

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา Quality of Work Life of Personnel in Bangkhla Hospital, Chachoengsao Province

จันทนา สุรัตต์มอญกุล, วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) *

Jantana Sukratamornkul, M.Sc. (Public Health) *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีค่าความเชื่อมั่น .96 เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนเมษายนถึงเดือนเดือนสิงหาคม 2557 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 6.090, p < .05$) สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 8.900, p < .05$) ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 6.210, p < .05$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 7.740, p < .05$) การศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 9.880, p < .01$) อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.220, p < .05$) รายได้มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.242, p < .05$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .305, p < .01$)

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่าทีมที่เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลควรมีการค้นหาความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ตรงประเด็นและเหมาะสม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรโรงพยาบาล

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ งานยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ โรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

Abstract

This cross-sectional survey research aimed to examine the level of quality of work life and the relationship between the personal factors and the quality of work life of personnel. Subjects consisted of 104 personnel in Bangkhla hospital, Chachoengsao province. The research instrument was a questionnaire of quality of work life of personnel with the reliability of .96. Data were collected from April to August, 2014. Statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test, and Pearson's product moment correlation.

Results revealed that 1) the overall average score of quality of work life was at a moderate level, and 2) the personal factors statistically significant related to the dimension of quality of work life were as follows—sex was related to the opportunity to develop the skills ($\chi^2 = 6.090, p < .05$), marital status was related to the well and safety environment ($\chi^2 = 8.900, p < .05$), the opportunity to develop the skills ($\chi^2 = 6.210, p < .05$), and work-life balance as a whole ($\chi^2 = 7.740, p < .05$), education was related to the fair and adequate remuneration ($\chi^2 = 9.880, p < .01$). Additionally, it was found that age and income had statistically significant negative relationship with the organizational democratic or justice process ($r = -.220, p < .05$ and $r = -.242, p < .05$, respectively), and income had statistically significant positive relationship with the fair and adequate remuneration ($r = .305, p < .01$).

This study suggested that the undertakers in hospital should investigate the safety risks in workplace, so as problems should be directly and appropriately solved.

Keywords : Quality of work life, Hospital personnel

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ลดอัตราการลาออก หรือโอนย้าย การสนับสนุนและส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้งด้านร่างกายและจิตใจนั้น จะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องตรวจสอบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับใด หากอยู่ในระดับที่ดี ควรมีการพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป แต่หากอยู่ในระดับต่ำ ก็ควรพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (Hackman & Suttle, 1977) ความสุข

ในการทำงานของบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง การได้รับค่าตอบแทนสูง ไม่ใช่สิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้บุคลากรมีความสุข หากแต่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงานของบุคคล โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญกับบทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Davis, 1977)

องค์กรที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพของงานและทำให้บุคลากร

มีความสุข การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน ในที่สุดก็จะบรรลุเป้าหมายทั้งบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง (ชงทิพย์ วัฒนชัย, 2550 อ้างถึงใน คณิศร พรไกรเนตร, 2557) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีทั้งต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต โดยช่วยให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งในการทำงานจะเน้นถึงการสร้างความสบายใจ การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะการพยายามสร้างให้บุคลากรมีความสุขกับงาน อันจะทำให้บุคลากรมีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นด้วย (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 อ้างถึงใน บุญโชติ เกตุแก้ว, 2556) ทั้งนี้ บุคลากรเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญที่สุดขององค์กร ที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมเอื้อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย และก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรต่อไป

โรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา มีบุคลากรทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งลักษณะการทำงานในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน โดยโรงพยาบาลมีการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรคือ เพื่อให้ผู้รับบริการปลอดภัยและมีความพึงพอใจ จากข้อมูลการสำรวจ

ความพึงพอใจของบุคลากร ในช่วงปี 2554-2556 พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับดี ร้อยละ 69.18, 71.63 และ 71.80 ตามลำดับ และจากข้อมูลการลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี ในช่วงปี 2554-2556 พบว่ามีร้อยละ 1.72, 0.84 และ 2.42 ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินความเครียดของบุคลากร ในช่วงปี 2554-2556 พบว่าบุคลากรมีความเครียดในระดับปานกลางถึงระดับสูง ร้อยละ 36.89, 33.97 และ 13.45 ตามลำดับ (ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา, 2556) ซึ่งที่ผ่านมายังไม่เคยมีการศึกษาที่จะอธิบายสถานการณ์คุณภาพชีวิตของบุคลาการดังกล่าว ทำให้ยังไม่มีกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ชัดเจน ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนา โดยส่งเสริมปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง อันจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษากลุ่มงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 9 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า หรือไม่ อย่างไร

โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรนั้น แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ตามงานวิจัยของสุเทพ ปัญญา (2552) สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- การศึกษา
- กลุ่มงาน
- ตำแหน่งงาน
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
- ประเภทบุคลากร
- รายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional survey research) โดยงานวิจัยได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัยในคน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป็นบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ในช่วงเดือนเมษายน ถึงเดือนสิงหาคม 2557 จำนวนทั้งสิ้น 117 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างคือ 1) มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี 2) สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ และ 3) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 111 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากงานวิจัยของสุเทพ ปัญญา (2552) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน

ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้ จำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคำตอบแทนที่เป็นธรรมชาติและพอเพียง จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคลากร จำนวน 12 ข้อ 5) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของบุคลากร จำนวน 7 ข้อ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม จำนวน 8 ข้อ 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม จำนวน 7 ข้อ และ 8) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง จำนวน 5 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 67 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ส่วนการแปลผลคะแนนนั้นแบ่งออกเป็น

3 ระดับ ได้แก่ มีคุณภาพชีวิตในระดับต่ำ มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในระดับสูง มีค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาคเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางคล้า ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยพบกลุ่มตัวอย่างแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดำเนินการพิทักษ์สิทธิโดยชี้แจงถึงสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่าข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม จากนั้นแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยให้เวลาตอบ 30-40 นาที ทั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนเมษายน ถึงเดือนสิงหาคม 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่และร้อยละ การหาความสัมพันธ์ระหว่างเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน และประเภทบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบไคสแควร์ ส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ทั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามกลับจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 104 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.69

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.60 มีอายุ

อยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.50 อายุที่น้อยที่สุดคือ 23 ปี และอายุที่มากที่สุดคือ 58 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 39.30 ปี (SD = 8.70) มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.10 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.30 ปฏิบัติงานที่กลุ่มงานผู้ป่วยในมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.40 ครั้งหนึ่งมีตำแหน่งงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 50 ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.80 โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.70 ปี (SD = 7.10) ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 69.20 และมีรายได้เฉลี่ย 23,114.10 บาทต่อเดือน

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.70 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และพอเพียง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคลากร ส่วนด้านที่กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน และโดยรวม (n = 104)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง		
ระดับต่ำ (10-23 คะแนน)	9	8.65
ระดับปานกลาง (24-36 คะแนน)	52	50.00
ระดับสูง (37-50 คะแนน)	43	41.35
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย		
ระดับต่ำ (10-23 คะแนน)	7	6.73
ระดับปานกลาง (24-36 คะแนน)	50	48.08
ระดับสูง (37-50 คะแนน)	47	45.19
ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ		
ระดับต่ำ (8-18 คะแนน)	8	7.69
ระดับปานกลาง (19-29 คะแนน)	49	47.12
ระดับสูง (30-40 คะแนน)	47	45.19
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่บุคลากร		
ระดับต่ำ (12-27 คะแนน)	2	1.92
ระดับปานกลาง (28-43 คะแนน)	54	51.92
ระดับสูง (44-60 คะแนน)	48	46.16
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคม ของบุคลากร		
ระดับต่ำ (7-15 คะแนน)	-	-
ระดับปานกลาง (16-25 คะแนน)	41	39.42
ระดับสูง (26-35 คะแนน)	63	60.58
ด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม		
ระดับต่ำ (8-18 คะแนน)	2	1.92
ระดับปานกลาง (19-29 คะแนน)	42	40.39
ระดับสูง (30-40 คะแนน)	60	57.69
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม		
ระดับต่ำ (7-15 คะแนน)	2	1.92
ระดับปานกลาง (16-25 คะแนน)	43	41.35
ระดับสูง (26-35 คะแนน)	59	56.73

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน และโดยรวม (n = 104) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง		
ระดับต่ำ (5-11 คะแนน)	1	.96
ระดับปานกลาง (12-18 คะแนน)	28	26.92
ระดับสูง (19-25 คะแนน)	75	72.12
โดยรวม		
ระดับต่ำ (67-156 คะแนน)	1	.96
ระดับปานกลาง (157-247 คะแนน)	59	56.73
ระดับสูง (248-335 คะแนน)	44	42.31

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

3.1 เพศ พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนา

ความรู้ ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 6.090$, $p < .05$) โดยพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านดังกล่าวดีกว่าบุคลากรเพศชาย ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ (n = 104)

เพศ	คุณภาพชีวิตการทำงาน						χ^2	p
	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
ชาย (n = 16)	1	6.25	12	75.00	3	18.75	6.090	.047
หญิง (n = 88)	7	7.95	37	42.05	44	50.00		

3.2 สถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 8.900$, $p < .05$) โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านดังกล่าวดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด / ม่าย หย่า แยก ดังแสดงในตารางที่ 3 พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 6.210$, $p < .05$) โดยพบว่า

บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านดังกล่าวดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด / ม่าย หย่า แยก ดังแสดงในตารางที่ 4 และพบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 7.740$, $p < .05$) โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านดังกล่าวดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด / ม่าย หย่า แยก ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล
บางคล้า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (n = 104)

สถานภาพ สมรส	คุณภาพชีวิตการทำงาน						χ^2	p
	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
โสด / มีคู่ หย่า แยก (n = 55)	1	1.82	33	60.00	21	38.18	8.900	.012
คู่ (n = 49)	6	12.25	17	34.69	26	53.06		

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล
บางคล้า ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ (n = 104)

สถานภาพ สมรส	คุณภาพชีวิตการทำงาน						χ^2	p
	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
โสด / มีคู่ หย่า แยก (n = 55)	7	12.73	28	50.91	20	36.36	6.210	.045
คู่ (n = 49)	1	2.04	21	42.86	27	55.10		

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล
บางคล้า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (n = 104)

สถานภาพ สมรส	คุณภาพชีวิตการทำงาน						χ^2	p
	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
โสด / มีคู่ หย่า แยก (n = 55)	-	-	29	52.73	26	47.27	7.740	.021
คู่ (n = 49)	2	4.08	14	28.57	33	67.35		

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 9.880$,

$p < .01$) โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านดังกล่าวดีกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/อนุปริญญา ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (n = 104)

ระดับการศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน						χ^2	p
	ระดับต่ำ		ระดับปานกลาง		ระดับสูง			
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
มัธยมศึกษา / อนุปริญญา (n = 25)	6	24.00	11	44.00	8	32.00	9.880	.007
ปริญญาตรี / ปริญญาโท (n = 79)	3	3.80	41	51.90	35	44.30		

3.4 อายุ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.220$, $p < .05$) ดังแสดงในตารางที่ 7

3.5 รายได้ พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร

หรือกระบวนการยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -.242$, $p < .05$) ดังแสดงในตารางที่ 7 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .305$, $p < .01$) ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรม (n = 104)

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	p
อายุ (ปี)	-.220	.025
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)	-.148	.133
รายได้ (บาท)	-.242	.013

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง (n = 104)

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	r	p
อายุ (ปี)	.097	.327
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)	.123	.215
รายได้ (บาท)	.305	.002

การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่ศึกษาเป็นบุคลากรทุกวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน และความก้าวหน้า ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุเทพ ปัญญา (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของสิริลักษณ์ ชูหวัด และสิทธิชัย เอกอรรถมัยผล (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของนุรัสกร เตชะมา, สุคนธา คงศีล, สมชาติ ไตรรักษา, และกิตติพงษ์ หาญเจริญ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของนพวรรณ ไชย (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อมที่ปฏิบัติงานได้ โดยในการวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลากรมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 16-20 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 28.80) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร ไหวธีระกุล, และฉวีวรรณ บุญสุยา (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

3. ผลการวิจัยพบว่าไม่มีปัจจัยส่วนบุคคลบางปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานบางด้านของบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้า ดังนี้

3.1 เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าบุคลากรเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าบุคลากรเพศชาย

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล บางคล้าเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 84.60) และโรงพยาบาล มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งสองเพศได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ

3.2 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ สมรสคู่มีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด / ม่าย หย่า แยก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้ามีสถานภาพ สมรสคู่ มากที่สุด (ร้อยละ 47.10) จึงอาจได้รับแรงเสริม จากครอบครัวที่ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย ประกอบ กับโรงพยาบาลมีการตรวจประเมินสถานที่ทำงานด้าน ความปลอดภัยและมีการรายงานความเสี่ยงด้านความปลอดภัย เพื่อการดำเนินการแก้ไขที่เหมาะสม พบว่าสถานภาพ สมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ สมรสคู่มีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด / ม่าย หย่า แยก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้ามีสถานภาพ สมรสคู่ มากที่สุด จึงอาจได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว ในการส่งเสริมการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ และพบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าบุคลากรที่มี สถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสโสด / ม่าย หย่า แยก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรโรงพยาบาลบางคล้ามีสถานภาพ สมรสคู่ มากที่สุด จึงสามารถจัดการให้เกิดความสมดุล ระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน โดยการทำงานไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

3.3 การศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียงอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรี/ปริญญาโทมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิต การทำงานดีกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ อนุปริญญา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทน ตามระดับการศึกษาของแต่ละวิชาชีพ โดยได้รับค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน

3.4 อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการ ยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรทุกกลุ่มอายุ โดยเฉพาะ บุคลากรที่มีอายุน้อย ได้เสนอความคิดเห็นในที่ประชุม รวมถึงการแสดงออกอื่นๆ อยู่เสมอ

3.5 รายได้มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิต การทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการ ยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลได้เปิดโอกาสในการรับฟังปัญหาและให้ ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยเฉพาะบุคลากรที่มี รายได้น้อย และพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และพอเพียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่อง มาจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการได้ จึงส่งผลให้มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนประจำ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยคะแนน รายข้อที่น้อยที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและ ปลอดภัย ในเรื่อง “กลุ่มงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีการจัด สภาพแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ปลอดภัย” ดังนั้น ทีมที่ เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลควรมีการค้นหาความเสี่ยงด้าน ความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แสงสว่างน้อยเกินไป มีเสียงรบกวน การระบายอากาศไม่ดี ทั้งนี้เพื่อการแก้ไข ปัญหาที่ตรงประเด็นและเหมาะสมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในแต่ละวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตรงตามสาขาวิชาชีพ

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น บรรยากาศองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางและวิธีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง

เอกสารอ้างอิง

กณิศร พรไกรเนตร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 1(2), 42-55.

นพวรรณ ใจคง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี (ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญโชติ เกตุแก้ว. (2556). *คุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. *วารสารวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 6(2), 93-105.

บุรัสกร เตชะมา, สุคนธา คงศีล, สมชาติ โตรักษา, และกิตติพงษ์ หาญเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 42(2), 82-91.

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา. (2556). *ผลการดำเนินการขององค์กร โรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ฉะเชิงเทรา: ผู้แต่ง. สิริลักษณ์ ชูทวด, และสิทธิชัย เอกอรรถผล. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล*. *วารสารสุศึกษา*, 32(112), 19-32.

สุเทพ ปัญญา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณพ่อง, นพพร ไหวธีระกุล, และฉวีวรรณ บุญสุยา. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. *วารสารกิจการมนุษย์*, 19(2), 103-117.

Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), 53-65.

Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear.