

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Quality of Work Life of Professional Nurses in Hua Hin Hospital Hua Hin District, Prachup Khiri Khan Province

วิชยา เบญจานุกร¹
Wichaya Benjanukorn¹

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน (2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน (3) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 130 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 4 ตอน การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.919 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานโดยใช้ สถิติค่าไคสแคว์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน พบว่า ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีอิสระในการทำงาน (3) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , พยาบาลวิชาชีพ , โรงพยาบาล

Abstract

This research was aimed to study (1) The quality of working life of professional nurses in Hua Hin Hospital. (2) The factors affecting quality of work life of professional nurses in Hua Hin Hospital. (3) The factors affecting quality of work life was related to the quality of work life of professional nurses in Hua Hin Hospital. The sample consisted of 130 professional nurses from Hua Hin Hospital, Hua Hin District, Prachuapkhirikhan Province. The samples were sampled using Probability Sampling. The samples were random sampling. The instruments were questionnaire. Four questionnaires were used for the questionnaire. The reliability of the questionnaire was 0.919. The data were analyzed by means of descriptive statistics: percentage, mean, standard deviation. And inferential statistics using Chi-square statistics and Multiple regression analysis.

The research findings were (1) quality of working life of professional nurses, Hua Hin Hospital The overall quality of life in the workplace is moderate. The quality of life in the workplace is moderate. Sort by: Development of work capacity. Security and progress in the job. Safe working conditions Participation and recognition in society. Life balance Orderliness Rules and fairness The compensation is fair. (2) Factors affecting the quality of working life of professional nurses in Hua Hin Hospital showed that the overall quality of work life was moderate. The quality of life in the workplace is moderate. Sort by: Variety of jobs Challenge of the task Opportunity to interact with others. (3) Factors affecting quality of work life. There was a causal relationship with quality of working life of professional nurses in Hua Hin Hospital. It is considered that each side. Factors affecting quality of work life. Diversity of work the freedom to work. The challenge of the job and the opportunity to interact with others. There is a causal relationship with the quality of working life of professional nurses in Hua Hin Hospital, statistically significant at .01 level.

Keywords : Quality of work life , Professional Nurses , Hospital

ความสำคัญและปัญหา

สิ่งที่เป็เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศไทย คือ การทำให้คนในสังคมมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งการพัฒนาประเทศให้เจริญทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งคือทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรทรัพยากรมนุษย์ก็คือบุคลากรอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น องค์กรต้องเอาใจใส่ต่อบุคลากร โดยสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรและบูรณาการความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้ทั้งบุคลากรและองค์กรเจริญก้าวหน้าและมีความสำคัญไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (วณิกา ซึ่งศิริทรัพย์, 2555)

คุณภาพชีวิตของบุคคล มักจะได้รับอิทธิพลจากคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้ทำงานได้อย่างมีความสุข และส่งผลต่อความรุ่งเรืองในด้านอื่น ๆ นอกจากนั้นยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดลง เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน อันจะเป็นผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ตามลักษณะขององค์กรและความคาดหวังของคนทำงานในองค์กรนั้น (เบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม, 2555)

โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นองค์กรให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรส่วนใหญ่และเป็นบุคคลสำคัญในการบริการผู้ป่วยและรับผิดชอบในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านสุขภาพ โดยลักษณะการทำงานของพยาบาลต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด พยาบาลต้องอดทน มองโลกในแง่ดี แข็งแรง สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ ถ้าไม่สามารถปรับตัวได้อาจเกิดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน เกินความสามารถที่ทำให้งานสำเร็จทันเวลา ยุ่งงานมากเวลาที่จะใช้พักผ่อนหรือทำงานอดิเรกน้อยลง การไม่ได้พักผ่อนทำให้ขาดโอกาสในการแสวงหาความหมายของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการทำงาน จากสถานการณ์ดังกล่าว พยาบาลมีภาระงานที่หนักภายใต้จำนวนคนทำงานที่น้อย ทำให้พยาบาลเกิดความเครียดสูง ความสุขในการทำงานสูญหายไปเรื่อย ๆ (จิรนนท์ ศรีจรี, 2554)

นโยบายการปฏิรูประบบราชการ ที่มีการลดตำแหน่งข้าราชการลง ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานหนักมากขึ้น รับภาระงานหนักขึ้นและยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานภาคเอกชนเนื่องจากภาครัฐค่าตอบแทนน้อย ภาระงานมาก ซึ่งผลกระทบจากความขาดแคลนพยาบาลมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการมีบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้การหมุนเวียนในการทำงานและวันหยุดในแต่ละเดือนมีจำนวนน้อย ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวไม่สมดุล ทำให้พยาบาลมีความอ่อนล้าและมีความสุขในการทำงานน้อยลง (ธิดารัตน์ ศรีกันหา, 2555)

จากสภาวะปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหา จึงได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เนื่องจากอาชีพพยาบาลวิชาชีพเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทหน้าที่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ การที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้มีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้นตามมา คุณภาพชีวิตในการทำงานมีหลายองค์ประกอบ ซึ่งในประเทศไทยมีการศึกษาในต่างประเทศต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานบริหารการพยาบาล อันจะก่อให้เกิดการบริการต่อประชาชนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นผลการศึกษายังสามารถนำมาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารได้ใช้พิจารณา บริหารจัดการเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ

ตัวแปรต้น

ลักษณะส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานะภาพ
- 4) รายได้
- 5) ระดับการศึกษา
- 6) อายุการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน

- 1) ความหลากหลายของงาน
- 2) ความมีอิสระในการทำงาน
- 3) ความท้าทายของงาน
- 4) โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน
- 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
- 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม
- 6) ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม
- 7) ด้านความสมดุลในชีวิต
- 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ เมอร์เดย์และคณะ (Mawday, Porter, & Steers, 1982) ประกอบด้วย 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) ความท้าทายของงาน และ 4) โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามหลักแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Walton, 1974, p.91-97) ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน 4) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม 6) ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม 7) ด้านความสมดุลในชีวิต และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 287 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรในการคำนวณของ Samuel (1991, p.109-110) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 130 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) รายได้ต่อเดือน 5) ระดับการศึกษา และ 6) อายุการทำงาน จำนวน 6 ข้อ โดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพการทำงาน 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 5) การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม 6) ความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม 7) ความสมดุลในชีวิต 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีจำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.919

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 ชุด และผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบ มาตรฐานสอบถามความถูกต้อง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ และวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและเชื่อถือได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วมาลงเลขรหัส (Code)
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)
3. ส่วนข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด ที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้รวบรวม แล้วทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน

พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีอิสระในการทำงาน

ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน ในด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน

พบว่า คุณภาพชีวิตในการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดจากลักษณะในการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Walton, 1974) ที่ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานออกเป็น 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับต่อสังคม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑาดี เพื่องกลิ่น (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) อายุและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ ส่วนสถานภาพการสมรสและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ 3) ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ 4) บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วไลยา บุญรอด (2552) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน : การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล เงินเดือน รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน

พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลหัวหิน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดจาก การที่หน่วยงานมีความหลากหลายของงานซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย มีการเปิดโอกาสและให้อิสระเสรีภาพในการทำงานและการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญา เพื่อการรับมือกับความท้าทายของงานที่เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง และการได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานจากการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำงานเกิดความคิดหลากหลายทั้งในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมอร์โดว์และคณะ (Mowday, et. al., 1982) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน อันสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวัง ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ งานที่มีลักษณะท้าทาย ซึ่งความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงานและแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งการได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศารัตน์ วันเพ็ญ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ในลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียงตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา เอิบอ้อม (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ ในลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน เรียงตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพ มีความกระตือรือร้นในการที่จะทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมอร์โดว์และคณะ (Mowday, et. al., 1982) ได้กล่าวว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตนเองผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ ซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงานโดยมีลักษณะงานที่มีความหลากหลาย มีอิสระ ท้าทาย มีโอกาสในการปฏิสัมพันธ์ จะจูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศารัตน์ วันเพ็ญ (2559) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภอกุยบุรี

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน พม่า ในอุตสาหกรรมเกษตร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ในลำดับแรก ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความมีอิสระในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา เอิบอิม (2559) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลในเขตอำเภอยายาง จังหวัดเพชรบุรี โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นและปัญหาต่าง ๆ ที่น่าสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อเสนอแนะในการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านเงินเดือนให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และกำหนดหน้าที่และขอบเขตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละตำแหน่งในชัดเจน
2. กำหนดนโยบายจัดอัตราค่าจ้างของพยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสม มีวันหยุดที่แน่นอน อนุญาตให้ลาพักผ่อน มีการหมุนเวียนสลับหน้าที่ในการทำงานเพื่อลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. กำหนดนโยบายในการสำรวจสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่และมีความปลอดภัยเป็นประจำทุกปี ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ให้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรจะ

1. สำรวจระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 – 2 ครั้ง เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงและหาแนวทางเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้มากขึ้น เพื่อให้ พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรับฟังปัญหาและศึกษาปัญหาที่แท้จริง ร่วมกับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อหาแนวทางและร่วมมือกัน ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
3. สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพ มีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น และการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาล วิชาชีพ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน และเป็นการพัฒนา ให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน
4. ปรับปรุงสวัสดิการที่จำเป็น เช่น เบี้ยประกัน/เงินพิเศษ สำหรับประกันในการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสมอย่าง เสมอภาค รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้มีความโปร่งใสและยุติธรรม
5. เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงหรือการเพิ่มเติมนโยบายใหม่ ๆ ที่ มีส่วนเกี่ยวข้องกับพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยติดตามผลต่อเนื่องอย่างเป็นระยะ เพื่อจะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพว่ามีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไร
2. ควรวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้คำตอบเชิงลึกที่หลากหลาย หรือใช้ตัวแปรอื่น ๆ กรอบแนวคิดอื่น ๆ มาใช้ในการวิจัย เพื่อให้ได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในแง่มุมที่กว้างออกไป
3. ควรทำการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับองค์การที่ใกล้เคียง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน เพิ่มแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา เือบอิม. (2560). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ประจวบคีรีขันธ์ : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- จิรนนท์ ศรีจรัส. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดารัตน์ ศรีกันทา. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิศารัตน์ วันเพ็ญ. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษา อำเภอภูบรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ประจวบคีรีขันธ์ : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- เบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วณิกา ชัยศิริทรัพย์. (2555). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลบุรีรัมย์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัลภา บุญรอด. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Green. S.B. (1991). How many subject does it take to do a regression analysis?. *Multivariate Behavioral Research*. 26(3) : 499–510.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Richard E. Walton. (1974). *The Diffusion of New Work Structures: Explaining Why Success Didn't Take*. New York : Free Press.