

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
The Relationship between Job Characteristics and Organizational
Climate on the Quality of Working Life of Personnel at
Faculty of Medicine, Burapha University

เวธกา กลิ่นวิชิต^{1*}, สรร กลิ่นวิชิต², เบนจมาต อุสิมาต³ และ กัญญณัฐ ศรีนวล³
Wethaka Klinwichit^{1*}, San Klinwichit², Benchamat Usimart³ and Kunyanat Srinual³

บทคัดย่อ

วิจัยสำรวจภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงานบรรยากาศองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล หาความสัมพันธ์และสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ประชากร คือ บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปี 2562 จำนวน 662 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 242 คน เก็บข้อมูลได้จริง 224 คน (92.56%) เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA เปรียบเทียบรายคู่วิธี Scheffe ทดสอบไคสแควร์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร อยู่ระดับปานกลาง ลักษณะงาน ระดับสูง เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วงอายุ การศึกษา ประเภทบุคลากรตามสายปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.01, 0.05 และ 0.01 ลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์กร ช่วงอายุ การศึกษา ประเภทบุคลากรตามสายปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.01, 0.05 และ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาและประเภทบุคลากรตามสายปฏิบัติงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ลักษณะงาน สัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กรสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง สำหรับปัจจัยลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้สูงถึงร้อยละ 70.90 มี 5 ตัวแปร ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X_5) ด้านบรรยากาศองค์กร ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (X_{10}) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (X_9) การควบคุม (X_{11}) และการให้รางวัล (X_8) สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร คือ $\hat{Y} = 0.878 + 0.220(X_{10}) + 0.194(X_9) + 0.137(X_{11}) + 0.117(X_5) + 0.097(X_8)$

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร บุคลากรทางการแพทย์

Abstract

The purposes of this cross sectional survey research were to study and to compare personal perspectives on the quality of working life and personal factors, job characteristics and organizational climate, as well as to analyze the relationship between the quality of working life and personal factors, job characteristics and organizational climate and to create an equation for predicting the quality of working life of personnel at the Faculty of Medicine, Burapha University. The population was 662 personnel of the Faculty of Medicine in 2019. Stratified random sampling was used to randomize the sample which consisted of 242 participants and data were collected

¹ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบูรพา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

¹ Burapha University Hospital, Faculty of Medicine, Burapha University, Chon Buri, 20131

² ภาควิชาอายุรศาสตร์ เวชศาสตร์ครอบครัวและเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

² Department of Occupational, Family and Community Medicine, Faculty of Medicine, Burapha University, Chon Buri, 20131

³ งานบริหารงานบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี 20131

³ Personnel Management Department, Faculty of Medicine, Burapha University, Chon Buri, 20131

*Corresponding author: e-mail: wethaka21@gmail.com

Received: 10 March 2020, Accepted: 26 May 2020, Published: 10 July 2020



from 224 complete questionnaires, representing 92.56 percent. Questionnaires were the research instrument, which were designed to collect data from individuals. Statistical methods were used in data analysis, consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and comparison of pairs with Scheffe method. Chi-square test was used to analyze the relationship between quality of working life and personal factors. Pearson's product moment correlation coefficient was used to analyze the relationship between quality of working life, job characteristics and organizational climate. Prediction models were developed using stepwise multiple regression analysis. It was found that the quality of working life of the sample was at a medium level, the job characteristics was at a high level, and the organizational climate was at a medium level. The comparison between personnel opinions on the quality of working life found that the age range, education level and type of personnel according to the line of work showed statistically significant difference at the level of 0.01, 0.05 and 0.01 respectively. For job characteristics classified by personal factors, no statistical difference was found. Regarding the organizational climate, it was found that the age range, education level, type of personnel according to line of work were different with statistically significant at the level of 0.01, 0.05 and 0.05 respectively. The personal factor and the type of personnel according to the line of work were related to the quality of working life with a statistical significance at 0.05. Job characteristics factor was positively correlated with the quality of working life in moderate level. Organizational climate factors had high positive correlation with the quality of working life. There were 5 variables used in the equation for predicting the quality of working life of personnel at the Faculty of Medicine which can predict the quality of working life of personnel by 70.90%. The variables related to job characteristics was the opportunities for participating with others (X_5) and the organizational climate variables were progress and development (X_{10}), warmth and support (X_9), control (X_{11}) and reward (X_8). The equation of predicting the quality of working life in personnel of the Faculty of Medicine, Burapha University could be written as the following equation; $\hat{Y} = 0.878 + 0.220(X_{10}) + 0.194(X_9) + 0.137(X_{11}) + 0.117(X_5) + 0.097(X_8)$.

Keywords: quality of work life, job characteristics, organizational climate, Medical personnel

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อ “คน” หรือบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่า ความสามารถขององค์กรเป็นผลมาจากความสามารถของบุคลากร ดังนั้นทุกองค์กรจึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี รวมทั้งมีความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ สามารถแข่งขันและเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน (สุพรหม, 2552) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ของการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ สร้างความสามารถและความได้เปรียบในการแข่งขัน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จึงได้เห็นถึงความสำคัญของบุคลากร การบริหารงานที่ดี ผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากรและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ในขณะที่เดียวกันต้องสามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเสริมสร้าง “คน” ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด (มาสริน และคณะ, 2554) จากสภาพการแข่งขันในสถานศึกษาและสถานพยาบาลที่มีความเข้มข้นมากขึ้น คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งมีบริบทเป็นคณะแพทยศาสตร์ใหม่ มีโรงพยาบาลอยู่ในกำกับดูแล เป็นองค์กรที่ต้องการเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้แข่งขันกับองค์กรอื่นในลักษณะงานเดียวกันทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงต้องการเป็นผู้นำรองรับการขยายตัวตามนโยบายและแผนงานระดับชาติ ได้รับ

การยอมรับในระดับที่สูงขึ้นในระดับนานาชาติ จึงมุ่งพัฒนาความเป็นเลิศทั้งด้านการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ บริการรักษาพยาบาล บริหารจัดการ ความรับผิดชอบต่อสังคม และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานระดับสากลอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ปัญหาของการพัฒนาความเป็นเลิศของคณะแพทยศาสตร์ ซึ่งเป็นองค์การการศึกษาและให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขโดยมีโรงพยาบาลเป็นองค์กรในสังกัด เป็นหน่วยงานสำคัญในการดูแลตอบสนองปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ พบว่า ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งได้แก่ แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่เทคนิค เจ้าหน้าที่รังสี เป็นต้น (สุวิณี, 2554) ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สาเหตุของการขาดแคลนส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออกของบุคลากรอันเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในระบบงาน การขาดแคลนบุคลากร มีผลกระทบโดยตรงกับการจัดอัตรากำลังทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับผู้ใช้บริการ บุคลากรเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และยังพบว่า สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จนต้องลาออกจากการทำงานและวนเวียนเป็นปัญหาขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจึงเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะลดปัญหาดังกล่าว เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรส่งผลกระทบต่อการทำงานทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงาน (วิรัช และ ณัฐนิชา, 2560) การที่บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น พื้นฐานทางความรู้ เศรษฐกิจและสังคม ระดับการศึกษา เพศ อายุ อายุงานที่แตกต่างกัน อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันได้ (วิรัช และ ณัฐนิชา, 2560) นอกจากนี้ ลักษณะของงาน ที่บุคลากรปฏิบัติหรือได้รับมอบหมายที่ต่างกัน จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความชำนาญที่ต่างกัน ซึ่ง แยกแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าสูง จะได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของงานมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าต่ำ คุณลักษณะของงานที่บุคคลพอใจจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทำงานได้ดี แรงจูงใจของบุคคลจะมากขึ้นหรือขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาคุณลักษณะของงานด้วยการได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะของงานที่มีความยากง่าย ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และการให้ผลป้อนกลับ รวมถึงโอกาสต่าง ๆ ที่บุคลากรปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรรู้สึกมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณค่า และได้รับการยอมรับ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นได้ นอกจากนี้ บรรยากาศองค์กร ซึ่งหมายถึง ลักษณะทั่วไปของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรตามการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของสมาชิกภายในองค์กร จึงต้องให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กรด้วย เพราะบรรยากาศขององค์กรจะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อจิตใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ จะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์กรไม่ดี ย่อมบั่นทอนความสามารถของบุคลากร ไม่จูงใจบุคลากรให้ตั้งใจทำงานเท่าที่ควร เป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ บรรยากาศองค์กร จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร (มะลิวรรณ และ สายตา, 2559)

ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ หากคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสุข ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละทุ่มเท ส่งผลดีต่อองค์กร หากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจก็จะส่งผลกระทบต่องานและผลเสียแก่องค์กร (Herzberg et al., 1959) องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร โดยศึกษาในเชิงพรรณนาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ ความสัมพันธ์และสร้างสมการพยากรณ์ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร ตามความคิดเห็นของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร ของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ของบุคลากร แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ดำเนินการวิจัยโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจภาคตัดขวาง (cross-sectional survey research) ดังนี้
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 662 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 242 คน หลังจากนั้นนำมาสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนกลุ่มประชากร จำนวน 2 กลุ่ม คือ สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (วิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ และลูกจ้างวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)

คณะผู้วิจัยได้ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและประสานงานพื้นที่ โดยมีระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม ถึงวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2562 เป็นระยะเวลา 3 เดือน หลังได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จึงสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ สำหรับจำนวนตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้มีทั้งสิ้น 224 คน คิดเป็นร้อยละ 92.56

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมาตามแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ (Hackman and Oldham 1980 ; Dubrin 1984 ; Walton 1974) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สำหรับแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร 2 กลุ่ม คือ 1) ประเภทบุคลากรตามสายการปฏิบัติงาน ได้แก่ สายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ (เชี่ยวชาญเฉพาะ) สายสนับสนุนวิชาการ (วิชาชีพเฉพาะ) ลูกจ้างต่ำกว่าปริญญาตรี และ 2) ประเภทบุคลากรตามลักษณะการบรรจุจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) และลูกจ้าง ใช้แบบสอบถามแบบ Checklist และคำถามแบบปลายเปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา มีทั้งหมด 3 ด้าน รวมจำนวน 82 ข้อ ดังนี้

1. ตัวแปรด้านลักษณะงาน มี 5 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ รวม 20ข้อ ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2. ตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร มี 6 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ รวม 30 ข้อ ประกอบด้วยด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านการควบคุม

3. ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ รวม 32 ข้อ ประกอบด้วยด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสถานะการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยที่ 5, 4, 3, 2 และ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับสูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ 1 และ ต่ำมาก ตามลำดับ ส่วนการแปลผลคะแนน ในหลักการแปลผลและการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยของ ประคอง (2542) คือ คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00, 3.50-4.49, 2.50-3.49, 1.50-2.49 และ 1.00-1.49 ระดับสูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และ ต่ำมาก ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ให้สามารถสื่อความหมายที่ชัดเจนและมีความเข้าใจที่ตรงกัน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน นำคะแนนของทุกท่านมาวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) แต่ละข้อ มีเกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้ 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้ และ 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้งโดยทุกข้อคำถามในงานวิจัยนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00

2. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและที่ปรึกษาทำการแก้ไขและปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้

3. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น วิเคราะห์ความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่น ด้านลักษณะงาน 0.899 ด้านบรรยากาศองค์กร 0.954 และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 0.948

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง และจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

คณะผู้วิจัยได้นำโครงการวิจัยและแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วปฏิบัติดังนี้

1. ขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับ ใบรับรอง เลขที่ HU 039/2562 ออกให้ วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2562

2. กำหนดแนวปฏิบัติการสอบถามข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยป้องกันอันตราย คำนึงถึงสิทธิประโยชน์ คำนึงถึงความถูกต้องและการเปิดเผยข้อมูล ดังนี้

2.1 การเข้า-ไม่เข้าร่วมการวิจัย โดยผู้วิจัยต้องขออนุญาตการเข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลเพื่อเป็นการแสดงความยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรโดยผู้วิจัยได้อธิบายถึงสิทธิที่จะถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลา

2.2 การคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ ผู้วิจัยอธิบายถึงประโยชน์ที่ผู้ให้ข้อมูลจะได้รับจากการเข้าร่วมวิจัย ซึ่งประโยชน์ทางตรง คือ ได้สื่อสารความคิดเห็นตามการรับรู้ของตนเกี่ยวกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานให้ผู้อื่นรับทราบ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์ข้อมูลหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีประโยชน์ทางอ้อมแก่หน่วยงาน โดยความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัยไปใช้เป็นแนวทางบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในอันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

2.3 การคำนึงถึงความถูกต้องและการเปิดเผยข้อมูล โดยผู้วิจัยไม่บิดเบือนข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลเฉพาะผลภาพรวม ไม่เปิดเผยชื่อของผู้เข้าร่วมวิจัย นำเสนอข้อมูลให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบและยืนยันสิ่งที่ค้นพบตลอดระยะเวลาการศึกษา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตามขั้นตอนดังนี้ 1) ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ประสานงานการใช้พื้นที่เพื่อดำเนินการวิจัย 3) ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกำหนดการต่าง ๆ เช่น วัน เวลา และสถานที่ เป็นต้น 4) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมจดบันทึกประเด็นที่เกี่ยวข้อง 5) เตรียมและทำความสะอาดข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์การวิจัย ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร มีการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรของบุคลากร แตกต่างกันโดยสมมติฐานที่กำหนดเป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 6 ด้าน มีสมมติฐานที่ต้องการทดสอบจำนวน 6 สมมติฐาน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1. ข้อมูลมี 2 กลุ่ม (อิสระกัน) คือ เพศ ใช้การทดสอบแบบ Independent Sample t-test

2. ข้อมูลมีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-wayANOVA) หากในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison Test) เพื่อหาข้อสรุปและจัดกลุ่ม โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe

ส่วนที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กัน แบ่งเป็น 2 กรณี คือ

1. การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สัมประสิทธิ์การจร (Contingency Coefficient) เพื่อวัดขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปร เพราะตัวแปรทั้งสองมีการวัดในระดับจำแนกประเภท

2. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: R) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, 1998) มีความหมายระดับความสัมพันธ์ของ R ดังนี้ ค่า $0.90 \leq R \leq 1.00$ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก $0.70 \leq R < 0.90$ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง $0.50 \leq R < 0.70$ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง $0.30 \leq R < 0.50$ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ $0.00 \leq R < 0.30$ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขั้นตอนที่ 1 ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอย ขั้นตอนที่ 2 สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.9 อายุเฉลี่ย 27.70 - 46.14 ปี ช่วงอายุ Generation Y (อายุ 22-39 ปี) ร้อยละ 60.7 อายุงานเฉลี่ย 9.73ปี 2.87 เดือน อายุงาน 5-10 ปี ร้อยละ 45.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 54 เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ร้อยละ 91.5 ประเภทสายวิชาชีพเฉพาะ ร้อยละ 46.4 และ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินรายได้ ร้อยละ 43.8

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร

1. ความคิดเห็นของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43, SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.69, SD = 0.56$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.69, SD = 0.59$) และ ด้านสิทธิของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.62, SD = 0.57$) อยู่ในระดับสูง โดยหัวข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.71$) ซึ่งอยู่ในระดับ สูง ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.98, SD = 0.72$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดย หัวข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.95, SD = 0.72$) ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54, SD = 0.41$) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.76, SD = 0.59$) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.72, SD = 0.56$) และด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.66$) โดยหัวข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.69$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน ($\bar{X} = 3.20, SD = 0.49$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดย หัวข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หากไม่มีท่านองค์กรจะไม่สามารถขับเคลื่อนหรือประสบความสำเร็จได้เลย ($\bar{X} = 2.87, SD = 0.84$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรโดยรวม พบว่า บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.61$) อยู่ในระดับสูง ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.43, SD = 0.63$) และด้านโครงสร้าง ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.60$) อยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ($\bar{X} = 3.77, SD = 0.70$) อยู่ในระดับสูง ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการให้รางวัล ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.74$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง หัวข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการให้รางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.75, SD = 0.87$) ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรตามสายการปฏิบัติงาน และประเภทของบุคลากรตามลักษณะการบรรจุจ้าง ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ผลทดสอบ ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้ ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ($t = 0.163, p = 0.289$) บรรยากาศขององค์กร ($t = 0.204, p = 0.839$) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ($t = -0.260, p = 0.796$) ดังตารางที่ 1

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อลักษณะงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรต่อลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน
เพศ			
ชาย	X	3.59	3.28
	SD	0.52	0.65
หญิง	X	3.52	3.26
	SD	0.38	0.49
t	1.063	0.204	-0.260
sig	0.289	0.839	0.796

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่ศึกษา					
	ด้านลักษณะงาน		ด้านบรรยากาศองค์กร		ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	
	Sig	ผลการทดสอบ	Sig	ผลการทดสอบ	Sig	ผลการทดสอบ
1. ช่วงอายุ	0.259	ไม่แตกต่างกัน	0.025*	แตกต่างกัน	0.001**	แตกต่างกัน
2. ช่วงอายุงาน	0.316	ไม่แตกต่างกัน	0.841	ไม่แตกต่างกัน	0.648	ไม่แตกต่างกัน
3. สถานภาพสมรส	0.908	ไม่แตกต่างกัน	0.434	ไม่แตกต่างกัน	0.890	ไม่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษา	0.399	ไม่แตกต่างกัน	0.011*	ไม่แตกต่างกัน	0.050*	แตกต่างกัน
5. ประเภทบุคลากร ตามสายปฏิบัติงาน	0.053	ไม่แตกต่างกัน	0.010*	แตกต่างกัน	0.030*	แตกต่างกัน
6. ประเภทบุคลากร ตามการบรรจุงาน	0.259	ไม่แตกต่างกัน	0.010*	แตกต่างกัน	0.370	ไม่แตกต่างกัน

$p < 0.05$, ** $p < 0.01$

โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นในแต่ละปัจจัย ได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรตามสายการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากรตามการบรรจุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.05, 0.01 และ 0.01

3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรตามสายการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.05

จากผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทำให้ทราบว่า มีปัจจัยส่วนบุคคลในบางส่วนที่ทำให้ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ปัจจัย ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนและจัดกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละระดับของตัวแปรที่มีความแตกต่างกัน เพื่อให้มีความสะดวกต่อการนำไปใช้งาน เพราะการตัดสินใจด้านบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็นในแต่ละกลุ่มด้วย

การจัดกลุ่มโดยการเปรียบเทียบเชิงซ้อน มีปัญหาในบางกลุ่มที่ไม่สามารถจำแนกกลุ่มได้ชัดเจน เพราะเมื่อจัดเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ และทำการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ผลต่างของค่าเฉลี่ยบางกลุ่ม เมื่อเทียบกับกลุ่มบน สามารถจัดเข้ากลุ่มบนได้ หรือเมื่อเทียบกับกลุ่มล่าง ก็สามารถจัดเข้ากลุ่มล่างก็ได้ ดังนั้น จึงได้ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของประคอง (2542) พิจารณาร่วมด้วย เพื่อช่วยจัดกลุ่มให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สำหรับผลลัพธ์ของการจัดกลุ่ม ดังแสดงในตารางที่ 3

แสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่จัดอยู่ในกลุ่มที่ต่างกันของแต่ละปัจจัย พบว่า มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถ้าอยู่ในกลุ่มเดียวกันจะไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายเกี่ยวกับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยของบุคลากรในแต่ละด้านเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยสรุปดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร จำแนกกลุ่มได้ 2 ระดับ คือ ระดับสูงและระดับปานกลาง มีรูปแบบเดียวกันทุกปัจจัยส่วนบุคคล

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ที่อยู่ในระดับสูงจะเกิดขึ้นกับปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยและทุกกลุ่มตัวแปรที่เหมือนกัน ส่วนระดับปานกลางจะเป็นกลุ่มเดิมเช่นกัน หากแต่สลับอันดับบ้างเล็กน้อย

ตารางที่ 3 ผลการจัดกลุ่มจากการเปรียบเทียบเชิงซ้อนเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในแต่ละด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	การจัดกลุ่ม: คุณภาพชีวิตการทำงาน				การจัดกลุ่ม: บรรยากาศองค์กร			
	กลุ่มตัวแปร	\bar{X}	อันดับ	กลุ่ม	กลุ่มตัวแปร	\bar{X}	อันดับ	กลุ่ม
ช่วงอายุ	4. Baby Boomer (อายุ55-73 ปี)	3.97	1	ระดับสูง	4. Baby Boomer (อายุ55-73 ปี)	3.73	1	ระดับสูง
	2. Gen Y (อายุ22-39 ปี)	3.44	2		1. Gen Z (อายุน้อยกว่า 22 ปี)	3.30	2	
	3. Gen X (อายุ 40-54 ปี)	3.36	3	ระดับปานกลาง	2. Gen Y (อายุ22-39 ปี)	3.28	3	ระดับปานกลาง
	1. Gen Z (อายุน้อยกว่า 22 ปี)	3.24	4		3. Gen X (อายุ 40-54 ปี)	3.17	4	
ระดับการศึกษา	6.ปริญญาเอก/เทียบเท่า	3.74	1	ระดับสูง	6.ปริญญาเอก/เทียบเท่า	3.63	1	ระดับสูง
	3. ปวส./อนุปริญญา	3.52	2		3. ปวส./อนุปริญญา	3.36	2	
	5.ปริญญาโท	3.44	3		2. มัธยม/ปวช.	3.35	3	
	2. มัธยม/ปวช.	3.43	4	ระดับปานกลาง	5.ปริญญาโท	3.22	4	ระดับปานกลาง
	4.ปริญญาตรี	3.37	5		4.ปริญญาตรี	3.16	5	
	1. ประถมศึกษา	3.34	6		1. ประถมศึกษา	3.15	6	
ประเภทบุคลากรตามสายการปฏิบัติงาน	1. สายวิชาการ	3.73	1	ระดับสูง	1. สายวิชาการ	3.62	1	ระดับสูง
	3. สายเชี่ยวชาญเฉพาะ	3.48	2	ระดับปานกลาง	4. ลูกจ้าง(ต่ำกว่าป.ตรี)	3.31	2	ระดับปานกลาง
	4. ลูกจ้าง(ต่ำกว่าป.ตรี)	3.43	3	กลาง	3. สายเชี่ยวชาญเฉพาะ	3.22	3	กลาง
	2. สายวิชาชีพเฉพาะ	3.37	4		2. สายวิชาชีพเฉพาะ	3.17	4	

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร

กรณีที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์กันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรตามสายการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	Contingency Coefficient	Asump.Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	0.035	0.622	ไม่มีความสัมพันธ์
ช่วงอายุ	0.436	0.125	ไม่มีความสัมพันธ์
ช่วงอายุงาน	0.397	0.163	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส	0.139	0.555	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	0.257	0.015*	มีความสัมพันธ์
ประเภทบุคลากร ตามสายการปฏิบัติงาน	0.176	0.011*	มีความสัมพันธ์
ประเภทบุคลากร ตามลักษณะการบรรจุจ้าง	0.171	0.112	ไม่มีความสัมพันธ์

* $p < 0.05$

กรณีที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร

ระดับความสัมพันธ์โดยรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 2 ปัจจัย ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	Pearson Correlation: R	Sig	อันดับ/ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านลักษณะงาน			
ความมีอิสระในการทำงาน (X ₁)	0.420**	0.000	ทางบวกระดับต่ำ
ความหลากหลายของงาน (X ₂)	0.443**	0.000	ทางบวกระดับต่ำ
ความมีเอกลักษณ์ของงาน (X ₃)	0.389**	0.000	ทางบวกระดับต่ำ
ผลป้อนกลับของงาน (X ₄)	0.419**	0.000	ทางบวกระดับต่ำ
โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X ₅)	0.503**	0.000	ทางบวกระดับปานกลาง
รวม	0.594**	0.000	ทางบวกระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร			
ด้านการมีส่วนร่วม (X ₆)	0.595**	0.000	ทางบวกระดับปานกลาง
ด้านโครงสร้าง (X ₇)	0.653**	0.000	ทางบวกระดับปานกลาง
ด้านการให้รางวัล (X ₈)	0.655**	0.000	ทางบวกระดับปานกลาง
ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (X ₉)	0.600**	0.000	ทางบวกระดับปานกลาง
ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (X ₁₀)	0.728**	0.000	ทางบวกระดับสูง
ด้านการควบคุม (X ₁₁)	0.686**	0.000	ทางบวกระดับปานกลาง
รวม	0.811**	0.000	ทางบวกระดับสูง

$p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ส่วนที่ 4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (p -value = 0.007) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.842 และได้ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.709 นั่นคือ ปัจจัยที่พบทั้ง 5 ด้านของลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายหรือทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้ร้อยละ 70.90 ส่วนที่เหลือ 29.10 เกิดจากอิทธิพลของปัจจัยอื่น ซึ่งถือว่าการทำนายมีประสิทธิภาพค่อนข้างสูง (มากกว่าร้อยละ 60) ส่วนค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adj. R^2) เท่ากับ 0.701 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (SE) อยู่ในเกณฑ์ต่ำและยอมรับได้ เท่ากับ 0.25007 ส่วนรายละเอียดด้านปัจจัยที่ใช้ในการทำนายทั้ง 5 ด้านของลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร มีรายละเอียดดังตารางที่ 6 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน (\hat{Y}) ได้ดังสมการที่ (1) และสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ในสมการที่ (2)

$$\hat{Y} = 0.878 + 0.220(X_{10}) + 0.194(X_9) + 0.137(X_{11}) + 0.117(X_5) + 0.097(X_8) \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = 0.329(Z_{10}) + 0.260(Z_9) + 0.197(Z_{11}) + 0.151(Z_5) + 0.156(Z_8) \dots\dots\dots (2)$$

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่ศึกษา	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	SE	Beta			Toler.	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.878	0.136	-	6.475	0.000	0.611	1.146
ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (X ₁₀)	0.220	0.038	0.329	5.764	0.000**	0.145	0.296
ความอบอุ่นและการสนับสนุน (X ₉)	0.194	0.034	0.260	5.673	0.000**	0.127	0.262
การควบคุม (X ₁₁)	0.137	0.042	0.197	3.267	0.001**	0.054	0.219
โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X ₅)	.117	0.035	0.151	3.387	0.001**	0.049	0.185
การให้รางวัล (X ₈)	0.097	0.036	0.156	2.720	0.007*	0.027	0.168

R= 0.842, $R^2 = 0.709$, Adj. $R^2 = 0.701$, SE= 0.25007, F=7.396, p-value = 0.007* และ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01



สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานได้ รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร การให้ความอบอุ่นและให้การสนับสนุนบุคลากร เช่น การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ การควบคุมโดยกำหนดระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม ไม่เคร่งครัดจนเกินไป และการให้รางวัล บุคลากรได้รับผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม ลักษณะงานที่เปิดโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้บุคลากรอยากพัฒนาตนเองและพัฒนางาน จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

คณะผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร และสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อลักษณะงาน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.41$) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรับรู้ต่องานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อตนเองและผู้อื่น โดยพบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีอิสระในการทำงาน สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.88$, $SD = 0.69$) นอกจากนี้ยังรับรู้ว่าเป็นงานที่มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น โดยมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง ($\bar{x} = 3.84$, $SD = 0.61$) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ที่บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ($\bar{x} = 3.82$, $SD = 0.74$) ซึ่งสอดคล้องกับ มาสรีน และคณะ (2554) ที่วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่า พยาบาลรับรู้คุณค่างานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.15$, $S.D. = 0.37$) โดยมีค่าเฉลี่ยด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.24, 4.32, 4.02, 4.01$ $S.D. = 0.47, 0.51, 0.51, 0.50$ ตามลำดับ) โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ความสำคัญของงานและความมีอิสระในการทำงาน ต่างก็อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เอื้ออารี และคณะ (2555) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง โดยพบว่า คุณลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ และความสำคัญของงาน อยู่ในระดับดี โดยมี $\bar{x} = 4.26$ และ 3.78 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวม ต่อบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.26$, $SD = 0.53$) โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 0.61$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความรู้สึกได้ถึงความเป็นมิตร การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานภายในองค์กร (Dubrin, 1984) และพบว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ในระดับสูง เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{x} = 3.77$, $SD = 0.70$) รองลงมาคือ รู้สึกอบอุ่นสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 3.70$, $SD = 0.76$) ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.71$) และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.76$) สอดคล้องกับวิจัยของ รัชชู (2554) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร การเสริมพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ พบว่า บุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีข้อค้นพบส่วนใหญ่สอดคล้องกัน เนื่องจากผลการวิจัยของ รัชชู (2554) พบว่า ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา

และด้านการควบคุม อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ไม่สอดคล้องกันเฉพาะในส่วนของการควบคุมและ การสนับสนุน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศการทำงานของคุณะแพทยศาสตร์ เป็นองค์กรที่มีพันธกิจในการให้บริการทางการแพทย์และการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย มีการทำงานเป็นทีมโดยมีความมุ่งหมายเดียวกันในการดูแลผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ดังนั้น บรรยากาศการทำงานจึงมีลักษณะของความร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ความคิดเห็นของบุคลากรในภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.53$) พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านสิทธิของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.69, 3.69, 3.62 / SD = 0.56, 0.59, 0.57$) ตามลำดับ โดยบุคลากรมีความคิดเห็นว่ามีเพื่อนร่วมงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 3.97$, $SD = 0.71$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 0.72$) ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง ทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน (Walton, 1974) ทำให้รู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่วนด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำว่ามีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสังคม ($\bar{x} = 3.87$, $SD = 0.66$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 3.77$, $SD = 0.67$) รู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งรู้สึกว่างค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกว่างค์กรของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาด้านสิทธิของบุคลากร พบว่า มีการทำงานภายใต้นโยบายที่ถูกต้องตามกฎระเบียบและกระบวนการยุติธรรม ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.67$) รองลงมา คือ มีสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลในการทำงาน ($\bar{x} = 3.66$, $SD = 0.69$) ส่วนด้านที่เป็นอันดับสุดท้ายคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 2.98$, $SD = 0.72$) โดยพบว่า หัวข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{x} = 2.96$, $SD = 0.72$) สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ วิรัช และ ณัฐธิดา (2560) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.69$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x} = 3.75$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x} = 3.57$, $SD = 0.67$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 0.69$) ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุด คือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.09$, $SD = 0.67$)

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อบรรยากาศองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรตามสายการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, 0.05 และ 0.01 ซึ่งการอภิปรายผลในส่วนของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันของประเภทบุคลากรตามสายการปฏิบัติงานจะได้อภิปรายไว้ในข้อ 6 ส่วนช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ Baby Boomer หรือ Gen B ซึ่งมีช่วงอายุ ตั้งแต่ 55 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่างกับ Gen X ที่มีช่วงอายุ 40-54 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร Gen B เป็นคนที่สู้งานมากที่สุด มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความบริสุทธิ์ใจ มีความอดทนให้ความสำคัญกับงาน มุ่งมั่นทำงานกว่าจะประสบความสำเร็จ ชอบพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เนื่องจากเป็น Generation ที่มีจำนวนประชากรมาก ต้องแข่งขันกันทำงาน หางานทำ จึงจะเห็นได้ว่าคน Gen B ยอมทำงานหนักเพื่อจะได้เห็นตนเองประสบความสำเร็จ และข้อดีของคน Gen B ที่ผู้บริหารในองค์กรชอบมากที่สุด คือ ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงงาน อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดเรื่องการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ค่อยดี และไม่ค่อยชอบทำงานเป็นทีม มักจะชอบทำงานคนเดียวมากกว่า ทำให้มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่อยู่ในช่วงอายุ Gen X (ช่วงอายุ 40-54 ปี) ที่คนใน Generation นี้เป็นคนที่มีทักษะในการบริหารจัดการ เป็นนักแก้ปัญหา นักปฏิรูป แต่ในด้านการทำงาน ยุคนี้อาจมีทัศนคติในการทำงานเปลี่ยนไป โดยมองว่างานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต คน Gen X มีความทะเยอทะยานก็จริง แต่ก็รู้สึกว่าการชีวิตควรอิสระ ดังนั้นการทำงานจึง

ทำไปตามหน้าที่ หากทำแล้วไม่ก้าวหน้าก็เปลี่ยนงาน ไม่ได้รักดีต่อองค์กรเหมือนคนรุ่นก่อน ไม่ค่อยคำนึงถึงเรื่องการประหยัดและอดออม หรือเรื่องประสิทธิภาพความคุ้มค่าของเงิน ไม่ค่อยชอบเป็นผู้บริหาร ชอบการพักผ่อนหาความสุขให้ตนเองมากขึ้น ทำให้วิถีคิดและการมองโลก รวมถึงมุมมองเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร ทั้ง 2 ช่วงอายุนี้ มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (วณิชฐย์, 2560; William, 2019) ส่วนความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์กรที่บุคลากรมีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ระดับปริญญาเอก ต่างกับปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ จิราภรณ์ (2558) เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษาต่าง ๆ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มการศึกษาปริญญาโทหรือสูงกว่า สอดคล้องกับการวิจัยเรื่อง การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ที่พบว่าวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ภัครต์น, 2552)

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ช่วงอายุ ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรตามสายการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.05 ช่วงอายุ Baby Boomer หรือ Gen B มีความคิดเห็นต่างกับ Gen X (อายุ 40-54 ปี) Gen Y (อายุ 22-39 ปี) และ Gen Z (อายุน้อยกว่า 22 ปี) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01, 0.01 และ 0.05 สอดคล้องกับการวิจัยของ สมหวัง (2540) เรื่อง ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง จำนวนตัวอย่าง 6,487 คน พบว่า อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน ที่แตกต่างกัน ทั้งในด้าน 1) มิติการทำงาน ด้านกายภาพ การบริหารจัดการและการบริหารคน 2) มิติส่วนตัว การมีความสุขของชีวิตและการทำงาน ความมีสุขภาพกายที่แข็งแรง จิตใจที่ดี 3) มิติด้านสังคม ความมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรทุกระดับ ความผูกพันองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม และ 4) มิติด้านเศรษฐกิจ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี บริหารจัดการการเงินที่ดี (ศิรินนท์ และคณะ, 2556) ซึ่งแต่ละช่วงอายุไม่มีมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

6. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษา และประเภทของบุคลากรตามสายการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า เช่น สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก และอยู่ในประเภทสายวิชาการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการสื่อสารที่ชัดเจน ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ มีการทำงานที่อบอุ่นและได้รับการสนับสนุนอยู่เสมอ รวมถึงมีโอกาสเจริญก้าวหน้าพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ ทำให้รู้สึกว่าการบริหารและควบคุมองค์กรที่ดี สอดคล้องกับ Litwin and Stringer (1968) ที่ได้กล่าวถึงการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะขององค์กรที่มองเห็นได้ รวมทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมบุคคลเข้าด้วยกัน เช่น ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สามารถบูรณาการสังคมหรือการทำงานรวมกัน สร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งประเภทของบุคลากรสายวิชาการมีลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้แตกต่างจากบุคลากรประเภทอื่น

7. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการวิจัยของ มาสรีน และคณะ (2554) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่า ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($R = 0.385$ และ 0.740 ตามลำดับ)

แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรที่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานและบรรยากาศขององค์กรที่ดี ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกิดความรักและความอบอุ่นในการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทูรคอรเปอร์ชั่น จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการการยอมรับและความต้องการประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง (ลัดดา, 2550)

8. จากสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่ คือ บรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ความอบอุ่นและการสนับสนุน การควบคุม และการให้รางวัล ซึ่งบุคลากรให้ความสำคัญที่สุดกับด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา การที่บุคลากรในองค์กรสามารถพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิถีการทำงานได้ โดยองค์กรส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ทำงานได้อย่างเต็มที่ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ส่วนด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ ทำให้รู้สึกอบอุ่นใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาที่พร้อมให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ส่วนด้านการควบคุมบุคลากรต้องการให้กำหนดระเบียบ ข้อบังคับและกฎเกณฑ์ขององค์กรอย่างเหมาะสม ไม่เคร่งครัดเกินไป และการที่องค์กรตั้งมาตรฐานการทำงานอย่างเหมาะสม ทำทนายและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าการทำงานในองค์กรนี้สามารถทำให้เขาประสบความสำเร็จได้ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบอีกว่า บรรยากาศขององค์กรในภาพรวม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน สอดคล้องกับวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 (ประสพ, 2557) แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น (Litwin and Stringer, 1968) ส่วนตัวแปรลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งนี้การได้ติดต่อสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ประกอบกับงานของคณะแพทยศาสตร์และโรงพยาบาลเป็นงานที่สร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม ได้รับการยกย่องและทำให้รู้สึกมีคุณค่า ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของตนดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเชิงลึกด้านบรรยากาศขององค์กรเกี่ยวกับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อศึกษาถึงความต้องการและแนวทางสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ตอบสนองให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

2. ควรวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อออกแบบกระบวนการทำงานให้สอดคล้องลักษณะงานที่เพิ่มโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาการทำงานให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กรแตกต่างกัน เพื่อทราบถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริง เช่น ช่วงอายุ ระดับการศึกษาและประเภทสายการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. หน่วยงานด้านการศึกษาและบริการรักษาพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เปรียบเทียบและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ในกลุ่มที่มีช่วงอายุ ระดับการศึกษาและประเภทบุคลากร

ตามสายการปฏิบัติงาน ทั้งสายวิชาการ สายสนับสนุน เชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะและลูกจ้าง ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ต้องให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าบุคลากร สร้างวัฒนธรรมช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เน้นการบริหารงานให้มีความชัดเจนของนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเหมาะสม ตั้งมาตรฐานการทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกทำงานในองค์กรนี้สามารถทำให้บุคลากรสำเร็จได้

4. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับการออกงานระบบและกระบวนการทำงานที่บุคลากรมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อกระตุ้นความอยากพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีระบบการให้รางวัล ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมและมีนโยบายการให้รางวัลและผลตอบแทนที่ชัดเจน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรชัย จุลเมตต์ และดร.วัลลภ ใจดี เป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นพ.พิสิษฐ์ พิริยาพรรณ รองศาสตราจารย์ พญ.สมจิต พุกกะขิตานนท์ และนายแพทย์สุรียา โปร่งน้ำใจ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพการวิจัยคณะผู้วิจัย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ สุขอินทร์. 2558. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร.
- ประคอง วรรณสุต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- ประสพ อินสุวรรณ. 2557. บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ.วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา. 20(1): 55-66.
- ภักดิ์รัตน์ เชื้อนเคนทร์. 2552. การศึกษาบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ศูนย์เทเวศร์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- มะลิวรรณ อรรถเศรษฐ์ และสายตา บุญโสม. 2559. บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กาฬสินธุ์. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน. 17 มิถุนายน 2559. ณ วิทยาลัยนครราชสีมา. นครราชสีมา.
- มาสริน ศุภลักษณ์จิราพร เจริญไธทองดี และ ดารณี มิตรสุภาพ. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 5(1): 32-39.
- รัชну เรื่องโอชา. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร การเสริมพลังอำนาจในงานเชิงโครงสร้าง และความพึงพอใจในงานของบุคลากร ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ลัดดา พัชรวิภาส. 2550. บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- วัฒน์ชัย พุฒนาค. 2560. การแบ่งคนเป็น Generations มาจากไหน ทำไมต้องนียมจากช่วงอายุ. [Online]. Available: <https://thematter.co/pulse/where-does-generation-come-from/26074>. (สืบค้นเมื่อ 28 ตุลาคม 2562).
- วิรัช สงวนวงศ์วาน และ ญัฐนิชา ปิยปัญญา. 2560. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ เซาท์อีสต์บางกอก. 3(2): 77-90.
- สุพรหม ทำางดี. 2552. การบริหารจัดการคนเก่ง “Talent Management”. [Online]. Available: <https://www.ru-tot4.com>. (สืบค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2554).
- สุวิณี วิวัฒน์วานิช. 2554. การขาดแคลนพยาบาลกับการเป็นโรงพยาบาลตึงตูดใจ: ประเด็นท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 23(1): 1-12.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2540. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง. เอกสารวิจัยเสนอต่อ
สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เกลิมพล แจ่งจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล้ายอง. 2556. คุณภาพชีวิต การทำงานและ
ความสุข. โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส จำกัด. กรุงเทพมหานคร.
- เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ นวรัตน์ สุวรรณผ่อง นพพร โทวีระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา. 2555. คุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.วารสารก่อการุณย์. 19 (2): 103-117.
- Cronbach, L.J. 1970. Essentials of Psychological Testing. Harper & Row, New York.
- Dubrin, A.J. 1984. Foundations of Organization Behavior: An Applied Perspective. Prentice-Hall: Englewood
Cliffs, New Jersey.
- Hackman, J.R. and G.R. Oldham. 1980. Work redesign. Reading, Addison Wesley, Massachusetts.
- Herzberg, F., Mausner, B. and B.B. Snyderman.1959. The motivation to work. John Wiley & Sons, New York.
- Hinkle, D.E, William, W. and G.J. Stephen. 1998. Applied Statistics for the Behavior Sciences. 4th ed. New York:
Houghton Mifflin.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. Educational and
Psychological Measurement. 30(3): 607-610.
- Litwin, G.H. and R.A. Stringer. 1968. Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research,
Graduate School of Business Administration: Harvard University, USA.
- Walton, R.E. 1974. Improving the quality of work life: Harvard Business Review, MA.USA.
- William, J.S. 2019. Generations X, Y, Z and the Others. [Online]. Available:
<http://socialmarketing.org/archives/generations-xy-z-and-the-others/>. (Retrieved October 15, 2019).