

ความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา

THE CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND QUALITY OF WORK LIFE
OF PERSONNEL AS PERCEIVED BY EDUCATOR OF FACULTY OF MEDICINE
SIRIRAJ HOSPITAL MAHIDOL UNIVERSITY

นิตยาภรณ์ บุญสวัสดิ์¹

ประเสริฐ อินทรักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือนักวิชาการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 89 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา สร้างจากการบูรณาการตามแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ ISO 26000 กับภาระงาน (Job Description) ของนักวิชาการศึกษา และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา สร้างตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน
3. ความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา โดยทั้งภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการกำกับดูแลองค์กรกับด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชนกับด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to find: 1) The corporate social responsibility of personnel as perceived by educator of Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University; 2) The quality of work life of personnel as perceived by educator of Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University; 3) The relationship between the corporate social responsibility and the quality of work life of personnel as perceived by educator of Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University. The sample was 89 educators of the Education Division, departments and organizations at the Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University. The instrument used in this research was the questionnaire concerning corporate social responsibility of personnel as perceived by educator of Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University, based on the integration of corporate social responsibility concepts defined by ISO 26000, job description and quality of work life of personnel of Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University as perceived by educator based on Walton concepts. The statistics used were frequency, percentage, Arithmetic Mean, Standard Deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient and content analysis.

The findings revealed as follows:

1. The overall corporate social responsibility of personnel as perceived by educator of Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University was at the high level. When considered in each aspect, the five aspects were rated at a high level.
2. The overall quality of work life of personnel as perceived by educator of Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University was at the high level. When considered in each aspect, the six aspects were rated at a high level and two aspects were at the moderate level.
3. There was a significant relationship between the corporate social responsibility and the quality of work life of personnel of Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University in overall and each aspects at .01 level of significance except the organizational governance and the constitutionalism, and the community involvement and development and the development of human capacities were significant relationship at .05 level.

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มีพันธกิจว่า “สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม พัฒนาศักยภาพการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับ ประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ” (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2554 : 10 - 11) สังคม

ไทยตื่นตัวและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมและระบบธรรมภิบาลมากขึ้น มีการจัดตั้งเครือข่ายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีการดำเนินธุรกิจในรูปแบบกิจการเพื่อสังคมซึ่งเป็นแนวทางการลงทุนใหม่ของการประกอบธุรกิจเพื่อการเจริญเติบโตของภาคสังคมเป็นหลักไม่มุ่งกำไรสูงสุด สร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม สถาบันชาติ สถาบันศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ให้ตระหนักถึงการเคารพกฎหมาย หลักสิทธิมนุษยชน การสร้างค่านิยมให้มีพฤติกรรมการผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกในการอนุรักษ์พลังงาน มีการเรียนรู้ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติ เพื่อนำไปสู่การสร้างสังคมน่าอยู่ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11, 2554 : 33-77) ในปัจจุบันนี้กระแสความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) กำลังได้รับความสนใจจากภาคเอกชน และภาครัฐต่างๆ ใน

ประเทศไทย เป็นตัวชี้วัดองค์กรในอนาคตสนใจเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบและส่งเสริมการพัฒนาสังคม องค์กรใดที่เข้าใจทิศทางนี้ และปรับตัวได้ก่อน ย่อมเป็นการวางรากฐานเพื่อความยั่งยืนขององค์กรในอนาคตได้เป็นอย่างดีทั้งบริษัท องค์กร สถาบัน ตั้งแต่ภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาและมูลนิธิต่างๆ ที่ดำเนินกิจกรรมทั้งภายในองค์กรและภายนอก องค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมถึงทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาให้องค์กรหรือหน่วยงานมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการได้อย่างชัดเจนเป็นไปตาม เป้าหมายที่พึงประสงค์คุณภาพชีวิตการทำงาน (Keith David, 1989:7)

องค์กรขนาดใหญ่อย่างคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการพัฒนางานด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบทั้งด้านงานการศึกษา งานวิจัย งานบริการที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการทางการแพทย์ รวมทั้งงานด้านสนับสนุนต่างๆ ซึ่งส่วนหนึ่งได้รับรางวัลรับรองคุณภาพทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ อันนำมาซึ่งความภาคภูมิใจคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลไม่เคยหยุดก้าวไปข้างหน้าเพื่อพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีกว่าเดิม ด้วยความมุ่งมั่นเป็นสถาบันการแพทย์ที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกวิทยาการการแพทย์ก้าวหน้าไม่เป็นรองใครบุคลากรของศิริราชมีความสุขในการทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นเป้าหมายสำคัญที่เราจะพาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชของเราก้าวไปข้างหน้าตลอดเวลา (รายงานประจำปี 2553 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554 :11) คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลก็ได้เล็งเห็นความสำคัญของความรับผิดชอบต่อสังคมเช่นเดียวกัน จึงได้นำความรับผิดชอบต่อสังคมมาเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล คือยุทธศาสตร์ที่ 5 ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) โดยมีเป้าประสงค์คือ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อมให้นักศึกษาและบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้นักศึกษาและบุคลากรเกิดการบูรณาการด้านแนวคิดในแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคมสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นชุมชน/สังคม/สิ่งแวดล้อม (แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555 : 16) และยุทธศาสตร์ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล กล่าวคือรับผิดชอบต่อสังคม “สร้างและแสดงความเป็นผู้นำในด้านสุขภาพและความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อสร้างและแสดงความเป็นผู้นำในด้านสุขภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม

ในทุกพันธกิจ ประชาสัมพันธ์สร้างเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ พัฒนาชุมชนโดยรอบ (รายงานประจำปี 2553 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554 :50) นอกจากนั้นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรเช่นกันเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงานก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อบุคลากรทุกๆ สาขาวิชาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษาเพื่อทราบถึงความสัมพันธ์และแนวทางในการปลูกฝังจิตสำนึกให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นแนวทางเสริมสร้างชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะนักวิชาการศึกษา ผู้วิจัยได้บูรณาการจากแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ

ISO 26000 กับภาระงานของนักวิชาการศึกษา ประกอบด้วย

1) การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance) 2) การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor Practices) 3) การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices) 4) ประเด็นด้านผู้บริโภค (Consumer Issues) 5) การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community Involvement and Development) (Global Guidance Standard on Social Responsibility, 2011: 27-33) และแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and healthy environment) 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) (Richard E. Walton, 1974 : 12) จึงได้นำสองตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้นมาเป็นขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย กำหนดปัญหาศึกษาสภาพของปัญหา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ข้อมูล วิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำโครงร่างวิจัยแล้วนำเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การทดลองใช้เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) และเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามกับนักวิชาการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานการวิจัยนำเสนอผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยนักวิชาการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 115 คน กลุ่มตัวอย่างที่ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607- 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 89 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่ง 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเรื่องเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยบูรณาการจากแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมของ ISO 26000 กับภาระงาน (Job Description) ของนักวิชาการศึกษาแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) การกำกับดูแลองค์กร 2) การปฏิบัติด้านแรงงาน 3) การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม 4) ประเด็นด้านผู้บริโภค 5) การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่าของ ไคเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำผลจากการศึกษา มาสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาเป็นเครื่องมือ

2. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เฉพาะด้าน แก้ไขปรับปรุง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item Objective Congruence)

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักวิชาการศึกษา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลจำนวนนักวิชาการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ดำเนินการ และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (โดยผ่านหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา) ไปยังคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล

2. ผู้วิจัยดำเนินการขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

3. คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัย

4. ผู้วิจัยแก้ไขและเพิ่มเติมข้อมูลตามที่ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มีมติรับรอง

5. คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลแจ้งผลการรับรองโครงการวิจัย

6. เมื่อได้รับหนังสืออนุมัติให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถาม และนัดหมายหมายวันและเวลาในการรับแบบสอบถามคืนหลังจากที่ได้ส่งไปแล้วประมาณ 15 วัน โดยแบบสอบถามจะไม่มีภาระระบุชื่อผู้ตอบ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และใช้ค่าร้อยละ (percentage)

2. ความรับผิดชอบต่องานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (John W. Best, 1970 : 190)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) (ปราณี นิลกรณ์ และ วีรพันธ์ พงสากักดี, 2544 : 9-3)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.65 และเพศชาย 21.35 กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี ร้อยละ 41.57 รองลงมาอยู่ในช่วงน้อยกว่า 30 ร้อยละ 38.21 ช่วงอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 13.48 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 6.74 ตามลำดับ โดยสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.67 ปริญญาโท ร้อยละ 37.08 และปริญญาเอก ร้อยละ 2.25 ด้านอายุการทำงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 44.94 รองลงมา คือ ช่วง 5-10 ปี ร้อยละ 23.60 ถัดมาคือช่วง 11-15 ปี ร้อยละ 14.61 ช่วง 16-25 ปี ร้อยละ 12.36 และลำดับสุดท้ายคือช่วง 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.49 ด้านตำแหน่งทางวิชาการนั้น มีตำแหน่งเป็นนักวิชาการศึกษาร้อยละ 97.75 และมีตำแหน่งเป็นนักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษเพียง ร้อยละ 2.25 เท่านั้น

ตอนที่ 2 ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ปรากฏผลภาพรวมดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษาในภาพรวม

(n=89)

ความรับผิดชอบต่อสังคม (X_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1. การกำกับดูแลองค์กร (X_1)	3.88	0.79	มาก	4
2. การปฏิบัติด้านแรงงาน (X_2)	3.79	0.83	มาก	5
3. การปฏิบัติดำเนินงานอย่างเป็นธรรม (X_3)	4.06	0.76	มาก	2
4. ประเด็นด้านผู้บริโภค (X_4)	4.11	0.73	มาก	1
5. การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน (X_5)	3.97	0.71	มาก	3
รวม (X_{tot})	3.96	0.76	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ประเด็นด้านผู้บริโภค ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.73) การปฏิบัติดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76) การมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.71) การกำกับดูแลองค์กร ($\bar{X} = 3.88$, S.D.

= 0.79) และการปฏิบัติด้านแรงงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.83)

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ปรากฏผลภาพรวมดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษาในภาพรวม

(n=89)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.98	0.93	ปานกลาง	8
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.37	0.97	ปานกลาง	7
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	3.62	0.91	มาก	3
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.59	0.97	มาก	4
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.65	0.83	มาก	2
6. ลักษณะงานที่ขึ้นอยู่กับฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.59	0.95	มาก	5
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	3.59	0.94	มาก	6
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง	3.83	0.82	มาก	1
รวม (Y_{tot})	3.54	0.92	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.82) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.83) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.97) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ

กระบวนการยุติธรรม ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.95) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.94) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.93) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.93)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่องานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่องานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา

(n=89)

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y _{tot}
X ₁	0.382**	0.322**	0.336**	0.324**	0.339**	0.267*	0.387**	0.329**	0.422**
X ₂	0.540**	0.629**	0.569**	0.656**	0.601**	0.625**	0.572**	0.543**	0.755**
X ₃	0.398**	0.504**	0.323**	0.532**	0.499**	0.460**	0.440**	0.545**	0.584**
X ₄	0.342**	0.466**	0.348**	0.550**	0.470**	0.464**	0.306**	0.568**	0.553**
X ₅	0.317**	0.389**	0.239*	0.422**	0.524**	0.379**	0.327**	0.604**	0.496**
X _{tot}	0.497**	0.571**	0.457**	0.612**	0.599**	0.539**	0.510**	0.635**	0.697**

** Correlation is significant at the .01 level (2-tailed)

* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 3 พบว่า ความรับผิดชอบต่องาน (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y_{tot}) ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .697 (r_{xy} = .697) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบต่องาน ด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน (X₂) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y_{tot}) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .755 (r_{xy} = .755) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่องาน ด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน (X₂) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Y₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .656 (r_{xy} = .656) และความรับผิดชอบต่องาน (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

(Y₈) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .635 (r_{xy} = .635) ส่วนความรับผิดชอบต่องาน ด้านการกำกับดูแลองค์กร (X₁) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Y₆) มีค่าความสัมพันธ์น้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .267 (r_{xy} = .267) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความรับผิดชอบต่องาน ด้านการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชน (X₅) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Y₃) มีค่าความสัมพันธ์น้อย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .239 (r_{xy} = .239) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบเรื่องความรับผิดชอบต่องานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

มหาวิทยาลัยมหิดลตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม ถือประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นที่ตั้ง มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพทันสมัย โปร่งใสตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นผลงาน มีการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการและงานวิจัย จัดทำหลักสูตรเพื่อผลิตแพทย์ที่มีคุณธรรม มีจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ มีความสามารถทางวิชาชีพในระดับสากล ดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สามารถพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สรรหา พัฒนาและธำรงรักษามูลค่าที่มีศักยภาพสูงให้มีการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในการพัฒนางานที่เกิดผลลัพธ์ต่อองค์กรเป็นอย่างดี โดยการเชิดชูเกียรติและให้รางวัล รวมทั้งการพัฒนาระบบสารสนเทศระบบการบริหารจัดการข้อมูลเพื่อเอื้อต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการสุขภาพ และการบริหารจัดการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นด้านผู้บริโภค มีระดับค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุดซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรผู้ซึ่งปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีความตระหนักในสิทธิของผู้บริโภคและให้ความสำคัญต่อมาตรฐานในการให้บริการผู้บริโภค ซึ่งได้แก่นักศึกษา บุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงผู้รับบริการทางด้านการศึกษา โดยผู้บริโภคดังกล่าวจะได้รับการบริการที่เป็นประโยชน์ครบถ้วน ถูกต้องชัดเจนเป็นจริงมีประสิทธิภาพ ปกป้องสิทธิข้อมูลอันเป็นความลับและความปลอดภัยต่างๆ และที่สำคัญก็จะต้องมีความพึงพอใจในบริการต่างๆ ที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับยูโรเปียน คอมมิชชัน (The European commission) ซึ่งกล่าวว่าความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรนั้น ประกอบไปด้วย 2 มิติหลักๆ คือ มิติภายในอันเป็นการดูแลกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรนั้นดำเนินการอยู่และจัดการได้โดยตรง และมิติภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดูแลกิจกรรมที่องค์กรอาจดูแลไม่ได้โดยตรง เช่น การดูแล

ผู้บริโภค ผู้ซื้อสินค้าหรือบริการนั้น ถือว่าเป็นแหล่งที่มาของรายได้ ดังนั้นจึงต้องมีระบบการดูแลผู้บริโภคในทุกๆ กระบวนการของสินค้าหรือบริการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนตรี เลิศสกุลเจริญ เรื่องแนวทางการพัฒนาความรับผิดชอบต่อองค์กรธุรกิจภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นด้วยต่อการจัดกิจกรรมหรือบริการที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านสุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม สิทธิผู้บริโภค และวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารให้ความสำคัญทางด้าน สิทธิผู้บริโภคมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน แสดงให้เห็นว่า คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีการบริหารจัดการองค์กรโดยเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากร ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นฟันเฟืองสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ ภายในคณะฯ ให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นคณะฯ จึงตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และบุคลากรของคณะฯ ยังให้ความสำคัญรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ทำว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงและเป็นอาชีพที่ประสบผลสำเร็จในชีวิตตามอุดมมุ่งหมายได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ ระดับ ทั้งนี้คณะฯ ยังมีตำแหน่งพร้อมที่จะให้บุคลากรก้าวหน้าขึ้นไปตามลำดับ ให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า การปฏิบัติงานก็จะมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ความคิดเห็นร่วมกัน มีอิสระที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อมีปัญหาได้รับความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชายังให้สิทธิและเสรีภาพกับบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น จึงสอดคล้องกับ เบต และ โรส (Beh and Rose) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีก็ย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดีเช่นกัน การทำงานในคณะฯ มีการติดต่อประสานงานที่ดีในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและยอมรับในความคิดเห็นร่วมกันทำงานเป็นทีม ทำงานแบบพี่สอนน้องซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

รศสุคนธ์ ฤทธาเกียรติกุล เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของธนาคารแตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน คณะฯ ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสาธารณประโยชน์และการบริการแก่สังคม ปลูกฝังให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของคณะฯ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน ให้เข้าร่วมกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวชิษฐ์พล ปัญญาสงค์ และคณะ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดแพร่ พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการกิจ ด้านศิลปวัฒนธรรมที่ต้องเผยแพร่และธำรงรักษาไว้ เช่น การจัดงานพิธีไหว้ครู โครงการรดน้ำคำหัว การเข้าร่วมกิจกรรมถวายพระเนื่องในวันสำคัญต่างๆ

ระดับปานกลาง 2 ด้าน แสดงให้เห็นว่ารายได้ของบุคลากรขึ้นอยู่กับเงินเดือนเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจุบันการดำรงชีพตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไปทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากรส่วนใหญ่ ถึงแม้คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลจะจัดสวัสดิการให้ในรูปแบบต่างๆ ดังนั้นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลควรหาทางพิจารณาหาแนวทางในการที่จะให้บุคลากรของคณะฯ ได้รับการช่วยเหลือทางด้านค่าตอบแทนหรือสวัสดิการหรือสิทธิพิเศษได้รับเพิ่มมากขึ้น ควรมีแนวทางการรณรงค์ให้บุคลากรยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง อีกทั้งด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังขาดความเชื่อมั่นในสภาพแวดล้อมของคณะฯ ที่เป็นสถานที่ในการให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชนมากมาย อาจจะคิดว่ามีความเสี่ยงต่อเชื้อโรค อาจส่งผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรได้ แต่คณะฯ ก็ได้ตระหนักถึงสุขภาพและสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ต้องช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย มีความรู้สึกปลอดภัยในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ โดแนล และคณะ (Donald et al) ได้

ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรที่ดูแลสุขภาพชาวแคนาดา โดยกล่าวถึงสภาพแวดล้อมของงานส่งผลต่อการเรียนรู้และสุขภาพของลูกจ้างในองค์กรดูแลสุขภาพชาวแคนาดาได้กระตุ้นให้พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพในการทำงานโดยได้รับความร่วมมือจากองค์กรมหาชน 41 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลของฝ่ายบุคคล คุณลักษณะของการทำงาน ทีมงาน สนับสนุนด้านความปลอดภัย ซึ่งต้องมีการควบคุมตรวจสอบอย่างเข้มงวด เช่น การไม่ป่วยไข้ของลูกจ้างเงื่อนไขของการทำงาน เช่น ปริมาณงานของลูกจ้างและตัวบ่งชี้ความเสี่ยงในการทำงานทางด้านชีวภาพและจิตวิทยาสังคม ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการป่วยของลูกจ้าง

ผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อการสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ตามทัศนะของนักวิชาการศึกษาพบว่า ความรับผิดชอบต่อการสังคม (X_{tot}) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวได้ว่าคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการกำกับดูแลองค์กรที่ดี มีการดำเนินงานและระบบบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส มีจริยธรรม เคารพกฎหมาย ซื่อสัตย์ คำนึงถึงสุขภาพความปลอดภัยของบุคลากร มีระเบียบในการทำงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร ประการสำคัญคือการใส่ใจต่อผู้บริโภค ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการด้านสุขภาพ นักศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ปกครอง เป็นต้น และยังให้บริการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมช่วยเหลือชุมชน สนับสนุนกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อสุขภาพที่ดี เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านยาปรึกษาโรค การฉีควัคซีน ซึ่งสอดคล้องกับ ISO 26000 ที่กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบต่อการสังคม คือการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้ และระดับไกลด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กรในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข เมื่อคณะฯ ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมก็จะทำให้บุคลากรที่ทำงานในคณะฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไปด้วย ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้น มีกำลังใจ มีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงานสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ ไม่ว่าจะเป็นงานประจำที่บุคลากรต้องปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน หรือกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ก็พร้อมช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรนั้นถือ

เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะฯ สอดคล้องกับ คาสิโอ (Casio) ที่เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ ดังนี้ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ผลตอบแทนที่ยุติธรรม ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากร การพัฒนาเส้นทางอาชีพ โดยบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยการเปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กรมีการให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องเพียงพอ และความสุขภาพที่ดี มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาบุคลากรเพื่อให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านการปฏิบัติงานด้านแรงงาน (X_2) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Y_{tot}) ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีการปฏิบัติด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีกฎระเบียบในการทำงานชัดเจนเหมาะสม มีการกำหนดเงื่อนไขการทำงานและการคุ้มครองทางสังคมซึ่งเป็นที่ยอมรับตามกฎหมายและระเบียบของประเทศ ให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการรับฟังปัญหาข้อร้องทุกข์ และยังช่วยหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงปัญหา มีมาตรฐานการทำงานตามหลักอาชีวอนามัย มีการชักจูงการป้องกันเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ เช่น อัคคีภัย โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาฝึกอบรมให้บุคลากรได้ทราบถึงวิธีป้องกัน หรือเมื่อเกิดเหตุบุคลากรควรปฏิบัติตัวอย่างไร และยังมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรด้วย จึงทำให้บุคลากรในคณะฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเกิดความพึงพอใจในการทำงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่บุคลากร ทั้งทางด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมความปลอดภัย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และยังส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง แบ่งงานโดยมีขอบเขตให้มีความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานกับเวลาส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยที่คณะฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในทุกสายวิชาชีพว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คาสิโอ (Casio) ที่บอกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นการรับรู้ของพนักงาน หากเขามีความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจพนักงานจะต้องประสานความเข้าใจทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความพึงพอใจและสามารถเติบโตและ

พัฒนาในฐานะความเป็นมนุษย์ได้ รวมถึงสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหารก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการจัดระบบงานในสำนักงานมีการสื่อสารและการประสานงานกัน เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ลดความตึงเครียดในระหว่างการทำงานก่อให้เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เกิดการมีส่วนร่วมในทุกๆ ฝ่าย เพราะบุคลากรมีความสุขทั้งกายและใจ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความมั่นคงในชีวิต มีพลังแรงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า การให้ความสำคัญธรรมเนียมต่อนักวิชาการศึกษา ในการรับฟังปัญหาข้อร้องทุกข์ และหาแนวทางในการปรับปรุงปัญหามีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง จึงสามารถใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ได้ตระหนักและหาแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดช่องทางที่จะสามารถรับฟังปัญหา หรือข้อร้องทุกข์ต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยไม่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล รวมทั้งการจ้างงาน จัดสรรงาน เลื่อนขั้นด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรมซึ่งเป็นเรื่องที่คณะฯ ควรจะให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเรื่องดังกล่าวนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน และส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น คณะฯ ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนถึงแนวทางการให้ข้อมูลการประเมินผลงานย้อนกลับแก่นักวิชาการศึกษา เช่น การส่งผลการประเมินผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของคณะฯ ให้มีลักษณะเหมือนใบแจ้งรายได้ (Pay Slip) เพื่อที่นักวิชาการศึกษาจะได้รับทราบข้อมูลผลการปฏิบัติงานโดยตรง และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ที่บกพร่องและยังไม่เพียงพอ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่า เศรษฐฐานะทางการเงินของบุคลากรยังไม่มี ความมั่นคง รวมถึงอาจไม่มีเงินเหลือพอที่จะเก็บออมไว้ใช้ในยามจำเป็นหรือยามวิกฤต และอาจส่งผลไปถึงการกู้หนี้ยืมสินต่างๆ ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดความกังวลในเรื่องการใช้จ่ายเงินในแต่ละเดือนก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ทำให้บุคลากรไม่สามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ ดังนั้นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จึงควรหาแนวทางในการช่วยเหลือบุคลากรอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริม

ให้บุคลากรได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญในการดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง ดังปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ยึดหลักทางสายกลาง อันได้แก่ “พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” บนเงื่อนไข “ความรู้” และ “คุณธรรม” ซึ่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะช่วยให้บุคลากรภายในคณะฯ สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและยั่งยืนในโลกโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันสูง

3. จากผลการวิจัย พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยมีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าสิ่งแวดล้อมของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลยังไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากสถานที่ที่เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั่วทั้งประเทศ อาจเสี่ยงต่อเชื้อโรคต่างๆ เช่น จากขยะติดเชื้อ สารเคมี ผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เป็นต้น อาคารหรือห้องสำนักงานแออัด คับแคบ อับชื้น ไม่มีอากาศถ่ายเท และยังมี การก่อสร้าง/ปรับปรุงอาคารใหม่ทำให้เกิดเป็นมลภาวะ เช่น ฝุ่น กลิ่น ดังนั้นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ควรหาแนวทางในการช่วยเหลือ เช่น จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกประเภทขยะต่างๆ เพื่อป้องกันการติดเชื้อจากขยะ จัดกิจกรรมอบรมหลักอาชีวอนามัย จัดกิจกรรมลดขยะ รณรงค์ให้บุคลากรใช้บรรจุภัณฑ์และผลิตภัณฑ์ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมหรือเลือกใช้ผลิตภัณฑ์ที่สามารถนำไปกำจัดหรือบำบัดได้ แจกหน้ากากกันฝุ่น ในส่วนของเขตก่อสร้างควรทำเครื่องหมายหรือทำแฉกกันขอบเขตการก่อสร้างให้ชัดเจนเพื่อความปลอดภัยของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะทัศนะของนักวิชาการศึกษาเท่านั้น เนื่องจากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลยังมีบุคลากรหลายวิชาชีพ ดังนั้นการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรใช้กลุ่มตัวอย่างในสายวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร นักวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

2. ควรศึกษาพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกขององค์กร

ซึ่งข้อมูลที่ได้จะสามารถนำไปพัฒนารูปแบบหรือกระบวนการในการผลักดันให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างแท้จริง

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับตัวแปรอื่น เช่น การบริหารจัดการความรู้ในองค์กร

รายการอ้างอิง

- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหิดล, แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2556-2559, กรุงเทพฯ: 2555, 16.
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, รายงานประจำปี 2553 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล Annual Report 2010 Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2554.
- ประกาศเรื่องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559), ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 128, ตอนพิเศษ 152ง (14 ธันวาคม 2554), 10 -11, 33-77.
- ปราณี นิลกรณ์ และ วีรพันธ์ พงศาภักดี, สถิติสำหรับการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.
- Best John W., *Research in Education*. New York: Prentice, Inc., 1970.
- Handbook for Implementers of ISO 26000, *Global Guidance Standard on Social Responsibility*, Version Two, by ECOLOGIA (May 2011), 27-33.
- David, Keith. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Philippine: Navotas Press, 1989.
- Krejcie, Robert V. and Morgan Daryle W. “Determining Sample Size for Research Activities.” *Journal for Education and Psychological Measurement* 3. November 1970, 607 - 610.
- Walton, Richard E., Improving the Quality of Working Life, *Harvard Business Review*. May -June 1974, 12.

