

# การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของ บุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี

Human resource development that affects the quality-of-life  
management of Pattani Hospital personnel

โสธยา ยะโกะพรรณ<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี และศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี โดยมีการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดโรงพยาบาลปัตตานีจำนวน 295 ราย โดยขั้นตอนการได้ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ของกลุ่มประชากรเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ โดยการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นว่าเห็นด้วยที่ ระดับ  $\bar{x} = 4.08$  SD = 0.743 และค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์การ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับ ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นว่าเห็นด้วยที่ ระดับ  $\bar{x} = 3.87$  SD = 0.779 โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงาน

## ABSTRACT

This research has the objective To study personal factors affecting quality of life management of Pattani Hospital personnel. To study human resource development that affects the quality of life management of Pattani Hospital personnel. and study the quality of life management of Pattani Hospital personnel Data were collected from a sample of 295 personnel under Pattani Hospital. The sample acquisition process used the quota sampling method of the population as a data collection tool. Data analysis was checked for accuracy and completeness. Statistical analysis with a program used to analyze the data is descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean and standard deviation. This research Statistical significance was set at the 0.05 level.

The results of the study according to the objectives found that the study of human resource development Training Continuing education and organizational development The overall picture is at the opinion level of agreement at level = 4.08 SD = 0.743 and the mean standard deviation of the development of the quality of working life in terms of adequate and fair income and compensation. in the environment that is safe and promotes health Opportunity to develop potential Progress and stability in work Relationships in the organization Personal rights Balance between life The overall picture is at the level. The overall opinion is at the level of agreement at the level = 3.87 SD = 0.779, with a significant correlation at the 0.05 level.

Keywords: Human Resources Quality of working life

## บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาองค์กร เป็นผู้จุดประกายความคิด ความสร้างสรรค์ต่อองค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ต่างๆ และวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และสามารถแบ่งออกเป็น 2 เป้าหมาย คือ

บุคลากรและองค์กรเนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานและช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กระแสของการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ คือ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรใน องค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองต่อองค์กรด้วย

หลักการบริหารงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีนักวิชาการ กล่าวไว้อย่างสอดคล้องกัน ว่าไม่ว่าการบริหารนั้นจะใช้หลัก 4 M ปัจจัยหลักของการบริหาร คือ M แรก ได้แก่ Man คือ คน หรือมนุษย์ เพราะว่าองค์กรนั้นไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนจะมีปัจจัยอื่น ๆ พร้อม ถึงจะมีคนหรือทรัพยากรมนุษย์ แต่ถ้าหากขาดความรู้ความสามารถขาดวิสัยทัศน์ขาดทักษะการบริหารองค์กรก็อาจส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งไว้การบริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องพึ่งพามูลค่าที่เรียกว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ วิสัยทัศน์ ทักษะความรู้ความสามารถ ความฉลาดเฉลียวปราดเปรื่องมีความฉับไว ทันสถานการณ์แต่เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีอยู่มากมาย องค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยระเบียบ กฎเกณฑ์ กติกา แนวทางหรือระยะเวลาที่จะค้นหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้น เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และเมื่อเข้ามาแล้วก็ต้องพัฒนา ให้รางวัลดูแลให้เป็นอย่างดีเหมาะสม ตลอดจนจรรีกรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้น

บุคลากรทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ทำงานแข่งกับเวลา รวมถึงปฏิบัติหน้าที่ในจุดเสี่ยงหลายหน เพื่อคลี่คลายสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกใหม่ เป็นภาพที่สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจและการปฏิบัติหน้าที่อย่างหนักในหน้าที่ตัวเลขผู้ป่วยของไทยเพิ่มขึ้นสูงหลักพันต่อเนื่องมาหลายสัปดาห์ กำลังหลักที่จะช่วยให้สถานการณ์เหล่านี้คลี่คลายลง คือ บุคลากรกลุ่มนี้ที่ทำงานบนความเสี่ยง แต่นั่นคือ หน้าที่ เพราะบุคลากรด้านการแพทย์ และสาธารณสุข เป็นด่านต่อหน้าที่ต้องตอบโต้กับการระบาด ซึ่งเขาเหล่านั้นต้องเผชิญกับสิ่งคุกคาม ซึ่งทำให้เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคระบาด (ในกรณีนี้ ได้แก่ เชื้อ COVID-19)

สิ่งคุกคามเหล่านั้น ได้แก่ การสัมผัสกับเชื้อที่ก่อให้เกิดโรค ชั่วโมงการทำงานที่ ยาวนาน ภาวะความบีบคั้นทางใจ ความเหนื่อยล้า ความหมดไฟในการทำงาน การตีตรา และความรุนแรงต่อร่างกายและจิตใจ ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี
3. เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีโดยศึกษาตัวแปรอิสระในประเด็นส่วนบุคคล ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาตัวแปรตามในประเด็นการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัตตานี
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการศึกษา คือ โรงพยาบาลปัตตานี
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา การทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี มีระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2566 – ธันวาคม 2566

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี แตกต่างกัน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี แตกต่างกัน



4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การที่บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานี ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมและมั่นคง โดยการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ พัฒนาการปฏิบัติงานจนเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีขึ้น ได้

5) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานีมี โอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธภาพกับ บุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ในหน่วยงาน รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การทำงานมีความ สมดุลเป็นสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาครอบครัว และมีเวลา การพักผ่อนที่เพียงพอ

8) ด้านภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรม เพื่อสาธารณะประโยชน์ รวมถึงการรณรงค์ให้บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานีตระหนักถึงความ รับผิดชอบต่อสังคม และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลที่ได้จากศึกษาจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี แยกต่างหาก

2. ได้การจัดการถึงความแตกต่างของการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาล ปัตตานี แยกต่างหาก จากปัจจัยส่วนบุคคลที่แยกต่างหาก

3. เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานีให้ สามารถเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในทางที่ดีขึ้น และสามารถ ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

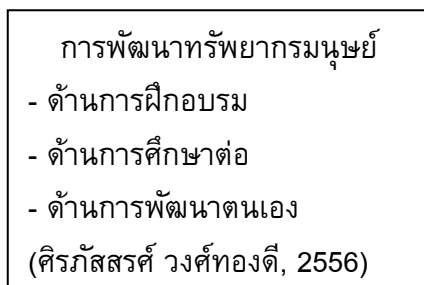
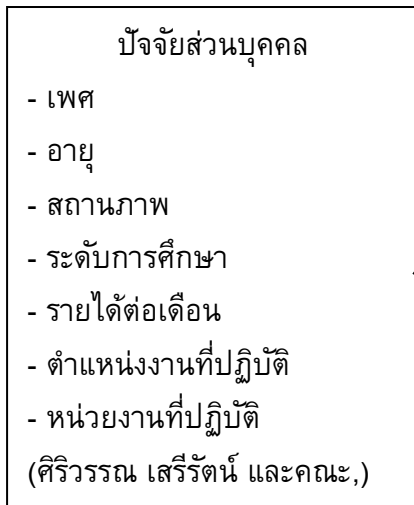
4. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม และดูแลคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี ซึ่งจะส่งผลที่ดีขึ้นต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลขององค์กรต่อไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

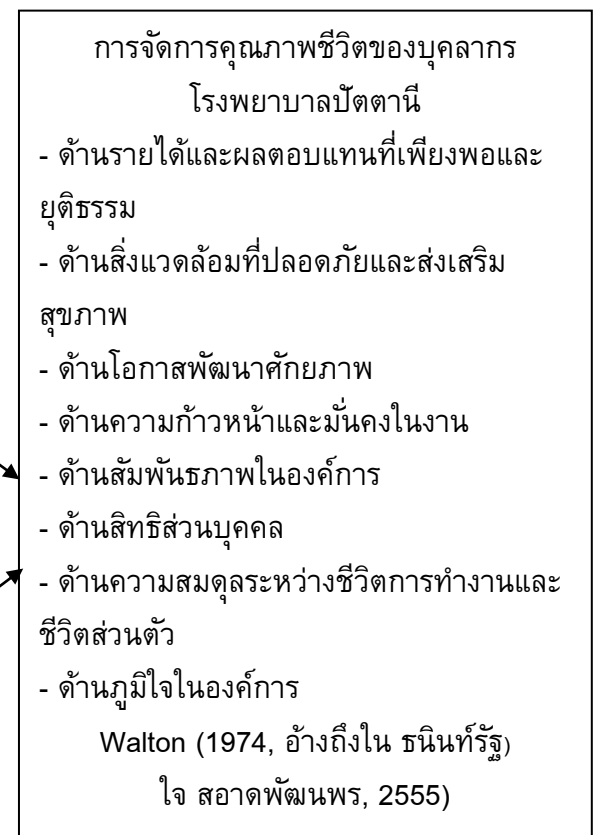
จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปกรอบ แนวคิดในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของ บุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี โดยใช้แนวคิดประชากรศาสตร์

## สรุป ได้ตั้งรายละเอียดภาพที่ 1

### ตัวแปรอิสระ



### ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลปัตตานี โดยการเทียบจากตารางสัดส่วน ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ในกลุ่มตัวอย่าง 295 ตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ของกลุ่มประชากร โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละตำแหน่งงาน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประยุกต์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดที่ทำการศึกษ ซึ่งแบ่งเนื้อหาเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งประกอบด้วย ด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านภูมิใจในองค์กร

## 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามและนำเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาโครงสร้างของแบบสอบถามและให้คำแนะนำ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำมาตรวจสอบใหม่ ปรับปรุงแก้ไขจนแบบสอบถามมีความชัดเจน เหมาะสม ตรงตามเนื้อหา แล้วจึงเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล 2 ท่าน และบุคลากรของโรงพยาบาล 1 ท่าน เพื่อการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และโครงสร้างการสร้างข้อคำถาม

3. หลังจากนั้นผู้วิจัยนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามหรือวัตถุประสงค์ (Index of Item objective Congruence: IOC) ซึ่งแต่ละข้อจะต้องมีค่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือเป็นที่ยอมรับได้ โดยผู้เชี่ยวชาญต้อง



#### 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัตตานี ในช่วงเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2566 โดยผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอจดหมายรับรองจากหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสงขลา ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลปัตตานี เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือผู้อำนวยการความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานี จำนวน 295 คน ซึ่งจะใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 30 วัน โดยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเวลา 09.00 - 12.00 น. และ 13.00 - 16.00 น. และรองรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

#### 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมดแล้ว ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ พร้อมลงรหัสและใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบค่าระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

2.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD

2.2 การวิเคราะห์ค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 295 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.03 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 17.097 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.75 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.88 ด้านการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.15 และมีระดับเงินเดือนอยู่ที่ 10,000 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.92 ทางด้านตำแหน่งงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 71.86 และหน่วยงานที่ปฏิบัติในหน่วยงานภารกิจด้านพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 62.03

## ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็น ว่าเห็นด้วย  $\bar{x} = 4.08$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ที่ระดับ  $\bar{x} = 4.08$  SD = 0.75 ด้านการศึกษาต่อ ที่ระดับ  $\bar{x} = 4.23$  SD = 0.72 และด้านการพัฒนาองค์การ ที่ระดับ  $\bar{x} = 3.95$  SD = 7.49

## ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความ		ความคิดเห็น
	$\bar{x}$	S.D	
1. ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.03	0.603	เห็นด้วย
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.95	0.750	เห็นด้วย
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.58	0.684	เห็นด้วย
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.95	0.750	เห็นด้วย
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์การ	4.19	0.960	เห็นด้วย
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.95	0.750	เห็นด้วย
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.19	0.960	เห็นด้วย
8. ด้านภูมิใจในองค์การ			

	4.14	0.774	เห็นด้วย
รวมโดยเฉลี่ย	3.87	0.779	เห็นด้วย

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมทั้งด้านภูมิใจในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.779

### สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ได้อภิปรายผลการวิจัยโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี
3. เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี

ดังนี้

**วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1.** เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และหน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทุกคนมีความคาดหวัง และมีความต้องการในลักษณะที่เหมือนกัน ทั้งทางด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาองค์กร

**วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2.** เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้โดยการส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ทศนคติความสามารถบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**วัตถุประสงค์ ข้อที่ 3.** เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลปัตตานี พบว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้โครงสร้างและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตทำงานและบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 8 ด้าน คือ

1. ด้านรายได้และตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนที่บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานี ได้รับอย่างเพียงพอและเหมาะสมต่อค่าครองชีพตามมาตรฐานสังคมในปัจจุบัน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะ

งานใกล้เคียงกัน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานอย่างเพียงพอและยุติธรรม จึงได้มีการวางแผนอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ บุคลากรพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทน และโอที และได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สภาพการทำงานต้องมีความพร้อม สถานที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะเหมาะสมไม่ส่งผลเสียต่อทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สินเป็นอย่างดี หน่วยงานมีการกวดขันเรื่องการป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ มีสถานที่ที่เป็นสัดส่วนและมีความเหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนเป็นอย่างดี มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ พอเพียง และอยู่ในสภาพที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานเป็นอย่างดี พร้อมระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี และบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานได้รับตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ การที่บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานีมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีโอกาสเสนอผลงาน เสนอความคิดและทักษะที่มีในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ได้มีการสนับสนุนอบรมหลักสูตร ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้สะดวก

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การที่บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานีได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมและมั่นคง โดยการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ พัฒนาการปฏิบัติงานจนเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีขึ้นได้ งานที่ทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้กับครอบครัวได้เป็นอย่างดี ได้รับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น และมีการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น การสับเปลี่ยนและการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม พร้อมได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร การที่บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานีมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม บุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นอย่างดีได้มีจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวระหว่างกัน เมื่อมีความเดือนร้อนที่เกี่ยวกับการทำงานสามารถร้องทุกข์ได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม และได้มีการสอบสวนลงโทษข้าราชการที่ทำผิดวินัยอย่างสมเหตุสมผลโดยปราศจากอคติ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การทำงานมีความสมดุลเป็นสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงานการใช้เวลาครอบครัวและมีเวลาการพักผ่อนที่เพียงพอซึ่งการทำงานในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว หน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย การดูแลรักษาสุขภาพ การตรวจเช็คร่างกายประจำปีอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ หรือทำกิจกรรมส่วนตัวได้ตามที่ต้องการ ร่วมเข้ากิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีความพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่กำหนดโดยระเบียบของกระทรวงสาธารณสุข

8. ด้านภูมิใจในองค์กร ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ รวมถึงการรณรงค์ให้บุคลากรของโรงพยาบาลปัตตานีตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคม ประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่บวกเสมอ และให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ จึงมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งมีการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

### ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารายละเอียดเชิงลึกในตัวอื่น ๆ ที่งานวิจัยนี้ยังไม่ได้ทำการทดสอบ เช่น หนี้ครัวเรือน หรือความรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว รวมไปถึงขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาจใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงลึก ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

**\*\* ผลการตรวจค่าอักษรวิสุทธิ์ คือ 19.95%**

## การอ้างอิง

(อดิษฐา ชมารโสภณ, 2562) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง

(ปรางทิพย์ภักดีศิริไพรวลัย, 2559) การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบลท่าผา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง”

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2558) ได้ให้ความหมายของลักษณะประชากร (Demographic)

ชนินทร์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร, 2555 ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็น ลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2548) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจ และรู้สึกลดความเสี่ยง

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการทำงาน

ณัฐกุลดา รัตนคช (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความต้องการของปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อสิ่งที่ตนเองปรารถนาเมื่อก้าวเข้าสู่การปฏิบัติในองค์กร

นฤชยา กณาพันธุ์และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความรู้สึก พึงพอใจในทุก ๆ ด้านของการปฏิบัติงาน โดยรวมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กร

บริรักษ์ เชาวร์กบินทร์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานภายในองค์กรที่มีการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

โชติกา นามบุญเรือง (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติ

พัศกาญจน์ พวงประเสริฐ (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมฤดี นวลสีใส (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องาน และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน

พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร

วรุ สวานานนท์ 2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน

ศิริไชย ศักดิ์ดี (2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน

อดุลเดช วรรณศรี (2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การท างานของบุคคลอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร

ชนินทร์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร (2555) กล่าวว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สุดารัตน์ ครุทสิิก (2557) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

วรเทพ เวียงแก (2558) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

จรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) กล่าวไว้ว่า สภาพการท างานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ชนินทร์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร (2555) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ส่งผลดีต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดี

จรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

วรเทพ เวียงแก (2558) ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน ควรจะให้ความสำคัญ

ชนินทร์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร (2555) กล่าวไว้ว่า การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

วรเทพ เวียงแก (2558) กล่าวไว้ว่า การบูรณาการทางสังคม เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเห็นคุณค่าในตนเอง

ลักขณา ศิริถิรกุล, วาสนา อุปป้อ และจรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) กล่าวไว้ว่า สิทธิของบุคลากร คือ สมาชิกในองค์กรสมควรที่จะมีสิทธิในการปกป้องสิทธิของตนเอง

จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) กล่าวไว้ว่า ประชาธิปไตยในองค์กร

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันไว้

ณิศาภัทร ม่วงค า (2559) กล่าวสรุปถึงความสำคัญของของคุณภาพชีวิตการทำงาน

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559) กล่าวถึง ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน