

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี
**Quality of Work Life of Dental Personnel in Government Health Care Unit
in Ratchaburi Province**

สุอัมพร คำทวี (Suamporn Katawee)* วรางคณา จันทร์คง (Warangkana Chankong)**

ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (Chawthip Boromtanarat)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารและด้านสิ่งแวดล้อม (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร และ (4) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

ประชากรที่ศึกษา คือ ทันตบุคลากร ได้แก่ ทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ช่างทันตกรรม ผู้ช่วยทันตแพทย์ ลูกจ้างตำแหน่งอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี จำนวน 228 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ไค – สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง (2) ทันตบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 35.99 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,869.39 บาท ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป/ โรงพยาบาลศูนย์ เป็นข้าราชการในตำแหน่งทันตแพทย์ และมีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 11.64 ปี ปัจจัยด้านการบริหาร พบว่า การรับรู้คุณค่าของงานและบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การรับรู้นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก โดยรวมอยู่ในระดับสูง (3) สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน และ นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร (4) ปัญหา อุปสรรคที่สำคัญของทันตบุคลากร คือ ไม่มีความก้าวหน้า ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร และค่าตอบแทนไม่เหมาะสม กับภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่สร้างแรงจูงใจ โดยข้อเสนอแนะคือ ควรมีการบรรจุเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานทันตกรรม และ ควรเพิ่มขวัญ กำลังใจ จัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมให้แก่ทันตบุคลากร

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ทันตบุคลากร นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก

*นักศึกษาลัทธิศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช s_katawee@yahoo.com

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pwarang_p@yahoo.com

***อาจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช chaw_dr@hotmail.com

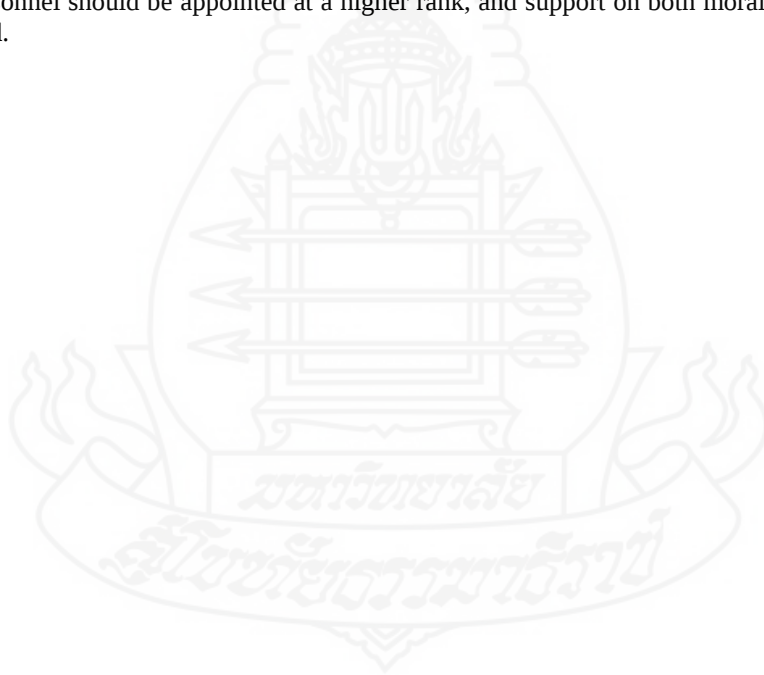
การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this descriptive research were: (1) to study level of work life quality; (2) to investigate personal factors, administrative factors, and environmental factors; (3) to study relationships between personal factors, administrative factors, environmental factors, and work life quality; and (4) to identify problems, barriers, and recommendations for a promotion of work life quality of dental personnel in government health care units in Ratchaburi Province

The study population was 228 dental personnel, currently working, in government health care units in Ratchaburi Province. An instrument for data collection was a questionnaire, with a reliability of 0.97. Statistics for data analyses were frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficients.

The findings showed that: (1) the overall and all aspects of work life quality of dental personnel were at good levels, excluding sufficient and fair compensation, which was at a moderate level; (2) most of the dental personnel in government health care units were female, with an average age of 35.99 years old. Most of them were single and hold a bachelor's degree as their highest educational attainment. An average monthly income was 24,869.39 bath. Most of them were working in general /central hospitals. Most of dental personnel were dentists. An average working experience was 11.64 years. Regarding administrative factors, it is found that job appreciation and organizational atmosphere, as well as environmental factors of perception of national policy on oral health care, were rated at a high level; (3) workplace, job characteristics, and national policy on oral health care had a significantly positive relationship with work life quality of dental personnel at a significant level of 0.05; and (4) problems and barrier commonly encountered were limited growth on career path, lack support from administrators, and subpar compensation. Thus, it is recommended that dental personnel should be appointed at a higher rank, and support on both morale and welfare should be initiated.



Keywords: Quality of work life, Dental personnel, Oral health policy

*นักศึกษาลัทธิสุทธสาธิตสาธิตมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช s_katawee@yahoo.com

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช pwarang_p@yahoo.com

***อาจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช chaw_dr@hotmail.com

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีความพอใจที่จะทำงาน ทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ การคำนึงถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ดีและควรค่าแก่การส่งเสริมและสนับสนุน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร เช่น ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น นโยบายของรัฐ ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา ระบบราชการ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเป็นอย่างมาก และต่อเนื่อง ประเทศไทยได้พัฒนาให้มีระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่มุ่งหวังให้เกิดบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ประชาชนทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค ซึ่งปัจจุบันระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยประสบกับปัญหาหลายประการ ได้แก่ ปัญหาเรื่องประสิทธิภาพ คุณภาพบริการ ความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการ ความแออัดของผู้รับบริการในสถานบริการ สะท้อนถึงการใช้ทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม การจัดบริการสุขภาพช่องปาก ก็เช่นกัน พบว่าภาระงานของทันตบุคลากรต้องรับผิดชอบทั้งงานส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพช่องปากของประชาชน ทำให้ทันตบุคลากรมีภาระงานที่มากขึ้นตามโครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จากข้อมูลการให้บริการทางทันตกรรมในโรงพยาบาลของรัฐภายหลังนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า พบว่า มีจำนวนผู้มารับบริการเพิ่มขึ้นจากเดิมถึงร้อยละ 26.6 สำหรับจังหวัดราชบุรีนั้น เป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้รับการเสนอให้เป็นจังหวัดนำร่องของนโยบายและแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพช่องปาก ทำให้มีโครงการต่างๆ จำนวนมากที่รองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพช่องปากนั้น จากข้อมูลของกลุ่มงานทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เดือน มิถุนายน 2555 พบว่า ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา มีทันตบุคลากรโดยเฉพาะ ทันตแพทย์ลาออกเฉลี่ยปีละ 1-2 คน โดยปี 2554 อัตราการลาออกของทันตแพทย์ในจังหวัดราชบุรี ร้อยละ 4.14 ทั้งที่ จังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร ด้วยเหตุผลของการลาออก เนื่องจากการะงานที่เพิ่มมากขึ้น ด้วยปัญหาภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมากขึ้นทำให้ทันตบุคลากรต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดภาวะความเครียด ได้แก่ การเผชิญกับภาวะทางอารมณ์ของผู้ป่วยและญาติ ความคาดหวังของผู้รับบริการ บางสาขาวิชาชีพขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และความไม่มั่นคงในการทำงาน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งทางราชการลำดับขั้นสูงสุดในระบบราชการคือ ระดับชำนาญงาน แต่กลับไม่มีตำแหน่งทางราชการที่สูงกว่ามารับรอง นอกจากนี้ยังพบปัญหาขาดแคลนตำแหน่งทางราชการทำให้ต้องบรรจุเป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวแทนตำแหน่งทางราชการ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้ช่วยทันตแพทย์ที่จบการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตร หลักสูตรผู้ช่วยทันตแพทย์ ไม่ได้รับการบรรจุเนื่องจากไม่มีชื่อตำแหน่งนี้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ โดยไม่ได้รับสิทธิและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ด้วยเหตุนี้ ทันตบุคลากร อาจมีความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่พึงพอใจต่อการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของทันตบุคลากร

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

จากสถานการณ์ของทันตบุคลากรดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี เพื่อเสนอผู้บริหารนำผลการศึกษาดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงนโยบายและสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานบริการของรัฐต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารและด้านสิ่งแวดล้อมของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี
4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ ทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ช่างทันตกรรม ผู้ช่วยทันตแพทย์ ลูกจ้างตำแหน่งอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งหมด 228 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร (Total population) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมี 6 ตอน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านลักษณะงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีของแฮคค์แมน และโอด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) (3) ปัจจัยด้านการบริหาร ด้านบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของลิตวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) (4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก (5) คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของดราฟกี และ คอสเซน (Drafke and Kossen, 2002, p. 308 – 310) และ (6) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.30 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ไค – สแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง ร้อยละ 85.6 อายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 34.9 โดยมีอายุเฉลี่ย 35.99 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 51.2 ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 45.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุด ช่วง 10,001- 30,000 บาท ร้อยละ 36.3 โดยค่าเฉลี่ยของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,869.39 บาท ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ ร้อยละ 45.1 โดยเป็นข้าราชการ ร้อยละ 60.5

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์มากที่สุด ร้อยละ 30.2 ทันตบุคลากรที่เป็นข้าราชการส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งเป็น ชำนาญงาน ร้อยละ 26.5 มีประสบการณ์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 53.5 และมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 11.64 ปี

2. ปัจจัยด้านการบริหารได้แก่ ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร พบว่า

2.1 ลักษณะงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมทั้งในด้านความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ ความสำคัญ ความมีอิสระ และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นด้าน ความมีอิสระของงาน ($\bar{X} = 3.47$) อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของลักษณะงาน จำแนกเป็นรายด้าน

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความหลากหลายของงาน	4.17	0.47	สูง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.00	0.53	สูง
ความสำคัญของงาน	4.15	0.63	สูง
ความมีอิสระของงาน	3.47	0.85	ปานกลาง
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	3.76	0.67	สูง
รวม	3.92	0.48	สูง

2.2 บรรยากาศองค์กรของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง ในทุกด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
โครงสร้างองค์กร	3.90	0.67	สูง
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.75	0.65	สูง
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.98	0.75	สูง
การให้รางวัลและการลงโทษ	3.73	0.68	สูง
การแก้ไขความขัดแย้ง	3.83	0.69	สูง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.88	0.66	สูง
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.90	0.72	สูง
การยอมรับความเลื่องในงาน	3.86	0.60	สูง
รวม	3.85	0.56	สูง

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก

นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก สำหรับทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี การรับรู้ นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปากจำแนกรายข้อ

นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.หน่วยงานของท่านสามารถจัดระบบบริการสุขภาพช่องปากให้ตรงตามปัญหาในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม	3.87	0.70	สูง
2.หน่วยงานของท่านได้จัดระบบบริการสุขภาพช่องปากผสมผสานกับงานบริการสุขภาพอื่น ๆ	3.97	0.61	สูง
3.หน่วยงานของท่านได้จัดบริการสุขภาพช่องปากด้านส่งเสริมป้องกันได้ตามนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก	4.07	0.58	สูง
4.หน่วยงานของท่านได้จัดบริการการรักษาโรคในช่องปากตามนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก	4.11	0.58	สูง
5.หน่วยงานของท่านได้จัดบริการฟื้นฟูสุขภาพช่องปากตามนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก	4.06	0.63	สูง
รวม	4.02	0.53	สูง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรีระดับคุณภาพชีวิต

การทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) ดังแสดงในตารางที่ 4

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ค่าตอบแทนยุติธรรมและเหมาะสม	3.09	0.86	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพที่ดี	3.90	0.62	ดี
โอกาสพัฒนาในการใช้และขีดความสามารถ	3.90	0.70	ดี
โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง	3.86	0.65	ดี
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม	3.97	0.66	ดี
สิทธิส่วนตน	3.87	0.62	ดี
งานและจังหวะชีวิตโดยรวม	3.95	0.56	ดี
ความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน	4.12	0.53	ดี
รวม	3.81	0.47	ดี

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านบริหารและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1) **ปัจจัยส่วนบุคคล** สถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานะการทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

2) **ปัจจัยด้านการบริหาร** พบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.705$, $p - \text{value} < 0.001$) และ บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.864$, $p - \text{value} < 0.001$) ดังแสดงในตารางที่ 5

3) **ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม** พบว่า นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = 0.642$, $p - \text{value} < 0.001$) ดังแสดงในตารางที่ 5

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานการแปลผล		ระดับ
	r	p-value	
ความสัมพันธ์			
ปัจจัยด้านการบริหาร			
ลักษณะงาน	.705**	< 0.001	สูง
บรรยากาศองค์กร	.864**	< 0.001	สูงมาก
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม			
นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก	.642**	< 0.001	สูง

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรใน สถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ
จังหวัดราชบุรี พบว่า ทันตบุคลากรมีปัญหา อุปสรรคที่สำคัญคือ 1) ไม่มีความก้าวหน้าถึงแม้จะจบการศึกษาที่
สูงขึ้นก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ คิดเป็นร้อยละ 8.37 2) ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารและ
มีการบริหารที่ไม่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 4.65 3) การประสานงานที่ยุ่งยากไม่เอื้อต่อการทำงาน และ
ค่าตอบแทนนอกเวลาไม่เหมาะสม กับภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่สร้างแรงจูงใจ คิดเป็นร้อยละ 3.72 โดยมี
ข้อเสนอแนะในการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ 1) ควรมีการบรรจุเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อ
เป็นขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานทันตกรรม เพิ่มขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการ
อย่างเหมาะสม 3) ควรมีการบริหารจัดการองค์กรและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ใน
ระดับดีในทุกด้าน ยกเว้น ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$)
สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ชลลดา ศรีประสิทธิ์
(2546) และ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ
เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รายได้ที่ได้รับ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง
และสวัสดิการต่างๆ ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในการรับรู้ของทันตบุคลากรพบว่า
ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และปัจจุบันนี้
มีการกำหนดระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเบี่ยงเบนแก่บุคลากรสาธารณสุขโดยเปลี่ยนเป็นการจ่าย

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

คำตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (P4P) (กระทรวงสาธารณสุข 2556) ซึ่งเป็นประเด็นที่ทำให้เกิดการสูญเสียขวัญกำลังใจของทันตบุคลากรอย่างมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะจังหวัดราชบุรี มีทันตบุคลากรปฏิบัติงานตั้งแต่หน่วยบริการปฐมภูมิ ทุติภูมิ ดิถีภูมิ และศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งมีความแตกต่างทั้งลักษณะงาน และขนาดขององค์กร และปัจจุบันจังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดเดียวในประเทศไทยที่มีโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปทั้งหมด 4 โรงพยาบาล ซึ่งจะมีทันตบุคลากรในสัดส่วนที่สูงและยังรับภาระงานด้านส่งเสริมป้องกันโรคในช่องปาก ทั้งที่บทบาทหน้าที่หลักจะเป็นงานรักษาและฟื้นฟูและปัญหาในปัจจุบันคือ ความเหลื่อมล้ำในเรื่องคำตอบแทนของทันตบุคลากร โดยคำตอบแทนของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ได้รับคำตอบแทนมากกว่า ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไปเกือบ 2 เท่า ด้วยเหตุผลนี้อาจทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมหวัง โอหารส (2542) ที่พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภทรวิทย์ เงินทอง (2555) ที่พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.705 ($p - \text{value} < 0.001$) กล่าวคือ ทันตบุคลากรมีการรับรู้คุณลักษณะงานของตนเองและของผู้อื่นที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับสูง มีความเห็นว่างานที่ทำมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนนอกจากนี้มีการรับรู้ว่าคุณลักษณะงานนั้นยังต้องใช้ความสามารถสูง มีการกำหนดและวางแผนการทำงานอย่างมีอิสระด้วยตนเองโดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นหรืองานของผู้อื่นและทันตบุคลากรยังได้รับข้อมูลย้อนกลับว่างานที่ทำมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของตนส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ชิริสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) และ ภทรวิทย์ เงินทอง (2555)

ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) เท่ากับ 0.864 ($p - \text{value} < 0.001$) อภิปรายได้ว่าหน่วยงานของทันตบุคลากรมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจนประกอบกับมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสมกับการทำงานเพื่อเป็นมาตรฐานในการทำงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้มีความอบอุ่นเกื้อกูลกันทันตบุคลากรจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งจากการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้ทันตบุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) และ ชิริสิทธิ์ สุขเจริญ (2550)

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3 The 3rd STOU Graduate Research Conference

ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ นโยบายของรัฐ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.642 ($p\text{-value} < 0.001$) กล่าวคือ ทันตบุคลากรมีการรับรู้ถึงนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปากและได้นำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด และได้กำหนดกรอบและแนวทางการจัดบริการเพื่อดูแลสุขภาพช่องปากให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ และสามารถสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพช่องปากในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อภาระงานของทันตบุคลากรในการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) ได้กล่าวว่า นโยบายของรัฐเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางดังนั้นผู้บริหารและควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นโดยพิจารณาเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มเติม จัดสรรเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ ให้เหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจนสามารถดำเนินการได้ต่อเนื่อง รวมทั้งมีการพิจารณาค่าตอบแทนการออกไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่สำหรับทันตบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในวิชาชีพ ผู้บริหารให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยให้ลาศึกษาต่อเนื่องเพื่อปรับวุฒิการศึกษาและจัดหาตำแหน่งมารองรับภายหลังจากจบการศึกษา
2. ผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ของทันตบุคลากรของลักษณะงาน ด้านความมีอิสระของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนและปรับปรุงลักษณะงาน โดยมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและให้อิสระในการกำหนดและวางแผนงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทันตบุคลากร
3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งความสุข จัดระบบบริหารองค์กรที่เป็นธรรม โปร่งใส และเอื้อต่อการทำงานด้านทันตกรรมและทันตสาธารณสุข
4. ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารระดับหน่วยงานและผู้บริหารในระดับกำหนดนโยบาย ควรส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง การบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยนำองค์ประกอบของลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และนโยบายของรัฐมาพิจารณาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น อันจะทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข (2556) *หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน นนทบุรี*
 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
- กลุ่มงานทันตสาธารณสุข (2555) *ข้อมูลทันตบุคลากร ราชบุรี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี*
- จันทร์หา แทนสุโพธิ์ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมนุรักษ์
 ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน
 จังหวัดบุรีรัมย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เชษฐา ไชยเดช (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 ในสถานศึกษาภาคทอเล็ก สังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพ ฯ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี”
 การค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบ
 สุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ภัทรวิทย์ เงินทอง (2555) “คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน” *วิทยาสารทันต
 สาธารณสุข* 17,2 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 60-69
- ศิริเพ็ญ อรุณประไพ (2546) “สถานการณ์การปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุขของโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาล
 ทั่วไป ปีงบประมาณ 2542-2544” *วิทยาสารทันตสาธารณสุข* 8,(1-2): 50-61
- สมชาย กิจเสนาโยธิน (2548) *ภาระงาน* (online) สืบค้นเมื่อ 30 ส.ค. 55
<http://www.Idis.ra.ac.th/erport/index.php?topic=7421.5;wap2>
- สมหวัง โอหารศ (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ
 สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุปริดา อุดมยานนท์ (2545) *การปฏิรูประบบสุขภาพกับทันตบุคลากรไทยในอนาคต สถาบันวิจัยระบบ
 สาธารณสุขกรุงเทพมหานคร*
- สุรีย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเขต
 พื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552) *มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรุงเทพมหานคร*
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มสธ. ครั้งที่ 3
The 3rd STOU Graduate Research Conference

สำนักทันตสาธารณสุข (2554) แนวทางการจัดการบริการส่งเสริมสุขภาพช่องปากเชิงรุก นนทบุรี

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2553) รายงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของคนไทย”

ปี/2553 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

อรุณี สุมโหมหาอุดม (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Drafke, M. W., and Kossem, S. (2002). *The Human Side of Organizations*. (8th ed) New Jersey: Prentice - Hall

Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company

Litwin, E., and Stringer, J.R. (1968). *The Quality of Working Life*. New York: Macmillan Publishing Co. Inc.

Werther, W. B. and Davis, K. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. Auckland: McGraw - Hill.

