

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรโรงพยาบาลเลิดสิน
FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE
OF PERSONNEL AT LERDSIN HOSPITAL

รุ่งระวี มณีอ่อน
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Rungrawee Maneeoon

Email: rungravee@bestagroup.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเลิดสิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเลิดสิน ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรโรงพยาบาลเลิดสิน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หากค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลเลิดสิน ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 มีอายุ 26-35 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ด้านอื่นๆ จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงและด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต

การทำงานกับชีวิตส่วนตัว) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

คำสำคัญ: บุคลากร, ปัจจัยเชิงใจ, คุณภาพชีวิต

Study of Factors Affecting Quality of Working Life of Lerdsin Hospital Personnel The objective is to study Factors affecting the quality of working life of personnel of Lerdsin Hospital include the motivation factors that affect the quality of working life of personnel and quality of working life of personnel

The population used in this research was Lerdsin Hospital personnel. The sample group who responded to the questionnaire were 400 people. The tools used for data collection were questionnaires and data analysis using a computer program to find frequency (Frequencies), percentage (Percentage), mean (\bar{X}), deviation. Standard (SD).

The results showed that Lerdsin Hospital personnel All 400 people who answered the questionnaire, most of them were female, 304 people, representing 76.0 percent, aged 26 - 35 years, 179 people, representing 44.8 percent, having a bachelor's degree, 249 people, representing 62.3 percent, having positions in Performance of other officers of 327 people, representing 81.7 percent, working period of 6-10 years, 173 people, representing 43.2 percent, having an average monthly income of 15,001 – 25,000 baht, 176 people representing 44.0.

The results showed motivational factors affecting the quality of working life of personnel. Overall, it was at the opinion level with a lot. When considering each side, it was found that the aspect with the most opinion level was relationship with colleagues. and the aspect that has the highest level of opinion is the nature of the work performed aspect of job success Policy and administration in terms of advancement in job positions, respectively.

The results showed quality of working life of personnel, it was at the opinion level with a lot. When considering each side, it was found that the aspect with the most opinion level was the aspect of work that was involved and directly related to society. and the aspect that had the highest level of opinion was the aspect of work that was based on the law or the judicial process. hygienic and safe environment the nature of work contributes to the social integration of workers. work-life balance and personal life), job characteristics that promote growth and stability for employees Opportunities to develop their own abilities fair and adequate compensation, respectively.

Keywords: Personnel, Motivation factors, Quality of life

บทนำ

โรงพยาบาล เป็นสถานที่สำหรับการบริการทางด้านสุขภาพ โดยมักที่จะมุ่งเน้นทางการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟู ภาวะความเจ็บป่วย หรือโรคต่างๆ ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ โดยปัญหาที่พบคือ ประเทศไทยมีแพทย์ในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 38,820 คน ขณะที่ประชากรทั้งประเทศประมาณ 71.6 ล้านคน ซึ่งแพทย์ไทย 1 คน ต้องรับผิดชอบดูแล ประชาชนไทยราว 1,680 คน สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรในระบบสุขภาพจำนวนมากต้องรับภาระงานหนัก ส่งผลเสีย ต่อสุขภาพ มากไปกว่านั้น ยังมีเสียงสะท้อนจากบุคลากรถึงสวัสดิการ ตลอดจนระบบการทำงานที่ควรมีการเปลี่ยนแปลง จาก สถานการณ์ปัญหาปัจจุบัน แม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการวางแผนและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ และได้ดำเนินการ แก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตามผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ส่งผลต่อการดำรงอยู่ของปัญหาด้านกำลังคน บางประการ

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเลิดสิน ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี ให้มีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเลิดสิน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเลิดสินมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเลิดสิน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริม ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยคือ บุคลากรใน โรงพยาบาลเลิดสิน โดยผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 312 คน และได้ทำการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน

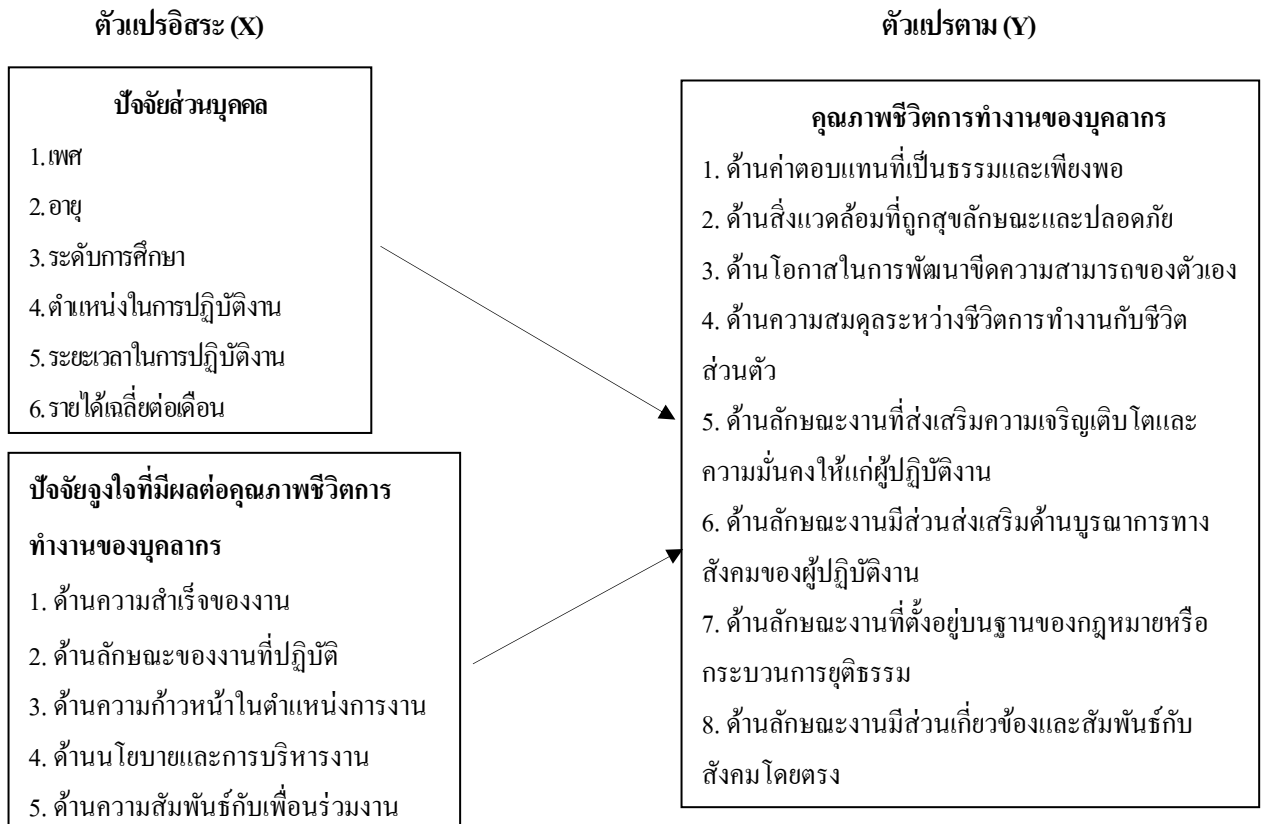
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ.2566 ถึงเดือน สิงหาคม พ.ศ.2566

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรหรือ หน่วยงาน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แนวคิดทางการวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ความหมายของปัจจัยจูงใจ หมายถึง ประสบการณ์จากจิตสำนึกที่จะ เป็นปัจจัยมากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ ลักษณะของการจูงใจจะเป็น ลำดับขั้นอย่างมีระบบ (Maslow, 1943: 374-396) คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ ความต้องการให้ความคิดฝันของตนเป็นจริง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิต หมายถึงชีวิต ของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสมไม่เป็นการระแยะและไม่ก่อให้เกิด ปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ และสามารถดำรงชีวิตที่ขอบรรวม ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมสังคม (ศิริ ฮามสโพรี่ 2543)

ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลเลิดสิน เป็นโรงพยาบาลของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่เลขที่ 190 ถนนสีลม แขวงบางรัก เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ดินประมาณ 6 ไร่ 3 งาน 92 ตารางวา ให้บริการทางการแพทย์แก่ประชาชนให้บริการรักษาโรคทั่วไป เชี่ยวชาญการรักษาและการผ่าตัดในกลุ่ม โรคกระดูก ข้อต่อ เส้นเอ็น และกล้ามเนื้อ ศัลยกรรมกระดูก เวชศาสตร์ครอบครัว สูติกรรม นรีเวชกรรม อายุรกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู กิจกรรมบำบัด ทันตกรรม จักษุ โสต ศอ นาสิก ผ่าตัดเล็ก ผู้ป่วยใน เคมีบำบัด ไตเทียม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูษงค์ พรหมลาศ (2561) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศมีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลผู้ใช้ระบบให้สอดคล้องกับการทำงาน มีผลค่าเฉลี่ย เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

รัชชัย ทองอู่ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลมีระดับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ณัฐวิวิ นุชเหลือบ,สุพรรณษา ฉั่วตระกูล,สุนีย์ วรรณโกมล (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

กิตติ ชุมหศรีวงศ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง

ชนมขนิษฐ วิศิษฐ์สมบัติ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ และพีระพงษ์ กิติเวช โภคาวัดน์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ระดับปานกลาง

อภิวัชร ฉายอรุณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เต็มสิริ ทองศิริพันธ์,จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2564) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

สุธิมา เกิดสุข,ผศ.ดร.ดวงพร พุทรวงศ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค่าจ้างและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย เมื่อพิจารณาพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

นันทิยา อังกูรวัฒนานุกุล,มลิวรรณ ศรีมงคล,วิไลลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2565) ศึกษาเรื่อง ศักยภาพทางการบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี เขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ดาวเดือน อินต๊ะชะ,ถนอม คณิตปัญญาเจริญ,Janak Pandey (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนของคนวัยทำงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

อุไรพร นครธรรม, สุรางคนา มัณยานนท์ (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

รฐนนท์ ทีน้อย, โกศล สอดคล้อง (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

พระปลัดเอกชัย จนทโชโต (คงชีวะ), อนุภูมิ ไชวเกษม, สุรพล สุธะพรหม (2565) ศึกษาเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากร โรงพยาบาลเลิศสิน จำนวน 1,400 คน

กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 312 คน ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาของผู้วิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยประกอบไปด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 เห็นด้วยมาก = 4 เห็นด้วยปานกลาง = 3 เห็นด้วยน้อย = 2 เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 เห็นด้วยมาก = 4 เห็นด้วยปานกลาง = 3 เห็นด้วยน้อย = 2 เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเลิศสินและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน และการใช้ภาษาที่เหมาะสมของคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้ ค่า +1 หมายถึง สอดคล้อง ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ค่า -1 หมายถึง ไม่สอดคล้อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form เมื่อแบบสอบถามตอบกลับมานำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1. ค่าร้อยละ (Percentage) 2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) 3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเกิดสิน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 และ เพศชาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 รองลงมาอายุ 36 – 50 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และ อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานแพทย์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 รองลงมาคือ พยาบาล จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และ เจ้าหน้าที่ด้านอื่นๆ จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 รองลงมาคือ 1-5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และ 10 ขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 รองลงมาคือ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมา 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 และ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเลิดสิน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 76.0 มีอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 มีมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ด้านอื่นๆ จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเลิดสิน ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเลิดสิน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเลิดสิน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเลิดสิน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ท่านเกิดความรู้สึกรักพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ท่านทำเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ท่านมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเองเสมอท่านเป็นคนมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิยา อังกรวัฒนาคุณ,มลิวรรณ ศรีมงคล, วิไลลักษณ์ เทพหัสติน ณ อุรุยา (2565) ศึกษาเรื่อง ศักยภาพทางการบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี เขตจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุดคือ งานของท่านที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้

ปฏิบัติ บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล หน่วยงานของท่านให้มีอิสระในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่ท้าทาย เพื่อให้เกิดเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์ที่มากขึ้น งานที่ท่านได้ทำต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย ทองอู่ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลมีระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงาน ท่านมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาต่อ จากหน่วยงาน หน่วยงานของท่านมีการกำหนด Career Path ให้กับบุคลากร ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถเพื่อความก้าวหน้า ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ท่านมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิวัชร ฉายอรุณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและเพียงพอ การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงานเป็นระบบ หน่วยงานมีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน หน่วยงานมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง หน่วยงานมีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน วิธีการบริหารงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีการบริหารงานที่มีความเป็นธรรม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุชงค์ พรหมลาศ (2561) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศมีความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลผู้ใช้ระบบให้สอดคล้องกับการทำงาน มีผลค่าเฉลี่ย เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ท่านให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ท่านสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ดี หน่วยงานของท่านทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามารถ บุคลากรในหน่วยงานมีความสนิทสนม มีความจริงใจ บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็มศิริ ทองศิริ พันธุ์จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2564) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ

และปลอดภัย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่หลากหลายและเหมาะสม อัตราค่าตอบแทนเหมาะสมกับเวลาทำงาน อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อัตราค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่านและครอบครัว อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาวเดียน อินเดชะ,ถนอม คณิตปัญญาเจริญ,Janak Pandey (2565) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของพนักงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงานในเขต อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัย จัดวางของอย่างมีระเบียบ ช่วยในการทำงานที่สะดวก และ ปลอดภัย สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อบุคลากร และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และ เสียง ได้เหมาะสม สถานที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานให้ความใส่ใจต่อสุขภาพอนามัยของบุคลากรสถานที่ปฏิบัติงานมีการติดสัญลักษณ์เพื่อเตือนตามจุดต่าง ๆ เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ สถานที่ปฏิบัติงานมีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรพร นครธรรม, สุรางคนา มั่นยานนท์ (2565) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา หน่วยงาน หน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนให้ นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน หน่วยงานส่งเสริมการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากรในการทำงาน ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานในหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานสนับสนุนเรื่องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาต่อยอดความรู้ องค์กรจัดกิจกรรม Work Shop แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานนำมาשרปัญหาและหาแนวทางในการป้องกันเพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวีร์ นุชเหลือบ,สุพรรณษา นัวตระกูล,สุนีย์ วรรณ โกมล (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานใน

แต่ละวัน วันหยุดพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน และ ตามที่กฎหมายกำหนด และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ การทำปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดปัญหาในด้านสุขภาพและสภาพจิตใจ ในหน่วยงานของท่านมีการกิจกรรมสันทนาการ เพื่อคลายเครียดที่เหมาะสม งานที่ท่านได้รับผิดชอบในปัจจุบัน ไม่ก่อให้เกิดความกดดัน ส่งผลต่อความเครียด หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญต่อการ พักผ่อนที่เพียงพอ และมีวันหยุดที่เพียงพอ ตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ ขนาดของหน่วยงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ภาพพจน์ ชื่อเสียง ของหน่วยงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมใน ความเชื่อมั่นของท่านต่อหน่วยงาน การพัฒนาหน่วยงาน หน่วยงานของท่านมีความยั่งยืนของหน้าที่การงาน บุคลากรทุกคนมี โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รฐนนท์ ทีน้อย, โกศล สอดส่อง (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอกูเจียว ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในเรือนจำอำเภอกูเจียว จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ด้านลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีในหน่วยงานและด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ องค์กรของท่านมีความเสมอภาคในการทำงานและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่เสมอ องค์กรของท่านมีการทำงานกันอย่างสามัคคี หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานอยู่เสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดเอกชัย จนุทโชโต (คงชีวะ), อนุภูมิ ไชวเกษม, สุรพล สุยะพรหม (2565) ศึกษาเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะการส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการพัฒนาและรักษา สภาพแวดล้อมท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็น ปัญหาและดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก คือ หัวหน้างานให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของบุคลากร หัวหน้างานและให้อิสระ

ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ท่านพึงพอใจกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน บุคลากรในหน่วยงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน หัวหน้างานของท่านให้ความสำคัญในการทำงานกับบุคลากรทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน ตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริมา เกิดสุข, ผศ.ดร.ดวงพร พุททวงศ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิจัย เมื่อพิจารณาพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านลักษณะงานที่ต้องอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับสาธารณะประโยชน์และการรักษาสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ ท่านมีความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่สังคม หน่วยงานของท่านมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจน หน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ หน่วยงานของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่างๆ เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ หน่วยงานของท่านมีการณรงค์ ให้บุคลากรเป็นพลเมืองที่ดี ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน หน่วยงานของท่านอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนม์ขนิษฐ วิศิษฐ์สมบัติ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ และพีระพงษ์ กิติเวช โภคาวัฒน์ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัษราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลเลิดสิน สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. **ด้านความสำเร็จของงาน** สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ โดยมีเทคนิค กล่าวคือ รักในงานที่ทำ คิดบวกเสมอ มองไปที่ความสำเร็จและทุกครั้งที่ทำงานสำเร็จทำตามเป้าหมาย ย่อมต้องการได้รับคำชมหรือกำลังใจจากผู้บริหาร และก่อนจะเข้ามาทำงาน ก็ต้องค้นหาองค์กรหรือตำแหน่งที่คิดมาแล้วว่าเหมาะสม ก่อนจะตกลงทำงานอย่างเป็นทางการ

2. **ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อหน่วยงาน กล่าวคือ การมอบหมายงาน ให้ผู้อื่นคำนึงถึงหลักการทำงาน และติดตามผลงาน แนวคิดว่าคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น เพราะเป้าหมายในชีวิตของบุคลากรนั้นสอดคล้องกับตำแหน่งงาน และความสุขในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานอย่างมาก ช่วยทำให้การทำงานราบรื่นไปได้ด้วยดี

3. **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมจากหน่วยงาน กล่าวคือ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้บุคลากรได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เมื่อความรู้ต่าง ๆ ครอบตัวเราเสมอ เพราะเราสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในทุกวันของการทำงานในองค์กร เมื่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่บุคลากรสะสมประสบการณ์และผลงานเพื่อไปถึงเป้าหมายในเส้นทางนั้น

4. **ด้านนโยบายและการบริหารงาน** การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอ กล่าวคือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กร มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพในการทำงานของภายในองค์กร

สิ่งที่สำคัญคือ วิธีการ แนวทางในการมอบหมายงาน การแบ่งงานภายในส่วนงาน โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็น ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

5. **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน กล่าวคือ เพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน เพราะเพื่อนร่วมงานดี จะมีคำแนะนำในการทำงานที่ดี ความร่วมมือในทีมมีความสำคัญ เพราะถ้าทำได้สำเร็จ ก็จะสามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างมหาศาลแก่องค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข ช่วยให้การงานเป็นทีมเป็นไปอย่างราบรื่นและสร้างสรรค์

6. **ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่หลากหลายและเหมาะสม กล่าวคือ มีสวัสดิการตามกฎหมาย สวัสดิการด้านสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาลของบุคลากรและคนในครอบครัว และค่าตอบแทนมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อให้บุคลากร นำไปเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ให้สมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

7. **ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย** สถานที่ปฏิบัติงานให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัย จัดวางของอย่างมีระเบียบ ช่วยในการทำงานที่สะดวก กล่าวคือ ความปลอดภัยเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่ ต้องการความปลอดภัยในการทำงานกันทุกคน ให้สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อบุคลากร สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของเราทุกคน

8. **ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตัวเอง** หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กล่าวคือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากส่งผลต่อหลายๆ ด้านที่สำคัญ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ส่งเสริมและสนับสนุนให้ นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน การมีรอบความคิดที่ประกอบไปด้วยจินตนาการ ความสงสัยใคร่รู้ การฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตัวบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในปัจจุบัน

9. **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว** ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน กล่าวคือ เป็นการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเน้นปริมาณงาน ให้มากขึ้นแต่ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบ ให้วันหยุดพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น มีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน และ ตามที่กฎหมายกำหนด

10. **ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่** ขนาดของหน่วยงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ องค์กรใหญ่จะมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน อาจมีสวัสดิการให้บุคลากรมากกว่า ภาพลักษณ์องค์กร หมายถึง ภาพรวมทั้งหมดขององค์กรที่บุคคลรับรู้ จากประสบการณ์ หรือมีความรู้ความประทับใจ สำหรับการสร้างความเชื่อมั่น ซึ่งเป็นลักษณะที่ดีที่มีการสั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน

11. **ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน** องค์กรจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีในหน่วยงาน กล่าวคือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีเป็นเรื่องที่ดีในองค์กร การทำงานเป็นทีม อีกหนึ่งรูปแบบการทำงาน เพราะผลลัพธ์ของการทำงานรูปแบบนี้มักจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ทำให้องค์กรเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว สถานที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนความยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาที่ยั่งยืนภายในสถานที่ทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

12. **ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม** หัวหน้างานให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือ ถ้าการตัดสินใจเข้าไปเพียงคนเดียว อาจจะหมายถึงการพลาดโอกาสอันมหาศาล หากไม่ให้อำนาจ

ในการตัดสินใจกับบุคลากรเลย หัวหน้างาน มีการรับฟังบุคลากร ฟังอย่างตั้งใจ ฟังเพื่อให้เข้าใจลูกน้อง ฟังเพื่อให้ลูกน้องมีกำลังใจ หัวหน้างานที่ดีได้นั้น ต้องมี คุณธรรมประจำใจที่หัวหน้างานที่ดีต้องยึดถือเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี

13. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับสาธารณะประโยชน์และการรักษาสีเสื้อมออยู่เสมอ กล่าวคือ การรักษาสาธารณประโยชน์ถือเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องมีส่วนร่วมดูแลและรักษาการตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และคำนึงถึงผลประโยชน์และผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เคารพต่อขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่นที่องค์กร เพื่อให้ชุมชนที่องค์กร ตั้งอยู่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรศึกษาในประเด็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรใน ส่วนของหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่นที่รับผิดชอบพื้นที่ โดยการ ไปสัมภาษณ์ผู้ที่ เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการต่อยอด ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในองค์กรในเชิงลึก ทั้งการสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึก รายบุคคล และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยละเอียด และสามารถนำผลที่ไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน และออกแบบแผนการดำเนินงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของบุคคล มิใช่สิ่งที่ถาวรและ สามารถมองเห็นได้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำใน เรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ โดยควรมีระยะห่างพอสมควร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผน บริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิ ภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ชุมหศิริ วงศ์ (2562) บทความวิจัย ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชนม์ขนิษฐ วิศิษฐ์สมบัติ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ และพิระพงษ์ กิติเวชโกคาวัฒน์ บทความวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- ณัฐวีร์ นุชเหลือบ,สุพรรณษา นิ้วตระกูล,สุนีย์ วรรณ โทม (2562) บทความวิจัย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์ นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ดาวเดือน อินตะระ,ถนอม คณิตปัญญาเจริญ,Janak Pandey (2565) บทความวิจัย ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง,
- เต็มสิริ ทองศิริพันธ์,จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงษ์ (2564) บทความวิจัย อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงานที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทหนึ่ง ในอุตสาหกรรมเครื่องจักรและชิ้นส่วน ประเทศไทย นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา,

รัชชัย ทองอู่ (2562) วิทยานิพนธ์ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพล ทหารบก วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

นันทิยา อังกรวัฒนานุกุล,มลิวรรณ ศรีมงคล,วิไลลักษณ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2565) ศักยภาพทางการบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี เขตจังหวัดมหาสารคาม บทควมวิจัย สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

พระปลัดเอกชัย จันทโชโต (คงชีวะ), อนุภูมิ โขวเกษม,สุรพล สุธะพรหม (2565) บทควมวิจัย พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภูษงค์ พรหมลาศ (2561) บทควมวิจัย การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารงานนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา คณะวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รฐนนท์ ทิน้อย,โกศล สอดส่อง (2565) บทควมวิจัย คุณภาพชีวิตของบุคลากรในเรือนจำอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยพิษณุพนิต

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต / ศิริ ฮามสุโพธิ์ กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2543

สุธิมา เกิดสุข,ศ.ดร.ดวงพร พุทธวงศ์ (2564) บทควมวิจัยปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

อภิวัชร ฉายอรุณ (2564) วิทยานิพนธ์ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยรังสิต วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต ปี การศึกษา 2564

อุไรพร นครธรรม, สุรางคณา มั่นยานนท์ (2565) บทควมวิจัย การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มเครือข่ายศรีเชียงใหม่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 สาขาวิชาการบริหารศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

Maslow, Abraham H (1954). Motivation and personality. New York: Harper and Row. p. 91.

Taro Yamane. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper & Row