0.70	83.04	-0.434	0.10	-0.20	-4.38	.000**
ธรรมเนียมในองค์กร (X6)	0.84	0.71	75.80	0.39	0.14	0.14	2.86	.005**
รวม	-	0.71	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว โดยมีตัวแปรอิสระ 8 ตัว ได้แก่ X1: ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม X2: สถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ X3: การพัฒนาความสามารถของบุคคล X4: ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน X5: การบูรณาการด้านสังคม X6: ธรรมเนียมในองค์กร X7: ความสมดุลของชีวิตงานโดยรวม X8: การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผลการวิเคราะห์พบว่า: ค่า R เท่ากับ 0.84 และ $R^2 = 0.71$ แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ ร้อยละ 71.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก ค่า F เท่ากับ 75.80 มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < 0.01$) แสดงว่าสมการถดถอยนี้มีความเหมาะสมในการทำนาย ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน (Beta) สูงที่สุด คือ การบูรณาการด้านสังคม (X5) ($Beta = 0.350, p < .01$) ความก้าวหน้าในงาน (X4) ($Beta = 0.296, p < 0.01$) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (X8) ($Beta = 0.285, p < .01$) ซึ่งบ่งชี้ว่าเป็นตัวทำนายสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตัวแปร การพัฒนาความสามารถของบุคคล (X3) และ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (X1) มีค่า Beta ติดลบ แสดงว่าแม้จะมีนัยสำคัญ แต่มีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับตัวแปรตาม

อภิปรายผล (Conclusion)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มิได้ขึ้นอยู่กับเพียงแค่ปริมาณของผลผลิตที่ได้เท่านั้น หากแต่ยังต้องพิจารณาถึงกระบวนการปฏิบัติงานที่สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด ทั้งในด้านของเวลา วัสดุอุปกรณ์ แรงงานบุคลากร งบประมาณ ตลอดจนองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่นำมาใช้สนับสนุนการดำเนินงาน หากหน่วยงานสามารถจัดสรรและใช้ทรัพยากรเหล่านี้อย่างเหมาะสม โดยลดความสูญเปล่าให้น้อยที่สุด และยังสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและความต้องการของประชาชนได้ในระดับสูง จะถือเป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะด้านคุณภาพงานและความรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของผู้วิจัยที่ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ัญญรัตน์ สาริกา (2566) ที่พบว่าการบริหารจัดการภายในองค์กรและการสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณงานเพียงอย่างเดียว อรรวรา กล้าหาญ (2563) พบว่า แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อมรรวรรณ ไบเงิน (2565) ศึกษาประสิทธิภาพการ

ทำงานและพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและงานและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สุณีรา บุญธรรม (2564) ที่พบว่า ปริมาณงานมีผลต่อประสิทธิภาพมากกว่าคุณภาพงาน ซึ่งตรงข้ามกับผลการศึกษาของจิราภรณ์ แสงทอง (2562) ที่พบว่า คุณภาพงานไม่ได้มีผลเด่นเท่าปริมาณงานและเวลาต่างจากข้อค้นพบของผู้วิจัยที่พบว่าด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากบริบทและลักษณะงานของแต่ละองค์กร ซึ่งส่งผลให้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป เช่น ขนาดองค์กร ปริมาณงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลลัพธ์นี้สะท้อนว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อชีวิตและความพึงพอใจของบุคลากร ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น รายได้และความมั่นคงในอาชีพ แต่ยังเป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพัน ความสัมพันธ์ และบทบาททางสังคมของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตน อนันต์ (2559) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในองค์กรเป็นปัจจัยส่งเสริมหลัก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ อังคณา ธนาภาพพันธุ์ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ทาริกา สระทองคำ และคณะ (2563) ที่พบว่า ความพึงพอใจในสิ่งแวดล้อมการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับ และความสมดุลของชีวิตกับงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างชัดเจน แต่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ อาริรัตน์ ศิริ (2562) และ วราภรณ์ รัตนประเสริฐ (2563) ที่พบว่า ค่าตอบแทนมีผลมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของผู้วิจัยที่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากโครงสร้างขององค์กร นโยบายด้านค่าตอบแทน และความสำคัญที่แต่ละองค์กรให้กับสภาพแวดล้อมทางสังคมและการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว ได้ร้อยละ 71.00 ($R^2 = 0.71$) โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายความผันแปรของด้านคุณภาพงานได้ร้อยละ 43.9 ($R^2 = 0.439$) โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยมุตอพา หมดบินเฮด (2565) และ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และไม่สอดคล้องกับ สมชาย ชื่นใจ (2563) ที่พบว่า ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม เช่น เครื่องมือและค่าตอบแทน มีผลเด่นกว่าคุณภาพชีวิตเชิงสังคมและการพัฒนาอาชีพ และธนฤมล พรหมประเสริฐ (2564) พบว่า ปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายงบประมาณ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพมากกว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะงานวิจัย (Recommendation)

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้เชิงนโยบาย

1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมและเป็นธรรม โดยปรับปรุงค่าตอบแทนสวัสดิการ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับภาระงานและความต้องการของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความมั่นคงในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม ตลอดจนส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในเชิงลึก และพัฒนาแนวทางหรือรูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในองค์กร

2. ควรศึกษาขยายผลในบริบทและช่วงเวลาที่แตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่หรือหน่วยงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน รวมทั้งติดตามผลในระยะยาว เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประเมินผลของนโยบายหรือมาตรการที่นำมาใช้พัฒนาองค์กรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2567). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- มูสต่อฟา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2567). พระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2567. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2568 จาก <https://ratchakitcha.soc.go.th/documents/17087273.pdf>.
- สุนิรา บุญธรรม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาลรัฐ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- อรรวรา กล้าหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

- อมรรณ ไบเงิน. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง* [การศึกษารายบุคคล
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์].
- Oliver, R. L., et al. (1996). **Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer**. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Prentice Hall.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), **Handbook of industrial and organizational psychology** (Vol. 1, 2nd ed., pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organizations** (2nd ed.). Wiley.
- Walton, R. E. (1973). Quality of work life: What is it? **Sloan Management Review**, 15(1), 11–21.