

ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา*

PERSONAL FACTORS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT INFLUENCING
THE QUALITY OF WORK LIFE OF SUPPORT STAFF AT BOROMARAJONANI COLLEGE
OF NURSING, NAKHON RATCHASIMA

สุชาดา วงศ์สวัสดิ์, รสสุคนธ์ พิไชยแพทย์*

Suchada Wongsawat, Rossukhon Pichaipae*

คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ประเทศไทย

Faculty of Nursing, Boromarajonani College of Nursing, Nakhon Ratchasima, Thailand

*Corresponding author E-mail: homereindeer@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 3) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยอย่างน้อย 1 ปี ในปีงบประมาณ 2567 จำนวน 50 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .80 และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.00 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.42) และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุ ส่วนเพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน และอายุงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้มากตามลำดับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุ (β = .636, .432, -.362, -.270 ตามลำดับ) โดยร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 59.70 (R^2 = .597)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

This research article aims to 1) Investigate the level of organizational commitment, 2) Assess the quality of work life (QWL), and 3) Examine the personal factors and organizational commitment influencing the QWL of support staff at Boromarajonani College of Nursing, Nakhon Ratchasima. The study employed a quantitative research design. The sample comprised 50 support staff members who had been employed at the college for at least one year during the 2024 fiscal year. Participants were selected using simple random sampling. Data were collected using an organizational commitment questionnaire, which had a content validity index ranging from .67 to 1.00 and a Cronbach's alpha reliability coefficient of .80, and a work-life quality questionnaire, which had a content validity index ranging from .67 to 1.00 and a Cronbach's alpha reliability coefficient of .97. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, specifically stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that the majority of support staff exhibited the highest level of organizational commitment (58.00%). Overall, the quality of work life was rated as good ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.42). Statistically significant factors influencing QWL at the 0.05 level included organizational commitment, job position, educational level, and age. In contrast, gender, marital status, salary, and length of employment had no significant impact on QWL. The most significant predictors of QWL, in order of importance, were organizational commitment, job position, educational level, and age ($\beta = .636, .432, -.362$ and $-.270$ respectively), collectively accounting for 59.70% of the variance ($R^2 = 0.597$). Together, they could predict work-life quality by 59.70% ($R^2 = .597$).

Keywords: Organizational Commitment, Quality of Work Life, Support Staff

บทนำ

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้คนทำงานซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นนับเป็นเรื่องที่สำคัญกับทุกองค์กร ซึ่งการพัฒนาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของคนทำงานเป็นเรื่องที่ท้าทายและไม่หยุดนิ่ง อันเนื่องมาจากสถานการณ์และบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เจ็อนไขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานของคนทำงานมีการปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านวิถีชีวิตส่วนตัว ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงานในประเทศไทยทั้งในทางตรงและทางอ้อม (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2565) องค์การอนามัยโลกได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตว่าเป็นมุมมองหรือความคิดของปัจเจกบุคคลที่มีต่อสถานะชีวิตของตนเอง ภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและระบบคุณค่าในที่ที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ และมีความสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐาน และความสนใจของบุคคลนั้น เช่น บุคคลหนึ่งอาจให้ความสำคัญต่อเรื่องการ

ทำงานและการหาเงินเป็นตัววัดคุณภาพชีวิต แต่อีกคนอาจให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและสิ่งแวดล้อม ในการอยู่อาศัยมากกว่า และบุคคลที่อยู่ในสังคมที่แตกต่างกันก็จะให้ความสำคัญต่อสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตแตกต่างกัน เช่น คนในสังคมตะวันตกอาจให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน ส่วนคนในสังคมตะวันออกอาจให้ความสำคัญของการได้อยู่กับครอบครัวมากกว่าการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จึงกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐาน และความสนใจของบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมตามความเชื่อและวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ (พรรณทิพา ศักดิ์ทอง, 2562)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในภาพรวม เนื่องจากการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมี 8 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพการปฏิบัติงานที่น่าอยู่ในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ การมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การมีประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน การมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการมีความภูมิใจในองค์กร (Walton, R. E., 1973) ดังนั้น การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานจึงดูได้จากความพึงพอใจในรายได้ ทรัพย์สินสมบัติ เครื่องอุปโภคบริโภค สภาวะทางด้านสังคม ความพึงพอใจในด้านการศึกษา การได้รับบริการและสวัสดิการต่าง ๆ ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561) รวมทั้งจากการศึกษายังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้วย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน อายุงาน อัตราเงินเดือน (ณัฐนิชใจเบิกบาน, 2562); (วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล, 2562); (อัญชลินทร์ ปานศิริ, 2565) คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก การจัดสวัสดิการที่ดีหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่พนักงาน จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและมีความผูกพันต่อองค์กร (อรุณ ศรีระยัษ และคณะ, 2563)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่คนทำงานยึดมั่น เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร โดยเป็นความต้องการทั้งด้านการคงอยู่ทางกายภาพและจิตใจ ตั้งใจ และมั่นใจอุทิศตนอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างความก้าวหน้าและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายให้แก่องค์กร ความผูกพันองค์กรประเมินจาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีหรือทางบวก มีความรักและภาคภูมิใจต่อองค์กร 2) มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป แม้จะมีโอกาสใหม่ที่เทียบเท่าหรืออาจจะดีกว่า มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเป็นเจ้าของร่วมในองค์กร และ 3) มีความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างสรรค์ (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565) กล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับ และการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) สอดคล้องกับการศึกษาของ วสุพัชร์ แก้วกิม

ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงควรมีการส่งเสริมการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น (วสุพัชร แก้วกิม, 2563)

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ประกอบกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา มีแผนการพัฒนาระบบแรงจูงใจของบุคลากรด้วยการยกระดับการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ซึ่งจะเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2568 โดยมีตัวชี้วัด คือ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีขึ้นไป จึงเป็นที่มาที่ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในครั้งนี้ โดยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, R. E. ที่ใช้หลักในการพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคล ค่าตอบแทน เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ สภาพแวดล้อมการทำงาน และสังคม ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จาก 8 องค์ประกอบ (Walton, R. E., 1973) ดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา อีกทั้งยังไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยแห่งนี้มาก่อน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาให้บุคลากรสายสนับสนุนของวิทยาลัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น โดยการให้การสนับสนุน ทำความเข้าใจหรือส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับแต่ละกลุ่มเป้าหมายตามปัจจัยส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ยังทำให้องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งข้อมูลจากการวิจัยยังเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปใช้ประกอบการดำเนินการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, R. E. ที่สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมี 8 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพการปฏิบัติงานที่น่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ การมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การมีโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การมีประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน การมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการมีความภูมิใจในองค์กร (Walton, R. E., 1973) รวมทั้งการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ

การศึกษา เงินเดือน อายุงาน ตำแหน่งงาน) และความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2567 และมีประสบการณ์ในการทำงานที่วิทยาลัยอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 59 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2567) (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา, 2567) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบที่ระดับ 0.95 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกำหนดขนาดอิทธิพลที่ 0.35 ตามข้อเสนอแนะของ Cohen, J. ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ประมาณค่าขนาดอิทธิพลขนาดใหญ่ไว้ที่ 0.35 (Cohen, J., 1988) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 25 คิดเป็น จำนวน 10 คน เพื่อป้องกันกรณีกลุ่มตัวอย่างไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 50 คน ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่ม โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้ากลุ่ม ได้แก่ 1) เป็นบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2567 และมีประสบการณ์ในการทำงานที่วิทยาลัยอย่างน้อย 1 ปี และ 2) มีความสมัครใจเข้าร่วมการวิจัย และเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างออกจากกลุ่ม ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานภายในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ต่ำกว่า 1 ปี และ 2) มีปัญหาสุขภาพจนไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้ข้อคำถามความผูกพันต่อองค์กรตามแบบประเมินด้านความผูกพันต่อองค์กร สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2562) จำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี จำนวน 3 ข้อ 2) ด้านความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป จำนวน 3 ข้อ และ 3) ด้านความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร จำนวน 3 ข้อ แต่ละข้อ มี 5 ตัวเลือก โดยคิดคะแนน ดังนี้ ตอบตัวเลือกที่ 1 เท่ากับ 0 คะแนน ตอบตัวเลือกที่ 2 เท่ากับ 25 คะแนน ตอบตัวเลือกที่ 3 เท่ากับ 50 คะแนน ตอบตัวเลือกที่ 4 เท่ากับ 75 คะแนน ตอบตัวเลือกที่ 5 เท่ากับ 100 คะแนน ในการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยและใช้เกณฑ์ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 25.00 - 49.99 (มีความผูกพันน้อย) คะแนนเฉลี่ย 50.00 - 74.99 (มีความผูกพันมาก) และคะแนนเฉลี่ย 75.00 - 100.00 (มีความผูกพันมากที่สุด) ตามเกณฑ์การแบ่งระดับของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) ซึ่งประยุกต์ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, R. E. มีจำนวน 40 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ให้คะแนนระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) เห็นด้วยมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยปานกลาง (3 คะแนน) ไม่เห็นด้วย (2 คะแนน) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการมีสภาพการปฏิบัติงานที่น่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านการมีประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 7) ด้านการมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ และ 8) ด้านการมีความภูมิใจในองค์กร จำนวน 5 ข้อ (Walton, R. E., 1973) การแปลผลระดับของคุณภาพชีวิต แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และใช้เกณฑ์ ดังนี้ 4.21 - 5.00 (มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก) 3.41 - 4.20 (มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี) 2.61 - 3.40 (มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง) 1.81 - 2.60 (มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดี) และ 1.00 - 1.80 (มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับไม่ดีมาก) ตามเกณฑ์การแบ่งระดับของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

แบบสอบถามการวิจัยนี้ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านพยาบาลศาสตร์และเวชศาสตร์ชุมชน 1 คน ด้านสุขศึกษาและพัฒนาสังคม 1 คน และด้านการวัดผลการศึกษา 1 คน แล้วนำมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาและปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำ จากนั้นหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .80 และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .97

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากโครงการวิจัยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับหัวหน้าหน่วยงาน จากนั้นประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งก่อนที่กลุ่มตัวอย่างจะตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดของการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และรายละเอียดของแบบสอบถามทั้งหมดให้มีความเข้าใจก่อนตอบคำถาม ทั้งนี้ ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามโดยอิสระและส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยไม่ต้องระบุตัวตนในแบบสอบถาม

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา หมายเลข COA No. 31/2567 โดยก่อนการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ชี้แจงโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ และขั้นตอนการดำเนินการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจะระมัดระวังไม่ให้เกิดอันตรายต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิจัยลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยอิสระ ไม่มีการขู่บังคับใด ๆ จากผู้วิจัยหรือผู้มีอิทธิพล ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับไม่นำข้อมูลส่วนตัวมาเปิดเผย และไม่แสวงหาประโยชน์ใด ๆ

จากผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจะนำเสนอในภาพรวมและใช้ข้อมูลเฉพาะการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณค่าตามจริง ได้แก่ อายุ อายุงาน เงินเดือนและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ได้แก่ เพศ (1 = ชาย และ 0 = หญิง) สถานภาพสมรส (1 = โสด และ 0 = สมรส) ระดับการศึกษา (1 = ปริญญาตรีขึ้นไป และ 0 = ต่ำกว่าปริญญาตรี) ตำแหน่งงาน (1 = ข้าราชการและพนักงานสถาบัน และ 0 = พนักงานจ้างเหมาบริการและลูกจ้างชั่วคราว)

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา, 2561) พบว่า 1) ค่า Cook's Distance ของข้อมูลอยู่ระหว่าง 0 - .281 ซึ่งน้อยกว่า 1 จึงไม่มีความผิดปกติของข้อมูล (Outlier) 2) ทดสอบการกระจายของข้อมูลด้วย Kolmogorov-Smirnov Test พบว่า P-value เท่ากับ .161 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ .05 แสดงว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Normality) 3) ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนจากแผนภาพการกระจาย (Scatter Plot) ส่วนใหญ่อยู่ใกล้ 0 โดยกระจายอยู่เหนือและใต้ระดับ 0 ในช่วงแคบ แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ (Homoscedasticity) 4) ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 2.172 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 - 2.5 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ภายในกันเองของตัวแปรอิสระ และ 5) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตรวจสอบด้วยค่า Tolerance อยู่ระหว่าง .440 - 1.000 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.1 และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.000 - 2.273 ซึ่งไม่เกิน 10 จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระ จึงสรุปได้ว่าเป็นไปตามเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66 มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 36 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 66 การศึกษากว่าปริญญาตรี ร้อยละ 52 มีอายุงานระหว่าง 1 - 10 ปี ร้อยละ 64 มีเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 48 และปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการและพนักงานสถาบัน ร้อยละ 54 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 50)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	17	54.00
หญิง	33	66.00

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 50) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี) (Min = 23, Max = 60, $\bar{X}$ = 45.18, S.D. = 10.71)		
21 - 30	6	12.00
31 - 40	10	20.00
41 - 50	16	32.00
51 - 60	18	36.00
สถานภาพสมรส		
โสด	17	34.00
สมรส	33	66.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	26	52.00
ปริญญาตรีขึ้นไป	24	48.00
อายุงาน (ปี)		
1 - 10	32	64.00
11 - 20	16	32.00
21 ปีขึ้นไป	2	4.00
เงินเดือน (บาท) (Min = 9,450, Max = 50,000, $\bar{X}$ = 16,734.90, S.D. = 8850.11)		
น้อยกว่า 15,000 บาท	24	48.00
15,000 - 29,999 บาท	23	46.00
30,000 บาทขึ้นไป	3	6.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการและพนักงานสถาบัน	27	54.00
พนักงานจ้างเหมาบริการบริการและลูกจ้างชั่วคราว	23	46.00

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.00 และอีกร้อยละ 42.00 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 83.50, S.D. = 12.30) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่ำสุด คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 49.57, S.D. = 11.74) แสดงดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา (n = 50)

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
มีความผูกพันมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพัน 75.00 - 100.00)	29	58.00
มีความผูกพันมาก (ค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพัน 50.00 - 74.99)	21	42.00
รวม	50	100.00

ตารางที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา จำแนกรายด้าน (n = 50)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ด้านความภาคภูมิใจและความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร	83.50	12.30	มากที่สุด
2. ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	77.50	15.12	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป	49.57	11.74	น้อย

3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.42) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.54) และด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.75) แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา (n = 50)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.26	0.52	ดีมาก
2. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.06	0.54	ดี
3. ด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	4.02	0.53	ดี
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.90	0.50	ดี
5. ด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน	3.87	0.62	ดี
6. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	3.88	0.49	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.74	0.59	ดี
8. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.19	0.75	ปานกลาง
โดยรวม	3.86	0.42	ดี

4. ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้มากตามลำดับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุ ($\beta = .636, .432, -.362, -.270$ ตามลำดับ) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 59.70 ($R^2 = .597$) ส่วนปัจจัยเพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน และอายุงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (n = 50)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta (β)	t	P-value
ความผูกพันต่อองค์กร	.114	.017	.636	6.703*	.001
ตำแหน่งงาน (ข้าราชการและพนักงานสถาบัน)	14.509	3.300	.432	4.396*	.001
ระดับการศึกษา (ระดับปริญญาตรีขึ้นไป)	-12.121	3.682	-.362	-3.292*	.002
อายุ	-.426	.172	-.270	-2.475*	.017
ค่าคงที่ (Constant)	92.611	14.799		6.258*	.001
R = .773, R ² = .597, Adjust R ² = .561, SEE = 11.195, F = 16.663, P-value = .001					

*ระดับนัยสำคัญ .05

เขียนสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน = 92.611 + .114 (ความผูกพันต่อองค์กร) + 14.509 (ตำแหน่งงาน) -12.121 (ระดับการศึกษา) - .426 (อายุ)

และสมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน = .636 (ความผูกพันต่อองค์กร) + .432 (ตำแหน่งงาน) - .362 (ระดับการศึกษา) - .270 (อายุ)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58 สอดคล้องกับการศึกษาของ นริศรา แดงเทโพธิ์ พบว่า พนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (นริศรา แดงเทโพธิ์, 2567) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็น เพราะวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา เป็นองค์กรที่คณะผู้บริหาร บุคลากรสายผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุนมีการทำงานร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร มีการส่งเสริม ดูแลเอาใจใส่บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับทั้งด้านการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความเชื่อมั่น รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเกิดความภาคภูมิใจ ทุมเท มุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้เพื่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ กุลธิดา ไทยสุริโย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ด้านการใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (กุลธิดา ไทยสุริโย, 2562) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรต่ำสุด คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน เพื่อไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความมั่นคง ก้าวหน้าขึ้น หรือมีเงินเดือนมากขึ้น สอดคล้องกับ อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า

ในอนาคต เงินเดือนนับเป็นปัจจัยที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) และสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ด้านที่มีความผูกพันน้อยที่สุด คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ, 2566)

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อาจเป็น เพราะบุคลากรสายสนับสนุนได้ทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตน ประกอบกับวิทยาลัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำศักยภาพที่มีมาใช้อย่างเต็มที่ ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้โอกาส กำลังใจ และดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (มุสต่อฟา หมัดบินเฮด, 2565) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และสงจิตต์ ไต้แสง พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และสงจิตต์ ไต้แสง, 2567) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับดีมาก อาจเป็น เพราะบุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณธรรม เป็นแบบอย่างในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างคนดีเพื่อสังคม เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งเรียนรู้ อำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของ ตรีภพ ชินบุรณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนมด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (ตรีภพ ชินบุรณ์, 2560) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็น เพราะค่าตอบแทนที่บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ได้รับยังไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับ Walton, R. E. กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ (Walton, R. E., 1973) สอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ ชาตไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (ทศนีย์ ชาตไทย, 2560)

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุ โดยจากการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น อาจเป็น เพราะจากผลการศึกษารั้งนี้ บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ซึ่งแสดงถึงความเต็มใจ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับ อรุณ ศรีระยับ และคณะ กล่าวว่า หากสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีการแสดงออกของสมาชิกในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเพิ่มคุณภาพชีวิตในการการทำงานของสมาชิกในองค์กร (อรุณ ศรีระยับ และคณะ, 2563) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชมกฤษ

เหรียญปรีชา และคณะ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ชมภูนุช เหรียญปรีชา และคณะ, 2565) ส่วนปัจจัยตำแหน่งงาน ที่พบว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานสถาบันมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานจ้างเหมาบริการและลูกจ้างชั่วคราวนั้น อาจเป็น เพราะกลุ่มข้าราชการและพนักงานสถาบัน มีความมั่นคง ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า สอดคล้องกับ Walton, R. E. กล่าวว่า ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Walton, R. E., 1973) และสอดคล้องการศึกษาของ วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล, 2562) ส่วนปัจจัยระดับการศึกษา ที่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีขึ้นไป อาจเป็น เพราะระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้มีการะงาน ความรับผิดชอบในงานที่มากขึ้น ต้องเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจในการทำงานเพื่อองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญเนตร สุขประดิษฐ์ และกิตติ เหลาสุภาพ พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (ขวัญเนตร สุขประดิษฐ์ และกิตติ เหลาสุภาพ, 2565) และปัจจัยอายุที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ลดลง อาจเป็นเพราะอายุที่เพิ่มขึ้นบุคลากรมักจะมี ความรับผิดชอบในงานมากขึ้น ต้องบริหารจัดการทีมงาน แก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในงานมากขึ้น เกิดความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องการศึกษาของ อาคม จันทรเลื่อน พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุที่มากขึ้นมีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตที่ลดลง (อาคม จันทรเลื่อน, 2561) ส่วนปัจจัยเพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน และอายุงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน อาจเป็น เพราะวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากรทุกกลุ่มด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรม ตามสิทธิที่ควรได้รับ รวมทั้งจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้บุคลากรทุกกลุ่มเข้าถึงได้ โดยมิได้แบ่งแยกตามเพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน หรืออายุงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ จินดา มุกดาดี พบว่า ไม่พบความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศ รายได้ และอายุงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ (จินดา มุกดาดี, 2564) และการศึกษาของ อัจจิมา หยูทอง และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม พบว่า บุคลากรกรมชลประทานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (อัจจิมา หยูทอง และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม, 2566)

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา สรุปได้ว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันสูงสุด คือ ความภาคภูมิใจและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่ำสุด คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปอยู่ในระดับน้อย ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับดีมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้มากตามลำดับ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุ ($\beta = .636, .432, -.362, -.270$ ตามลำดับ) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 59.70 ($R^2 = .597$) ส่วนปัจจัยเพศ สถานภาพสมรส เงินเดือน และอายุงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) จากผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความผูกพันต่ำสุด คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะ และก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร สนับสนุนสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงยอมรับและชื่นชมผลงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและผูกพันกับองค์กรยิ่งขึ้น 2) จากผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้น องค์กรควรดำเนินการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ เหมาะสม และยุติธรรม โดยการประเมินผลงานตามความสามารถและความรับผิดชอบ ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และ 3) จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และอายุ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การให้รางวัลหรือยกย่องบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สำหรับตำแหน่งงานควรมีการวางกรอบอัตราค่าจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างเหมาบริการและลูกจ้างชั่วคราวได้สอบคัดเลือกปรับเข้าสู่ตำแหน่งภายในองค์กรที่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น ส่วนระดับการศึกษาและอายุที่มากขึ้นกลับมีคุณภาพชีวิตลดลง องค์กรควรมีการพิจารณาเกลี่ยภาระงานให้มีความเหมาะสม ปรับการทำงานให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันมากขึ้นในรูปแบบของคณะทำงาน และจัดฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพการทำงานให้กับบุคลากรตามความต้องการของบุคลากร เพื่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีข้อเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น ความเครียดในการทำงาน รูปแบบการบริหารงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ควรศึกษาถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อความต้องการของบุคลากรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน โอกาสในการเติบโตในองค์กร ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของบุคลากร โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และความคิดเห็นของบุคลากร สำหรับนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2562). แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข.
- _____. (2565). แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และคณะ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 12(3), 31-50.
- กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา. (2561). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- กุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ขวัญเนตร สุขประดิษฐ์ และกิตติ เหลาสภาพ. (2565). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิจัยและพัฒนา ระบบสุขภาพ, 15(3), 155-168.
- จินดา มุกดาดี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. ใน รายงานการวิจัย. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์การแพทย์.
- ชมภูณช เจริญปรีชา และคณะ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมกาทรานซ์ แอนด์ เซอร์วิส จำกัด. วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเลิ้ง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2(1), 72-89.
- ชลิตา ละม้ายพันธุ์ และสงจิตต์ ไต่แสง. (2567). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วารสารสหวิทยาการ นวัตกรรมปริทรรศน์, 7(3), 26-40.
- ณัฐนิ์ ใจเบิกบาน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ตรีภพ ชินบุรณ์. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยนครพนม. วารสารวิทยาลัยนครพนม, 7(3), 1-9.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สุทธิปริทัศน์, 31(97), 115-124.
- นริศรา แดงเทโพธิ์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 26(1), 255-268.
- พรณทิพา ศักดิ์ทอง. (2562). คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มุตตอพา หมดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- วรเชษฐ์ กาญจนวิศาล. (2562). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยแม่โจ้. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วสุพัชร แก้วกิม. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเครือข่ายสุขภาพอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน, 3(2), 68-79.
- วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา. (2567). รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา ปีงบประมาณ 2566. นครราชสีมา: กลุ่มบริหารและยุทธศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2565). รายงานการสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันองค์กรของคนทำงาน (ในองค์กร) ระดับประเทศ พ.ศ. 2564. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). โครงการการพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานเพื่อความยั่งยืน. นนทบุรี: อพทฤษฎี ศรีเอทนิว.
- _____. (2565). การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยทำงาน ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 4(1), 32-46.
- อรุณ ศรีระยับ และคณะ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(3), 120-131.
- อัจจิมา หยูทอง และจุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(7), 134-145.
- อัญชลินทร์ ปานศิริ. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแนวโน้มในการทำงานต่อของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. ใน รายงานการวิจัย. กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- อาคม จันทร์เลื่อน. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส. ใน รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. United states of America: Lawrence Erlbaum Associates.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? Slone Management Review, 15(1), 12-18.