

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์

THE QUALITY OF WORKING LIFE

SYNPHAET SRINAKARIN HOSPITAL

ณรงค์ศักดิ์ ระวังื่น

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Narongsak Raruen

E-mail : hrd.skv@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนของกลุ่มพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ และ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ จำนวนทั้งสิ้น 191 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

จากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ส่วนใหญ่เป็นหญิง ร้อยละ 77.0 มีช่วงอายุ 23 - 27 ปี ร้อยละ 44.5 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 78.5 ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายสนับสนุนทั่วไป ร้อยละ 33.5 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 42.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 44.5

มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ (1) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (3) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (4) ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล (5) ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน (6) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (7) ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (8) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

เพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์, ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

The main purpose of this research is to study about the quality of working life perspective for employees who are working at Synphaet Srinakarin hospital. The factors in this research are separated into 7 categories which consist of gender, age, education, marital status, position, working experience, and average income. In addition, the data collection was done by using questionnaire from 191 employees.

The result of this study concluded as following. Most of the participants are female, which is 77 % and the age group between 23-27 is 44.5 %. In addition, 57.1 % of participants are bachelor's degree. The marital status showed that most of the participants are single which accounted for 78.5 %. Working group of general support is 33.5%. and most of them have working experiences less than 1 year which showed as 42.2 %. Concerning about income, 44.5 % of participants are 10,000 – 20,000 baths average income.

The opinion of the employees working at Synphaet Srinakarin hospital in the quality of working life perspective is high. Furthermore, it can be arranged in order from the least to the most by the considering from different major conceptual of quality of working life as follow: 1. The social relevance of Work Life 2. Safe and Healthy Working Conditions 3. Social Integration in the Work Organization 4. Work and the Total Life Space 5. Constitutionalism in the Work Organization 6. Future Opportunity for Continued Growth and Security 7. Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities and 8. Adequate and Fair Compensation

In summary, the result of this research showed that gender, age and working experience are not significant factors for quality of work. On the other hand, education, marital status, position and average income are significantly related at statistic of 0.05.

Keywords: Employees of Synphaet Srinakarin hospital, Personal factors, Quality of working life

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง องค์กรทุกภาคส่วนพยายามที่หันมาใส่ใจ เรื่องคนกันมากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อองค์การดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองคงจะไม่มุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์กรอย่างเดียวควรจะหันมาใส่ใจเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วย เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ มีส่วนกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานอย่างแน่นอน องค์กรจะมีส่วนช่วยผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร(ข้อมูลจาก<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>)

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมากเช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย (Hugh, 1999, อ้างถึงใน มาลีณี ธรรมบุตร, 2550, หน้า 2) ผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนมุมมองและความคาดหวังของประชาชนในการให้ ความหมายขององค์กรที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกำลังถูกระบุว่าเป็นดัชนีความก้าวหน้าที่สัมพันธ์กับหน้าที่และความยั่งยืน ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับองค์กร เป็นการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลต่อความสำเร็จตามภารกิจงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

ในปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์มากเป็นอย่างยิ่ง อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้เวลาในการปฏิบัติมากกว่าหนึ่งในสามของกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้มนุษย์เลือกใช้ชีวิตในการทำงานมากกว่ากิจกรรมอื่นๆก็เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนขาดไม่ได้ ซึ่งความต้องการพื้นฐานได้แบ่งออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกายหรือด้านกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการด้านความมั่นคง (Safety Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ (Self – Esteem Needs) และความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self – Actualization Needs) (ข้อมูล จาก Abraham H. Maslow, “A Theory of Human Motivation” Psychological Review vol. 50. 1943. PP 340-396. อ้างในพรณี ช. เจนจิต 2538 : 463) อย่างไรก็ตามสิ่งต่างๆที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ถือเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น

ปัญหาสำคัญที่พบคือ เนื่องด้วยเป็นโรงพยาบาลที่เพิ่งเปิดให้บริการมีโรงพยาบาลที่ถือเป็นคู่แข่งอยู่หลายที่ ซึ่งการแข่งขันในทางเทคโนโลยีนั้นไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนัก แต่สำหรับพนักงานซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งต้องมีการพัฒนาพนักงานให้ทันต่อเทคโนโลยี และเสริมสร้างจิตความสามารถเพื่อให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกดดัน ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นกะ และมีการทำงานล่วงเวลาเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทำให้พนักงานต้องเสียสละเวลาส่วนตัวรวมถึงเวลาของครอบครัวซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ บั่นทอนทั้งสุขภาพจิตใจและสุขภาพกาย ซึ่งหากพนักงานไม่มีความสุขอันเกิดจากปัจจัย เช่น สิ่งแวดล้อม ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือเวลาส่วนตัวที่เสียสละไป เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน อันเป็นผลทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่ต้องการที่จะทำงานกับองค์กรนี้อีกต่อไป

ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อที่จะได้สำรวจความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ว่ามีความคิดเห็นอย่างไร สิ่งใดที่ต้องปรับปรุง และสิ่งใดเป็นความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงการตอบสนองและการใส่ใจขององค์กร ซึ่งประโยชน์ที่

ได้รับจะเป็นการแก้ไข วางแนวทาง และการกำหนดนโยบาย เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
 2. พนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
 3. พนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
 4. พนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
 5. พนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
 6. พนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน
- พนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้รับรู้ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์
2. เป็นข้อมูลสนับสนุนแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆ เพื่อปรับปรุงและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ให้เหมาะสมเพื่อเกิดความพึงพอใจ ลดความตึงเครียดในการทำงานก่อให้เกิดความสุข เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย โดยประกอบด้วย ฝ่ายการพยาบาล แผนกผู้ป่วยนอกอายุรกรรมทั่วไป แผนกผู้ป่วยนอกอายุรกรรมเด็ก แผนกตรวจสุขภาพ แผนกหออผู้ป่วยใน แผนกประสานงานประกัน แผนกจ่ายกลาง แผนกฉุกเฉินและอุบัติเหตุ แผนกผู้ป่วยวิกฤต แผนกห้องผ่าตัด แผนกห้องคลอดและทารกแรกเกิด และแผนกไตเทียม กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มพนักงานฝ่ายสนับสนุนการแพทย์ โดยประกอบด้วยแผนกรังสีวิทยา แผนกกายภาพบำบัด แผนกโภชนาการ แผนกเภสัชกรรม แผนกห้องปฏิบัติการ และศูนย์คุณภาพ กลุ่มที่ 3 คือกลุ่มพนักงานฝ่ายสนับสนุนทั่วไป โดยประกอบด้วย แผนกสำนักงานบริหาร แผนกเวชระเบียน แผนกรับผู้ป่วยใน แผนกลูกค้าสัมพันธ์ แผนกการเงินส่วนหน้า แผนกรับโทรศัพท์ แผนกเวรเปล แผนกยานพาหนะ แผนกทรัพยากรบุคคล แผนกการตลาด แผนกเครื่องมือแพทย์ แผนกคอมพิวเตอร์ แผนกซ่อมบำรุง แผนกแม่บ้าน แผนกบัญชีและการเงิน แผนกจัดซื้อ แผนกคลัง จากการสำรวจเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2563 พบว่ามีจำนวนพนักงานทั้งหมด 191 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มพนักงานที่เป็นตัวแทนของกลุ่มพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ทั้งหมด โดยกำหนดขนาดตัวอย่างของประชากรที่เหมาะสม โดยใช้หลักการคำนวณ โดยกำหนดค่าของความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ระดับร้อยละ 5 ด้วยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane's เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
- 2.2 ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- 2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- 2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 2.5 ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 2.6 ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน
- 2.7 ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล
- 2.8 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

โดยคำถามส่วนที่ 2 จะเป็นลักษณะแบบปริมาตรวัด คำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกตอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.0 มีช่วงอายุ 23 - 27 ปี ร้อยละ 44.5 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 78.5 ตำแหน่งงานพนักงาน

ฝ่ายสนับสนุนทั่วไป ร้อยละ 33.5 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 42.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 - 20,000 บาท ร้อยละ 44.5

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ด้านประชากรศาสตร์

ตัวแปร	จำนวน (n = 191)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	44	23.0
หญิง	147	77.0
รวม	191	100
2. อายุ		
18 – 22 ปี	25	13.1
23 – 27 ปี	85	44.5
28 – 32 ปี	35	18.3
33 – 37 ปี	28	14.7
38 ปี ขึ้นไป	18	9.4
รวม	191	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	75	39.3
ปริญญาตรี	109	57.1
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	7	3.7
รวม	191	100

ตัวแปร	จำนวน (n = 191)	ร้อยละ
4. สถานภาพ		
โสด	150	78.5
สมรส	35	18.3
หม้าย/หย่าร้าง	6	3.1
รวม	191	100
5. ตำแหน่งงาน		
พยาบาลวิชาชีพ	46	24.1
ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย	45	23.6
พนักงานฝ่ายสนับสนุนการแพทย์	36	18.8
พนักงานฝ่ายสนับสนุนทั่วไป	64	33.5
6. ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	81	42.4
2 – 3 ปี	36	18.8
4 – 5 ปี	21	11.0
5 ปีขึ้นไป	53	27.7
รวม	191	100
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	21	11.0
ตั้งแต่ 10,000 - 20,000 บาท	85	44.5
ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท	48	25.1
ตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาท	23	12.0
ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป	14	7.3
รวม	191	100

ที่มา : จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ในการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ได้แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล 8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านและภาพรวม

(n = 191)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.12	0.90
2.ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.95	0.65
3.ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.41	0.97
4.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.60	0.85
5.ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.77	0.83
6.ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.72	0.95
7.ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล	3.73	0.97
8.ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.99	0.76
รวม	3.66	0.86

ที่มา : จากการคำนวณ

พิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และเมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน ใน 3 อันดับแรกพบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมาได้แก่ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ เป็นรายด้านพบว่า

ด้านเพศ ผลที่ได้คือ เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอายุ ผลที่ได้คือ อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ด้านระดับการศึกษา ผลที่ได้คือ ระดับการศึกษาต่างกันมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประสิทธิผลในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสถานภาพ ผลที่ได้คือ สถานภาพต่างกันมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประสิทธิผลในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านตำแหน่งงาน ผลที่ได้คือ ตำแหน่งงานต่างกันมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านประสบการณ์ทำงาน ผลที่ได้คือ ประสบการณ์ทำงานมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลที่ได้คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประสิทธิผลในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาล สิ้นแพทย์ ศรีนครินทร์ สามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ และน่าสนใจ ดังนี้

1. พนักงาน โรงพยาบาล สิ้นแพทย์ ศรีนครินทร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 23 - 27 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ตำแหน่งงานพนักงานฝ่ายสนับสนุนทั่วไป มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,000 - 20,000 บาท โดยมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มพนักงานในอนาคตที่จะขับเคลื่อนองค์กร ไปในทิศทางที่ดีโดยมีความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานกับองค์กรแห่งนี้

2. พนักงาน โรงพยาบาล สิ้นแพทย์ ศรีนครินทร์ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ละด้านในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านระดับค่าเฉลี่ยมาก ได้แก่

2.1 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผู้ศึกษาได้พิจารณาพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ในการปฏิบัติงานในองค์กรที่รับผิดชอบต่อชุมชน หน่วยงาน และสังคม อันส่งผลต่อความรู้สึกที่ได้รับ จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

และมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง ได้แก่

2.2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งผู้ศึกษาได้พิจารณาพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของยากายามา (Yagayama, 1993, p. 151 อ้างถึงใน มาลินีธรรมบุตร, 2550, หน้า 12-13) ซึ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจ โดยบุคคลทั่วไปมักมีความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยการที่พิจารณาจากการที่ได้ทุ่มเทแรงกายและแรงใจ โดยมองถึงความคุ้มค่าจากสิ่งที่ทำนั้น อันส่งผลต่อกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาทั้งหมด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะบางประการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลสินแพทย์ ศรีนครินทร์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายการเพิ่มรายได้หรือสวัสดิการที่ทำให้พนักงานลดรายจ่าย รวมถึงการปรับเปลี่ยนนโยบายเกี่ยวกับโครงสร้างค่าตอบแทน และนโยบายการส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งในสายงานอาชีพหรือข้ามสายงานอาชีพ

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรจะทำการวิจัยอีกครั้งหลังจากที่มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้ และวิจัยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกันเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานยิ่งขึ้นไป

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความสามารถทั้งในสายอาชีพและข้ามสายงานอาชีพ เพื่อให้มีบุคลากรในวิชาชีพอื่นๆ เพิ่มขึ้นอันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป และควรจะทำการวิจัยอีกครั้งหลังจากที่มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการก้าวหน้าในงานให้เกิดเป็นความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และควรจะทำการวิจัยอีกครั้งหลังจากที่มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้

5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพทั้งภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และควรจะทำการศึกษาวิจัยอีกครั้งหลังจากที่มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้

6. ด้านประสิทธิผลภายในหน่วยงาน จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรมีการมอบหมายหน้าที่ในการเป็นผู้รับผิดชอบงานในงานพิเศษที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโต โดยการเลือกจากกลุ่มพนักงานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงการเคารพเชื่อฟังซึ่งกันและกัน และควรจะทำการศึกษาวิจัยอีกครั้งหลังจากที่มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้

7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรที่จะกำหนดนโยบายการเกี่ยวกับจัดกิจกรรมที่สร้างความผ่อนคลาย ลดความกดดันให้แก่พนักงาน และทำให้รู้สึกถึงการที่สามารถใช้เวลาส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ และควรจะทำการศึกษาวิจัยอีกครั้งหลังจากที่มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น องค์กรควรที่จะสนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการให้ความสำคัญกับการเป็นส่วนร่วมในสังคม รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานเป็นตัวแทนในการมอบความรู้ในสายงานอาชีพให้แก่พนักงานภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตการทำงานและความภูมิใจในองค์กร อันส่งผลให้เกิดเป็นความสุขในการทำงานต่อไป และควรจะทำการศึกษาวิจัยอีกครั้งหลังจากที่มีการพัฒนาเพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

Abraham H. Maslow, "A Theory of Human Motivation" *Psychological Review* vol. 50. 1943
.PP 340-396. อ้างในพรณี ช. เจริญจิต 2538 : 463)

Ault, R. (1983). The best of times and worst of time: Defining QWL. In Skrovan, D.J. (ed),
Quality of work life: perspective for business and the public sector. Massachusetts:
Addison-Wesley: 132.

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). Balancing job satisfaction and performance.
Westport, CT: Quorum Books.

David, Louis E. 1977. Enchancing Quality of Working Life : Development in The United States.
International Labour Review. 116 (July-August): 53.

Guest, R.H. (1979, July-August). Quality of work life-learning from Tarrytown. *Harward Business
Review*. No.57: 76-77.

Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). "Organization Development and Change3d ed".Minnesota:
West Publishing.

Skrovan, D.J.(1983). "Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector".
Massachusetts : Addisin-Wesley

Walton, Richard E. (1973). "Quality of Working Life : What is it? Sloan" : Management Review.

กอบสุข อินทโชติ. (2554).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของ พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ,2535.

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์.(2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดร.วิทยา อินทร์สอน ผศ.ดร.สุรพงษ์ บางพาน 2539.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2563

<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74%20>

ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัท
ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

- สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์วิทยาลัยปทุมธานี.
- ติน ปรัชญนฤทษ์. (2530). หน่วยที่ 4 ตัวแปรพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรใน
เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา . (2532). การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จุลสารพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน.(มกราคม – มีนาคม) : 6-12.
- ปรมาพร สิงสุวิษ. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงาน
เทศบาลเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวันรัตน์ดนานนท์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม
ในจังหวัดเชียงใหม่. : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
- รังสรรค์ ฤทธิ์ผาด. (2550). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการมูลฝอยของเทศบาล
ตำบล แสงสว่าง อำเภอหนองแสง จังหวัดอุดรธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญา
วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนพิง. (2551). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานี
อนามัยระดับตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล
ตำรวจ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
สาขาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม.