

นิพนธ์ต้นฉบับ

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี

Motivation Associated with Quality of Working Life among
Health Personnel Working in Prachinburi Province

Received: Nov. 2, 2019;

Accepted: March 12, 2020;

Published: March 24, 2020

นิสิต ศรีพุ่ม¹ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ² สุพัฒน์ อาสนะ³

¹สำนักงานสาธารณสุขอำเภอประจันตคาม จังหวัดปราจีนบุรี, ²คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ³วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น

Nisit Sripum¹ Amornsak Poum² Supat Assana³

¹Prachantakham District Public Health Office, Prachinburi, ²Faculty of Public Health,
Ramkhamhaeng University, ³Sirindhorn College of Public Health, Khonkaen

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระยะสั้นเชิงพรรณนา(Cross-sectional descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มประชากรคือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 370 ราย โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของ Daniel ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 ราย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถามประกอบ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ส่วนที่ 3 ปัจจัยก้ำกึ่ง ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน และส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ, ความรับผิดชอบ, ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.67$, S.D.=0.47) ปัจจัยก้ำกึ่ง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, การปกครองบังคับบัญชา, นโยบายและการบริหาร, สภาพการปฏิบัติงาน, สถานภาพของวิชาชีพ, ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน, ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.41$, S.D.=0.50) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอและยุติธรรม, สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน, การพัฒนาความสามารถของบุคคล, การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน, สิทธิของพนักงาน/ธรรมาภิบาลในองค์กร, ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.39$, S.D.=0.52) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.41$, P-value <0.01; $r=0.74$, P-value<0.01 ตามลำดับ)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยก้ำกึ่ง

Corresponding author: อมรศักดิ์ โพธิ์อำ, E-mail: Amornsak1.poum@gmail.com

Original article

Received: November 2, 2019;

Accepted: March 12, 2020;

Published: March 24, 2020

Abstract

This cross-sectional descriptive study aimed to study the motivation factors and hygiene factors associated with quality of working life among public health personnel working in Prachinburi province. Study populations were 370 health personnel who are working at Prachinburi province and 203 subjects were calculated using Daniel formula and systematic random sampling was conducted. Data collected by questionnaires consisted of parts I descriptive characteristics, part II motivation factors, part III hygiene factors, part IV quality of work life, and part V suggestions. Association analyses used Pearson product moment correlation coefficient. The results shown that motivation factors including achievement, recognition, type of work, responsibilities, and job promotion had total mean score at high level ($\bar{X}$ =2.67, S.D.=0.47), the hygiene factors including salary, interpersonal relationships, supervision, policies, working conditions, professional status, job security, personal life had total mean score at high level ($\bar{X}$ =2.41, S.D.=0.50), and quality of working life among health personnel including adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, job promotion and job security, development of human capacities, social integration and work relations, employee rights and governance, work life balance and social relevance had mean score at moderate level ($\bar{X}$ =2.39, S.D.=0.52). The results showed statistically significant that the motivation factors and hygiene factors were associated with quality of work life among health personnel working in Prachinburi province ($r=0.41$, $P\text{-value}<0.01$; $r=0.74$, $P\text{-value}<0.01$, respectively).

Keywords: Quality of Work Life (QWL), motivation factors, hygiene factors

Corresponding author: Amornsak Poum, E-mail: Amornsak1.poum@gmail.com

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพุทธศักราช 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าและมีคุณธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Civil Service Development Institute, 2011) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของข้าราชการต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน บรรยากาศการทำงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน (Civil Service Development Institute, 2009) การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขเป็นงานบริการที่มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคลจำนวนมากที่มีทักษะความสามารถหลากหลายตามภารกิจการให้บริการ ดังนั้นงานบริการของสาธารณสุขส่วนใหญ่จะไม่สามารถใช้เครื่องมือหรือเครื่องจักรใดๆมาทดแทนมนุษย์ได้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรีเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญกับแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยเฉพาะบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานเชิงรุกในระดับอำเภอและตำบลเป็นผู้ให้บริการด่านหน้ากับประชาชน ประกอบด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งจะต้องควบคุมกำกับและปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ ตามตัวชี้วัดต่างๆเป็นจำนวนมาก ตลอดจนต้องรับหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติโดยมิได้จบการศึกษาด้านนั้นๆโดยตรง เช่น ด้านการเงิน ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ และการที่บุคลากรในระดับอำเภอและตำบลมีตำแหน่งที่หลากหลาย ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และเจ้าพนักงานเภสัชสาธารณสุข ที่มีลักษณะความต้องการที่แตกต่างกันทั้งเวลาการทำงาน โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น นอกจากนี้ ในปีงบประมาณ 2558-2560 พบว่า สถิติบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลาออก (Early retirement) มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งร้อยละของการขอย้ายเพื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานมีจำนวนเพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 7.00, 5.06 และ 7.56 ตามลำดับ (Prachin Buri Provincial Health Office, 2018) ผลการสำรวจการวัดความสุขและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กรของพนักงาน (HAPPINOMETER) ผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (Online) ในการวัดความสุข และความผูกพันในองค์กรพบว่าอยู่ในระดับ เฉลี่ย 65.08% ทั้งนี้ เมื่อจำแนกค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขทั้ง 9 ด้าน พบว่า บุคลากรมีค่าคะแนนในมิติ ด้าน จิตวิญญาณดีสูงสุดที่ 70.47% และรองลงมาคือ น้ำใจดี 68.43% ส่วน ด้านสุขภาพเงินดี ต่ำสุด 50.65%(Prachin Buri Provincial Health Office, 2018)

จากสถานการณ์ข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านบุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงแรงจูงใจซึ่งจะทำให้ข้าราชการในสังกัดทำงานอย่างมีความสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีความคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กรและการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาระยะสั้นเชิงพรรณนา (Cross-sectional descriptive study) ดำเนินการวิจัยระหว่างเดือน มิถุนายน-ธันวาคม พ.ศ. 2561 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยเชิงจิต 3) ปัจจัยด้านจิต ตามแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959) และ 4) คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Walton (1974)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 370 ราย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกเข้าศึกษา ได้แก่ เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดปราจีนบุรี ในปีงบประมาณ 2561 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือน เป็นผู้ที่สามารถอ่านเข้าใจภาษาไทยและสามารถกรอกแบบสอบถามด้วยตนเองได้ กำหนดเกณฑ์การคัดออก ได้แก่ เป็นผู้ที่ไม่สมัครใจตอบแบบสอบถามและเจ็บป่วยในช่วงเก็บข้อมูลจนไม่สามารถให้ข้อมูลได้ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณที่ทราบประชากรแน่นอนของ Daniel (2010) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อน สามารถยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 คำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 203 ราย คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, ตำแหน่งปัจจุบัน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, สถานที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าตามระดับการปฏิบัติ 5 ระดับคือ ปฏิบัติมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านจิต ประกอบด้วยด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ข้อคำถามทั้งด้านบวกและด้านลบ ลักษณะคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัวและความภูมิใจในองค์กร ข้อคำถามทั้งด้านบวกและด้านลบ ลักษณะคำถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 ใช้เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best John W, 1977) แบ่งเป็น 3 ระดับคือ

ความคิดเห็นระดับสูง	คะแนนระหว่าง 3.67-5.00
ความคิดเห็นระดับปานกลาง	คะแนนระหว่าง 2.34-3.66
ความคิดเห็นระดับต่ำ	คะแนนระหว่าง 1.00-2.33

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และคำนวณค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.84 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (68.50%) มีอายุระหว่าง 30-50 ปี (59.60%) ($\bar{X}$ =40.93, S.D.=9.75, Max=50, Min=30) มีสถานภาพสมรสคู่/แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 70.40) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 66.80) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,000-40,000 บาท (ร้อยละ 61.6) ($\bar{X}$ =29,032.75, S.D.= 10,820.48, Max= 59,460, Min=10,000) บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ร้อยละ 86.20) และปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (ร้อยละ 13.80) ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 23.90) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ร้อยละ 23.40) นักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 20.50) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ร้อยละ 20.50) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ร้อยละ 7.80) สาธารณสุขอำเภอ (ร้อยละ 2.00) และนักการแพทย์แผนไทย (ร้อยละ 1.00) สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 8-30 ปี (ร้อยละ 61.60) ($\bar{X}$ =18.98, S.D.= 10.39, Max=40, Min=1) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	64	31.50
หญิง	139	68.50
อายุ (ปี)		
< 30	36	17.70
30 – 50	121	59.60
>50	46	22.70
Mean = 40.93, S.D.= 9.75, Min =23, Max =59		
สถานภาพ		
โสด	50	24.60
คู่ แต่งงาน/อยู่ด้วยกัน	143	70.40
หม้าย/หย่า/แยก	10	4.90
ระดับการศึกษา	24	13.30
อนุปริญญา	26	12.80
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	166	81.80
ปริญญาโทขึ้นไป	11	5.40
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)		
< 30,000	39	19.20
30,000 – 40,000	125	61.60
> 40,000	39	19.20
Mean = 29,032.75, S.D.= 10,820.48, Min =10,000, Max = 59,460		
สถานที่ปฏิบัติงาน		
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	28	13.80
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	175	86.20
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)		

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
< 8	20	21.10
8 – 30	125	61.60
> 30	35	17.20
Mean = 18.98, S.D.= 10.39, Min =1, Max =40		
ตำแหน่งปัจจุบัน		
สาธารณสุขอำเภอ	4	2.00
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	48	23.40
นักวิชาการสาธารณสุข	42	20.50
พยาบาลวิชาชีพ	49	23.90
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	42	20.50
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	16	7.80
นักการแพทย์แผนไทย	2	1.00

ปัจจัยจิตใจ ภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 67 ($\bar{X}$ =2.67, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาปัจจัย
ใจจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 77.30 ($\bar{X}$ =2.76, S.D.=0.43) ด้านความสำเร็จ
ของงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 63.50 ($\bar{X}$ =2.63, S.D.=0.49) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 63
($\bar{X}$ =2.62, S.D.=0.45) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง ร้อยละ 59.10 ($\bar{X}$ =2.58, S.D.=0.51) ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 45.80 ($\bar{X}$ =2.36, S.D.=0.64)

ปัจจัยคำจูน ภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.60 ($\bar{X}$ =2.41, S.D.=0.50) เมื่อ
พิจารณาปัจจัยคำจูนจำแนกรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 59.6 ($\bar{X}$ =2.57,
S.D.=0.55) ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 54.20 ($\bar{X}$ =2.41, S.D.=0.54) ด้านสถานะภาพ
ของวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 54.20 ($\bar{X}$ =2.43, S.D.=0.53) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับสูง ร้อยละ 53.70 ($\bar{X}$ =2.51, S.D.=0.56) ด้านสภาพชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 53.70 ($\bar{X}$ =2.51,
S.D.=0.56) ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 53.20 ($\bar{X}$ =2.34, S.D.=0.67) ด้านการปกครองบังคับบัญชา
อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.70 ($\bar{X}$ =2.49, S.D.=0.54) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อย
ละ 46.30 ($\bar{X}$ =2.34, S.D.=0.65)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดปราจีนบุรี ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับสูง ร้อยละ 58.10 ($\bar{X}$ =2.39, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกรายด้านพบว่า ความภูมิใจ
ในองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 73.90 ($\bar{X}$ =2.74, S.D.=0.44) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ร้อยละ 67.50 ($\bar{X}$ =1.84, S.D.=0.55) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง
ร้อยละ 64.00 ($\bar{X}$ =2.32, S.D.=0.51) สิทธิของพนักงาน/ธรรมณูญในองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 56.10 ($\bar{X}$ =2.55,
S.D.=0.53) สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัยอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 55.70 ($\bar{X}$ =2.52, S.D.=0.56)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 55.60 ($\bar{X}$ =2.28, S.D.=0.60) การพัฒนา
ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.80 ($\bar{X}$ =2.47, S.D.=0.58) สัมพันธภาพในองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อย
ละ 49.30 ($\bar{X}$ =2.47, S.D.=0.54) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดปราจีนบุรี (n=175)

ปัจจัยจิตใจ	ปัจจัยค้ำจุน	ระดับคะแนน						Mean	S.D.
		สูง		ปานกลาง		ต่ำ			
		จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
ปัจจัยจิตใจ		136	67.00	67	33.00	-	-	2.67	0.47
-ด้านความสำเร็จของงาน		129	63.50	73	36.00	1	0.50	2.63	0.49
-ด้านการยอมรับนับถือ		120	59.10	81	39.90	2	1.00	2.58	0.51
-ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ		128	63.00	74	36.50	1	0.50	2.62	0.46
-ด้านความรับผิดชอบ		157	77.30	45	22.20	1	0.50	2.76	0.43
-ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง		93	45.80	92	45.30	18	8.90	2.36	0.64
ปัจจัยค้ำจุน		85	41.90	117	57.60	1	0.50	2.41	0.50
-ด้านเงินเดือน		51	25.10	108	53.20	44	21.70	2.34	0.69
-ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา		121	59.60	76	37.40	6	3.00	2.57	0.55
-ด้านการปกครองบังคับบัญชา		105	51.70	94	46.30	4	2.00	2.49	0.54
-ด้านนโยบายและการบริหาร		88	43.30	110	54.20	5	2.50	2.41	0.54
-ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		89	43.80	94	46.30	20	9.90	2.34	0.65
-ด้านสภาพภาพของวิชาชีพ		90	44.30	110	54.20	3	1.50	2.43	0.53
-ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน		109	53.70	88	43.30	6	3.00	2.51	0.56
-ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว		109	53.70	88	43.30	6	3.00	2.51	0.56
คุณภาพชีวิตการทำงาน		82	40.40	118	58.10	3	1.50	2.39	0.52
-ด้านค่าตอบแทนเหมาะสมเป็นธรรม		17	8.40	137	67.50	49	24.10	1.84	0.55
-ด้านสภาพแวดล้อมถูกสุขลักษณะ		113	55.70	84	41.40	6	3.00	2.52	0.56
และปลอดภัย									
-การพัฒนาความสามารถของบุคคล		105	51.80	89	43.80	9	4.40	2.47	0.58
-ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ		74	36.50	113	55.60	16	7.90	2.28	0.60
ทำงาน									
-สัมพันธภาพในองค์กร		100	49.30	99	48.70	4	2.00	2.47	0.54
-สิทธิของพนักงาน/ธรรมนุญองค์กร		114	56.10	86	42.40	3	1.50	2.55	0.53
-ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต		69	34.00	130	64.00	4	2.00	2.32	0.51
ส่วนตัว									
-ความภูมิใจในองค์กร		150	73.90	53	26.10	-	-	2.74	0.44

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.41$, $P\text{-value}<0.01$; $r=0.74$, $P\text{-value}<0.01$ ตามลำดับ) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดปราจีนบุรี

ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูน	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจิตใจ	0.41	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความสำเร็จของงาน	0.23	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านการยอมรับนับถือ	0.33	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.26	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความรับผิดชอบ	0.33	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.33	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ปัจจัยคำจูน	0.74	<0.01*	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านเงินเดือน	0.43	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วย	0.59	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.61	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.55	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.48	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.38	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.44	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	0.44	<0.01**	มีความสัมพันธ์ทางบวก

** P-value<0.01

การอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตเป็นความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่มีองค์ประกอบทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยในแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้และความรู้สึกแตกต่างกันในแต่ละมิติและแต่ละช่วงเวลา ซึ่งจะส่งผลถึงพฤติกรรมทั้งในทางบวกและลบ ทางบวกคือมีความสุขในการทำงาน ทักษะความสามารถ พัฒนางาน ทำให้บุคคลรู้สึกชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น หรือในทางลบในการทำงานเช่น การขาดงาน การลาออก (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบ 8 ด้านได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ร้อยละ 67.50) โดยบุคลากรสาธารณสุขเห็นว่าการได้รับค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ($\bar{X}=2.88$, S.D.=0.94) รวมทั้งการได้รับสวัสดิการที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นๆ ($\bar{X}=2.78$, S.D.=0.99) แต่ยังพบว่า บุคลากรสาธารณสุขเห็นว่าการได้รับค่าตอบแทนยังไม่มีเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของกลุ่มวิชาชีพวิทยาศาสตร์สุขภาพอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ($\bar{X}=2.73$, S.D.=0.93) 2) สภาพแวดล้อมการทำงานดีมีความปลอดภัย ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับสูง (ร้อยละ 55.70) โดยบุคลากรพึงพอใจในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างและมีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.85) รวมทั้งมีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.91) 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ร้อยละ 55.60) ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายงานซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.69) รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพ ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.84) โดยเฉพาะวิธีการประเมินความก้าวหน้าในการทำงาน

ขึ้นอยู่กับผลงานและความสามารถ ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.84) 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับสูง (ร้อยละ 51.70) ในประเด็นของการปฏิบัติงานช่วยให้ได้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.74) มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นในการพัฒนางานของบุคลากร ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.83) และบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความท้าทายใหม่ๆเสมอ ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.72) 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับสูง (ร้อยละ 49.30) บุคลากรสาธารณสุขมีความพึงพอใจในความสามัคคีภายในหน่วยงานและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.81) มีการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันเสมอ ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.76) 6) สิทธิของพนักงาน/ธรรมาภิบาลในองค์กร ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับสูง (ร้อยละ 56.10) เนื่องจากเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพต่อหน้าที่ซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.72) และผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นของทุกคนอย่างเสมอภาค ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.77) 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ร้อยละ 64.00) ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจครอบครัวที่สนับสนุนให้ทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.05$, S.D.=0.78) มีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.97) 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับสูง (ร้อยละ 73.90) ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจที่สามารถทำประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.72) และการให้บริการแก่ประชาชนจนเป็นที่พึงพอใจของผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่องาน ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.71)

ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value <0.01) เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นสถานบริการสาธารณสุขที่มีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวนไม่มาก การปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีมีความไว้วางใจกันส่งผลให้ผู้รับผิดชอบงานสามารถตัดสินใจในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายตัวชี้วัดเป็นหลักและเป็นการที่ต้องพบปะกับประชาชนตลอดเวลาเพื่อแก้ปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งประชาชนในชุมชนมีปัญหาที่แตกต่างกัน จึงทำให้งานด้านสาธารณสุขมีความท้าทายตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ Frederick Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง ถ้าสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจและความตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ และตรงกับความหมายของทฤษฎีการจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Mc Celland's Achievement Motivation Theory (1953) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่มีความเพียงพอหรือมีการจัดให้สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย มีการจัดกิจกรรมจัดงานสังสรรค์การแข่งขันกีฬาภายในองค์กรหรือการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้กับพนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน (Serirat, S. et al. (2002) ผลวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Thuwasuchirej, J., 2013 ; Charoensuk, T., 2012) ได้ข้อค้นพบว่า บุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ Ratchapongkhan, K. (2014) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน

ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดปราจีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value<0.001) อธิบายเหตุผลได้ว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ร้อยละ 86.20) ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณจึงมีความมั่นคงด้านเงินเดือน และลักษณะของการปฏิบัติงานจะมีบทบาทด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรค การฟื้นฟู

สภาพให้กับผู้ป่วยซึ่งถือว่าเป็นอาชีพที่มีคุณค่ากับตนเองและสังคม นอกจากนี้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรไม่มาก ผนวกกับบุคลากรสาธารณสุขจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุข จึงส่งผลให้การทำงานในภาพรวมเป็นแบบพี่แบบน้อง มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การบังคับบัญชาภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตร มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจตลอดจนเปิดโอกาสให้กับบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาต่างๆ จากเหตุผลข้างต้นทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two-factors theory) ของ Herzberg & Frederick (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็น ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งถ้าขาดแล้วก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ถ้าไม่มีปัจจัยเอื้อหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ซึ่งจะมีผลกระทบในทางลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตรงกับความหมายของ McGregor Douglas (1960) ได้อธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์กับแรงจูงใจ โดยมองว่าธรรมชาติของคนเรามีความตั้งใจมานะพยายามในการทำงานอยู่แล้ว ไม่จำเป็นต้องควบคุมบังคับแต่ควรให้โอกาสบุคคลเป็นตัวของตัวเองและยอมรับวัตถุประสงค์ของงานเปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เมื่อทำงานสำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (Thuwasuchirej, J., 2013; Charoensuk, T., 2012) ได้ข้อค้นพบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร/พนักงานในหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่แตกต่างจากงานวิจัยของ Banchararit, C. (2012) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ ควบคุมโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ของพนักงานสาธารณสุข ในสองอำเภอนำร่องของนครหลวงเวียงจันทน์ สปป. ลาว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดปราจีนบุรีมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรให้การสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยเน้นกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจควบคู่ไปกับการจัดการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตลอดจนสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วย

References

- Banchararit, C. (2012). Motivation in relation to the implementation of the strategic plan to control AIDS and sexually transmitted diseases of public health workers in two pilot districts in the capital city of Vientiane, Laos PDR. Master of Public Health, Public Health Administration, Khon Kaen University. (in Thai)
- Best, John W. (1977). Research is Evaluation. (3rd ed). Englewood cliffs: N.J. Prentice Hall.
- Charoensuk, T. (2012). The Relationship between work motivation and quality of work life of teachers under the Education Division, Rayong Municipality. Master of Education, Educational Administration Program, Burapha University. (in Thai)
- Civil Service Development Institute (2009). Guidelines for implementation of civil servant development strategies 2009-2013. Bangkok: Airborn Print Co., Ltd. (in Thai)
- Daniel W.W. (2010). Biostatistics: Basic Concepts and Methodology for the Health **Sciences**. (9th ed). New York: John Wiley & Sons. John Wiley & Sons. 2010.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons.
- McClland, David C. and Others. (1953). The Achievement Motive. New York : Spplenton Century Croffs, Inc.
- McGregor, Douglas. (1960). The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Prachin Buri Provincial Health Office. (2018). Summary of operation results for the budget year 2018. (in Thai)
- Ratchapongkhan, K. (2014). The relationship between work motivation and intention to leave the job of newly graduated nurses' in general public hospitals of the Ministry of Public Health, Northeast region. Master of Nursing Thesis, Nursing Administration Program, Khon Kaen University. (in Thai)
- Thuwasuchirej, J. (2013). Relationship between work motivation and quality of working life of textile factory employees, Phetchaburi Province. Master of Business Administration, General Management Program, Phetchaburi Rajabhat University. (in Thai)
- Serirat, S. et al. (2002). Organization and management. Thammasarn. Bangkok. (in Thai)
- Office of the Civil Service Commission (2011). Manpower of Government Sector, civil servant. Bangkok. (in Thai)
- Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Work Life. Harvard Business Review. May-June.