

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Quality of Work Life of Employees at Sriphat Medical Center,

Faculty of Medicine, Chiang Mai University

อัมพวัน คันทรรส* และอรพิน สันติธีรากุล**

บทคัดย่อ

การศึกษาแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (Management System of Quality of Work life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 234 ราย ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) การทดสอบค่าแจกแจงแบบที (Independent T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี (Least Significant Different-LSD) การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านจิตวิญญาณ ตามลำดับ และปัจจัยที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ด้านร่างกาย รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่ามีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.484$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 23.40 ส่วนอีกร้อยละ 76.60 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.172 0.137 0.251 0.150 และ 0.122 ตามลำดับ

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to study the factors that affected the working life quality and to study the working life quality of employees at Sriphat Medical Center, Faculty of Medicine, Chiang Mai University. The study was based on the working life quality concept of Management System of Quality of Work Life (MS-QWL), The Human Capacity Building Institute, Federation of Thai Industries. The data was collected from 234 officers. The data was then analyzed by descriptive statistics, e.g., frequency, percentage, mean, as well as inferential statistics, e.g., t-test, one-way ANOVA analysis, Least Significant Difference, Correlation Analysis and Multiple Regression Analysis.

The results of the study revealed that the employees at Sriphat Medical Center, Faculty of Medicine, Chiang Mai University had a moderate overall quality of working life. The personnel's attitudes toward the factors of working life quality were ranked at the high level in the following order: mind, social relation, and spirituality. However, they ranked body, environment and career stability at the moderate level. It was also found that there was a significant positive correlation between their working life quality and the factors that affected the working life quality. The relationship was at 0.484 and the prediction of their overall working life quality was at 23.40%, while 76.60% being affected by the other factors. From the study of statistic significance, it was found that body, social relation, environment, spirituality and career stability affected the working life quality significantly at the level of 0.05. The result also showed that body, social relation, environment, spirituality and career stability were able to predict the working life quality at $\beta = 0.172, 0.137, 0.251, 0.150$ and 0.122 , respectively.

บทนำ

ปัจจุบัน องค์การต่างๆ ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความผันผวนอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสาเหตุทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีที่รุดหน้าอย่างรวดเร็วภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ อีกทั้งต้องเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อสร้างรายได้เปรียบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาวะการณ์เหล่านี้เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่และเติบโตภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน ธุรกิจโรงพยาบาลเป็นอีกธุรกิจหนึ่งที่มีแนวโน้มการแข่งขันกันสูงขึ้น เนื่องจากประเทศไทยได้วางตำแหน่งของประเทศเป็น ศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) โดยมุ่งเป็นผู้นำระดับโลกด้านการจัดการบริการสุขภาพภายในปี 2561 ซึ่งตลาดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทยในปี 2555 มีมูลค่ารวมกว่า 140,000 ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี 2554 ถึง 18 % ผู้ป่วยชาวต่างชาติในปี 2555 มีจำนวน 2,530,000 คนในขณะที่ช่วง 6 เดือนแรกของปี 2556 มีจำนวนผู้ป่วยชาวต่างชาติ 1,400,000 คนซึ่งมีแนวโน้มที่สูงขึ้น (หมอประดิษฐ์ สานต่อ เมดิคัล ฮับ..., 2556 : ออนไลน์)

เนื่องจากจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีความเจริญและมีความสำคัญจังหวัดหนึ่งรองจากกรุงเทพมหานคร ธุรกิจโรงพยาบาลในจังหวัดเชียงใหม่จึงมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ดังจะเห็นได้จากจำนวนโรงพยาบาลเอกชนที่เพิ่มขึ้น เช่น โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม โรงพยาบาลลานนา โรงพยาบาลเทพปัญญา โรงพยาบาลเซ็นทรัลเมมโมเรียล โรงพยาบาลเชียงใหม่ใกล้หมอ โรงพยาบาลรวมแพทย์ โรงพยาบาลราชเวช และศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นต้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่, 2556 : ออนไลน์)

ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เดิมชื่อ ศูนย์บริการสุขภาพพิเศษ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับความเห็นชอบและอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้เป็นองค์กรในกำกับของมหาวิทยาลัย ภายใต้การกำกับดูแลของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2539 ลงนามประกาศเมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2539 โดยมีได้ใช้งบประมาณแผ่นดินในการลงทุน มีลักษณะเป็นองค์กรที่มีรูปแบบการบริหารงานที่คล่องตัว ภายใต้การกำกับดูแลของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการบริหารจัดการการเงินด้วยศักยภาพขององค์กรเอง โดยศูนย์บริการสุขภาพพิเศษฯ ได้เริ่มเปิดดำเนินงานเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2540 ต่อมาเมื่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ออกนอกระบบราชการ มีการปรับโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานใหม่ สถานะบริการสุขภาพพิเศษได้เปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดเป็นหน่วยงานหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 21 มกราคม 2552 ให้บริการทั้งผู้รับบริการนอกและผู้รับบริการใน โดยคณาจารย์แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะโรคทุกสาขาจากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ด้วยเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ที่ทันสมัย เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดในการวินิจฉัยโรค รวมทั้งบริการอันอบอุ่นประทับใจที่มุ่งเน้นคุณภาพของการให้บริการที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ (ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2555: 8)

จากสถานการณ์แนวโน้มด้านการแข่งขันที่สูงขึ้นของธุรกิจโรงพยาบาล ทำให้พนักงานต้องทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองตลอดเวลา เพื่อให้สามารถให้บริการ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากพนักงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ก็จะมีส่งผลกระทบต่อความเครียดในการทำงาน และส่งผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งในปี 2555 ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) สูงถึงร้อยละ 20 (ทศพงษ์ พัฒนกุลเกียรติ, 2556: สัมภาษณ์) ทั้งนี้ การที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงสุด ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วย

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นมิติที่มีความสำคัญในภาวะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้พนักงานของศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

MS-QWL หรือ Management System of Quality of Work Life เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์การสามารถนำไปใช้ควบคุมปรับปรุงและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์การที่ต่อเนื่องยั่งยืนและครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้านได้แก่สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ได้เล็งเห็นความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตคนทำงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำได้แก่เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของ ระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการจากผู้มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญด้านระบบมาตรฐานบุคคลในโรงงานต่าง ๆ นักจิตวิทยานายแพทย์และผู้มีประสบการณ์ในสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาเป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ด้านร่างกายหมายถึงการมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงไม่มีโรคภัยไข้เจ็บสามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงานสามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายมีกำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่นได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวันมีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจหมายถึงการมีสุขภาพจิตดีสบายใจมีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสมไม่ซึมเศร้ามีทัศนคติที่ดีมองโลกในแง่ดีรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราเพียงพอใจในตนเองยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มีมีความมั่นใจในตนเองและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จได้มีสติปัญญาความจำดีไม่หลงลืมมีสมาธิในการทำงานสามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานและมีกำลังใจในการทำงานไม่มีความกดดันและมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคมหมายถึงการมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงานสามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้รู้บทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีมีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไข

ปัญหาในงานร่วมกันและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อมหมายถึงการมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงานมีที่ทำงานปลอดภัยสะอาดถูกสุขลักษณะอยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวกมีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงานเช่นหน่วยรักษาพยาบาลมีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงานมีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆมีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสมและมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณหมายถึงการมีอิสระในการทำงานการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหารมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังมีความรู้ความสามารถภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพมีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการตลอดจนมีโอกาสได้ใช้และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิตหมายถึงการมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบันไม่มีภาระหนี้เกินกำลังไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นมีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดีเหมาะสมและครอบคลุมมีการตรวจร่างกายประจำปีฟรีมีการเลื่อนปรับตำแหน่งขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงานตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบาย ไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื้อหาที่จะศึกษา คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยนำเอาทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ มาสรุปเป็นกรอบเพื่อใช้ในการศึกษา ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

2. ขั้นตอนการศึกษา

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

2.1 สถิติเชิงพรรณนา นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

- ค่าเฉลี่ย (Means) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.2 สถิติเชิงอนุมาน นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent T-test) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและระดับตำแหน่งงาน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of variance: One-way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD)

- การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) นั้นเลือกใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันซึ่งเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันใช้เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) นั้นเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัวมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยหรือตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (กัลยาวันนิบัญญัติ, 2552: 355) นำมาใช้สำหรับวิเคราะห์เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้คือ พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 592 รายในการศึกษาคั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 234 ราย โดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ของ R.V.Krejcie และ D.W.Morgan; ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างประชากรโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามโควตา (Quota Sampling) ดังนี้

	จำนวนประชากร	ขนาดตัวอย่าง
ฝ่ายการพยาบาล	376	150
ฝ่ายบริหารจัดการ	86	33
ฝ่ายปฏิบัติการ	<u>130</u>	<u>51</u>
รวม	<u>592</u>	<u>234</u>

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมตาม MS-QWL ทั้ง 6 ด้าน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 79.91 มีอายุระหว่าง 21-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.42 มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 60.68 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 63.68 เป็นพนักงานตำแหน่งระดับปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 88.46 ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 64.10 มีรายได้ 10,001-20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 53.85 และมีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปีคิดเป็นร้อยละ 47.86

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.35	ปานกลาง	4
2. ด้านจิตใจ	3.61	มาก	1
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.59	มาก	2
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.11	ปานกลาง	5
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.47	มาก	3
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.08	ปานกลาง	6

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกายพบว่าพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 การรับประทานอาหารในแต่ละวันเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับและปัจจัยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38

2. ปัจจัยด้านจิตใจพบว่าพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ตามลำดับและปัจจัยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมพบว่า พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.59 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานและเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.59 ตามลำดับและปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือคนในองค์กรร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.11 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงานสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ สามารถเดินทางมายังที่ทำงานได้อย่างสะดวกความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงานความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้องค์กรให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอและองค์กรมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.00

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณพบว่า พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือรู้สึกว่าการที่มีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับและปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตพบว่าพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ตามลำดับและปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่องค์การจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ระดับตำแหน่งงาน	ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	รายได้	ระยะเวลา ทำงาน
1. ด้านร่างกาย	✓			✓		✓	✓	
2. ด้านจิตใจ	✓		✓	✓			✓	✓
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	✓		✓			✓	✓	
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	✓		✓	✓	✓		✓	✓
5. ด้านจิตวิญญาณ			✓	✓			✓	✓
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต			✓	✓				✓
7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				✓			✓	✓

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน พนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจุบัน ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของ พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม			
	Pearson Correlation	P-value	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านร่างกาย	0.252**	0.000	ต่ำ	เดียวกัน
2. ด้านจิตใจ	0.168**	0.010	ต่ำ	เดียวกัน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.224**	0.001	ต่ำ	เดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.374**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.308**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.177**	0.007	ต่ำ	เดียวกัน

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ มีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.252, 0.168 0.224 และ 0.177 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง มีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.374 และ 0.308 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม				R	R Square
	B	Beta	t	P-value		
1. ด้านร่างกาย	0.225	0.172	2.844	0.005*	0.484	0.234
2. ด้านจิตใจ	-0.012	-0.010	-0.0164	0.870		
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	0.118	0.137	2.237	0.026*		
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.257	0.251	3.888	0.000*		
5. ด้านจิตวิญญาณ	0.159	0.150	2.328	0.021*		
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.094	0.122	2.055	0.041*		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ≤ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.484$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 23.40 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกร้อยละ 76.60 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.172 0.137 0.251 0.150 และ 0.122 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากข้อเสนอแนะของพนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การจัดให้มีสถานที่จอดรถสำหรับพนักงานที่เพียงพอและปลอดภัย การขึ้นค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงการเพิ่มสวัสดิการให้ครอบคลุมมากกว่าเดิม

การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุรชาติ เปาว์ลัย (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงการศึกษาของภาณุวัฒน์ จันทา (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาของ สุดา มะโนชัย (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของอภิชญา บุนนาค (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสุรชาติ เปาว์ลัย (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง แต่ ไม่สอดคล้องกัน ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ซึ่งพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และ ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของภาณุวัฒน์ จันทา (2554) พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีเพียงปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่อยู่ในระดับปานกลาง รวมถึง ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสุดา มะโนชัย (2554) พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และ ไม่สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของอภิชญา บุนนาค (2554) พบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับเห็นด้วยมากเช่นกัน

การที่พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางนั้น เนื่องจากจากพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับการออกกำลังกายน้อย ได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันไม่เพียงพอ ซึ่งเกิดจากพนักงานส่วนใหญ่ต้องทำงานเป็นช่วงเวลา คือ เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ทำให้ได้รับการพักผ่อนและออกกำลังกายไม่เพียงพอ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีไม่เพียงพอ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน เนื่องจากที่จอดรถอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คับแคบ ไม่ปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ มีไม่เพียงพอ สวัสดิการต่างๆ ยังไม่ครอบคลุม การได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงยังมีน้อย

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน รายได้ และระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสุดา มะโนชัย (2554) ที่พบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2 ที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ ภาณุวัฒน์ จันทา (2554) พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สุรชาติ เปาว์วัลย์ (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรชาติ เปาว์วัลย์ (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกันในด้านร่างกาย และด้านจิตใจ และไม่สอดคล้องกับ ภาณุวัฒน์ จันทา (2554) พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเพียงปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน

และพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นใน ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรชาติ เปาว์วัลย์ (2553) พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความเห็นใน ปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกันในด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้าน จิตวิญญาณ และไม่สอดคล้องกันกับ ภาณุวัฒน์ จันทา (2554) พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.484$) กล่าวคือ หากมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยในแต่ละด้านมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมได้ร้อยละ 23.40 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงาน ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อีกร้อยละ 76.60 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ โดยปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ($\beta=0.172$ $\beta=0.137$ $\beta=0.251$ $\beta=0.150$ และ $\beta=0.122$ ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภาณุวัฒน์ จันทา (2554) ที่พบว่า

ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.646$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 48.40 โดยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ ($\beta=0.241$, $\beta=0.346$ ตามลำดับ)

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านจิตวิญญาณ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงาน โดยควรพัฒนาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก เนื่องจากพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะพนักงานเพศหญิง สถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยพนักงานรู้สึกไม่ค่อยพึงพอใจในความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน เนื่องจากที่จอดรถสำหรับพนักงานมีไม่เพียงพอและอยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน ทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อต้องมาทำงานในช่วงกลางคืน ศูนย์ศรีพัฒน์ ควรมีการจัดรถรับส่งพนักงานในช่วงเวลากลางคืนจากสถานที่ทำงานไปยังที่จอดรถ รวมทั้งยังควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอับความต้องการ เช่น ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ เป็นต้น นอกจากนี้ ศูนย์ศรีพัฒน์ ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดถูกสุขลักษณะเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต เพราะเป็นปัจจัยที่พนักงานมีความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะพนักงานสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยไม่ค่อยพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้เนื่องจากมีความคิดเห็นว่า สวัสดิการการรักษาพยาบาลสำหรับพนักงานและญาติสายตรงพนักงานมีวงเงินน้อย และยังไม่ครอบคลุม รวมถึงความไม่คอยพึงพอใจในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ศูนย์ศรีพัฒน์ ควรมีการพิจารณาในเรื่องของการเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ความรู้ความสามารถของพนักงาน และความเสี่ยงในการทำงาน นอกจากนี้ ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการออมเงินเพิ่มขึ้น และใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล มีการให้ความรู้ในเรื่องการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างเหมาะสมเพื่อความมั่นคงในระยะยาว

3. แม้ว่าพนักงานศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมและมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้ แต่ก็ยังมีพนักงานที่มีความคิดเห็นจะลาออกไปหางานใหม่ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.78 โดยเฉพาะพนักงานเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท และระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยศูนย์ศรีพัฒน์ ควรมีการปลูกฝังจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่พนักงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ควรมีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการยก

ย่องพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ได้รับการชมเชยจากผู้รับบริการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน

4. แม้ว่าศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะเปิดให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไป แต่ก็ยังมีพนักงานจำนวนหนึ่งรู้สึกว่ายังไม่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 19.66 ดังนั้น ศูนย์ศรีพัฒน์ฯ ควรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างทั่วถึงให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการเฝ้าระวังสุขภาพขั้นต้น รวมถึงเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

5. ในปัจจัยด้านร่างกายพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำอยู่ในสองอันดับสุดท้าย โดยเฉพาะพนักงานแพทย์ จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปฏิบัติงานฝ่ายการพยาบาล และมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เกิดจากพนักงานต้องทำงานเป็นช่วงเวลา คือ เวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ทำให้ได้รับการพักผ่อนและออกกำลังกายไม่เพียงพอศูนย์ศรีพัฒน์ฯ ควรมีการพิจารณาการจัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาให้กับการออกกำลังกายและการพักผ่อนที่เพียงพอ

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชปัญญา. (2552). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพรพันธ์เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณิชา ตันบุญต่อ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ทศพงษ์ พัฒนกุลเกียรติ. หัวหน้าแผนกทรัพยากรมนุษย์ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2556, 15 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- ภาณุวัฒน์ จันทา. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. คณะแพทยศาสตร์. ศูนย์ศรีพัฒน์. (2555). *รายงานประจำปี 2555*. เชียงใหม่: ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วสันต์ วิตระสุขุมาลัย. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). *แนะนำ MSQWL*. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2556, จาก <http://www.qwlthai.com>
- สุดา มะโนชัย. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตเชียงใหม่ 2*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

สุรชาติ เปาวัลย์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด*.

(การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

สุลิตา กันทะอุโมงค์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.

(การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).

หมอบประดิษฐ์ สานต่อ เมติคัล ฮับ ระยะ 2 ชูความเป็นเลิศแพทย์ไทยสู่สากล. (2556). ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2556, จาก

<http://www.thairath.co.th/column/eco/ecoscoop/361330>

อภิชญา บุนนาค. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).