



คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

Quality of Work Life of Professional Nurses in One Public University Hospital

ศิริจรรยา จรรยาธรรม* นวรัตน์ สุวรรณพ่อง** มธุรส ทิพยมงคลกุล*** ณัฐนารี เอมยงค์****
Sirijunya Junyatham, R.N.,* Nawarat Suwannapong, Ph.D. (Population and Development),**
Mathuros Tipayamongkhogul, Ph.D. (Epidemiology),*** Natnaree Aimyong, Dr.P.H. (Biostatistics)****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลเต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 387 ชุด ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 94.3 ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.90 แรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 0.88 และการสนับสนุนทางสังคมเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple linear regression analysis) และสถิติถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$

* Student in Master of Science Program (Public Health), Faculty of Public Health, Mahidol University
E-mail: sirijunya_p@hotmail.com

** Associate Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

*** Assistant Professor, Department of Epidemiology, Faculty of Public Health, Mahidol University

**** Lecturer, Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University



ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.1 การรับรู้แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 67.1 และ ร้อยละ 60.3 ตามลำดับ เพศ รายได้รวมต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งได้มี 8 ปัจจัยตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความเพียงพอของรายได้ แรงจูงใจด้านการเจริญเติบโตในงาน เพศหญิง การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ และรายได้ต่อเดือน โดยสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 63.2 ($R^2_{adj.} = 0.632$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this cross-sectional study were to assess the quality of work life, work motivation, social support of professional nurses, and to find the relationships between individual characteristics, work motivation, social support, and quality of work life of professional nurses in a public university hospital. Data was collected by 387 questionnaires from a sample population who had worked at the hospital for at least a year. The response rate was 94.3%. Reliability values were 0.90 for quality of nursing work life, 0.88 for work motivation, and 0.92 for social support. Data was analyzed by using simple linear regression and stepwise multiple linear regression analysis by setting statistical significance at $p < .05$.

The research results revealed that 64.1% of the professional nurses had a moderate level quality of work life. The overall work motivation and social support were reported to be at a moderate level of 64.1% and 60.3%, respectively. Gender, the total monthly income, and sufficient income were positively related to the quality of work life with a statistical significance level of $p < .05$. Work motivation and social support were positively related to the quality of work life at a statistical significant level of $p < .001$. There were eight factors predicting the quality of work life i.e. work motivation of work itself, informational support, work motivation from achievement, sufficient income, work motivation of growth in the job, being female, instrumental support, and monthly income. These factors were able to predict the quality of work life of professional nurses at 63.2% ($R^2_{adj.} = 0.632$).

Keywords : quality of work life, work motivation, social support, professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านบริการสุขภาพทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ในสภาพที่มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วย เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งทำงานร่วมกับแพทย์ในการรักษาโรค โดยอาศัยความรู้เฉพาะทางการพยาบาลในการปฏิบัติงาน¹ พยาบาลเป็นสาขาวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นในทีมสุขภาพ โดยมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการให้บริการพยาบาล ดูแลผู้ป่วย หรือประชาชนที่มีปัญหาสุขภาพ ให้การพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ การจัดระบบสุขภาพที่ดีนั้นต้องมีอัตรากำลังของพยาบาลที่เพียงพอ มีการกระจายกำลังคนอย่างเท่าเทียมกันทุกภาคส่วนและมีสัดส่วนที่เหมาะสม อีกทั้งต้องเป็นกำลังคนทางการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน²

ในประเทศไทยจากการปฏิรูประบบสุขภาพเพื่อสนองต่อนโยบายบริการสาธารณสุขและการที่ประชาชนเข้ามารับการบริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลซึ่งเป็นกำลังคนที่มีสัดส่วนมากที่สุดที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานบริการสุขภาพทุกระดับทั่วประเทศได้รับการระงงานเพิ่มมากขึ้น นอกเหนือจากงานการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพยังต้องปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อให้การบริการมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความตึงเครียดกดดันเพิ่มขึ้นกับความเร่งรีบตลอดเวลา³ พยาบาลเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญในโรงพยาบาลและยังใช้เวลาในชีวิตเป็นส่วนใหญ่อยู่ในโรงพยาบาล โดยมีการทำงานที่ต้องเข้าเวร การทำงานในสถานการณ์ที่มีภาวะฉุกเฉิน ภาระงานที่หนักและเครียดซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน⁴

คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพจึงควรได้รับการพัฒนาเช่นเดียวกัน เนื่องจากการทำงานของพยาบาลเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตมนุษย์ซึ่งประเมินค่ามิได้ พยาบาลต้องช่วยเหลือให้บุคคลมีสุขภาพดี หลีกเลี่ยงการเจ็บป่วย ต้องสังเกตพิจารณาวิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของโรค ตัดสินใจให้ความช่วยเหลือกรณีรีบด่วนอย่างถูกต้อง ส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพให้คืนสู่สภาพปกติให้มากที่สุดและช่วยให้ผู้รับบริการสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ด้วยดี ซึ่งงานเหล่านี้พยาบาลปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง ลักษณะการช่วยเหลือดังกล่าวมิได้ใช้ความรู้เพียงอย่างเดียวแต่ต้องอาศัยความรัก ความเสียสละ เห็นคุณค่าในงาน และคุณค่าในตนเอง จึงจะปฏิบัติสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่ทำการศึกษาคือเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีผู้มาเข้ารับบริการเป็นจำนวนมาก จำนวนพยาบาลต่อผู้ป่วยไม่เพียงพอตามมาตรฐาน พยาบาลจึงต้องทำงานหนักมากเกิดการลาออกทำให้ฝ่ายการพยาบาลสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยไป การทดแทนบุคลากรเหล่านี้ต้องใช้เวลาในการศึกษาอบรมและค่าใช้จ่าย เกิดการสูญเสียต้นทุนจากการลาออกของพยาบาล ส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งสูญเสียรายได้ที่จะนำไปพัฒนาในงานด้านอื่น จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลที่จะนำผล



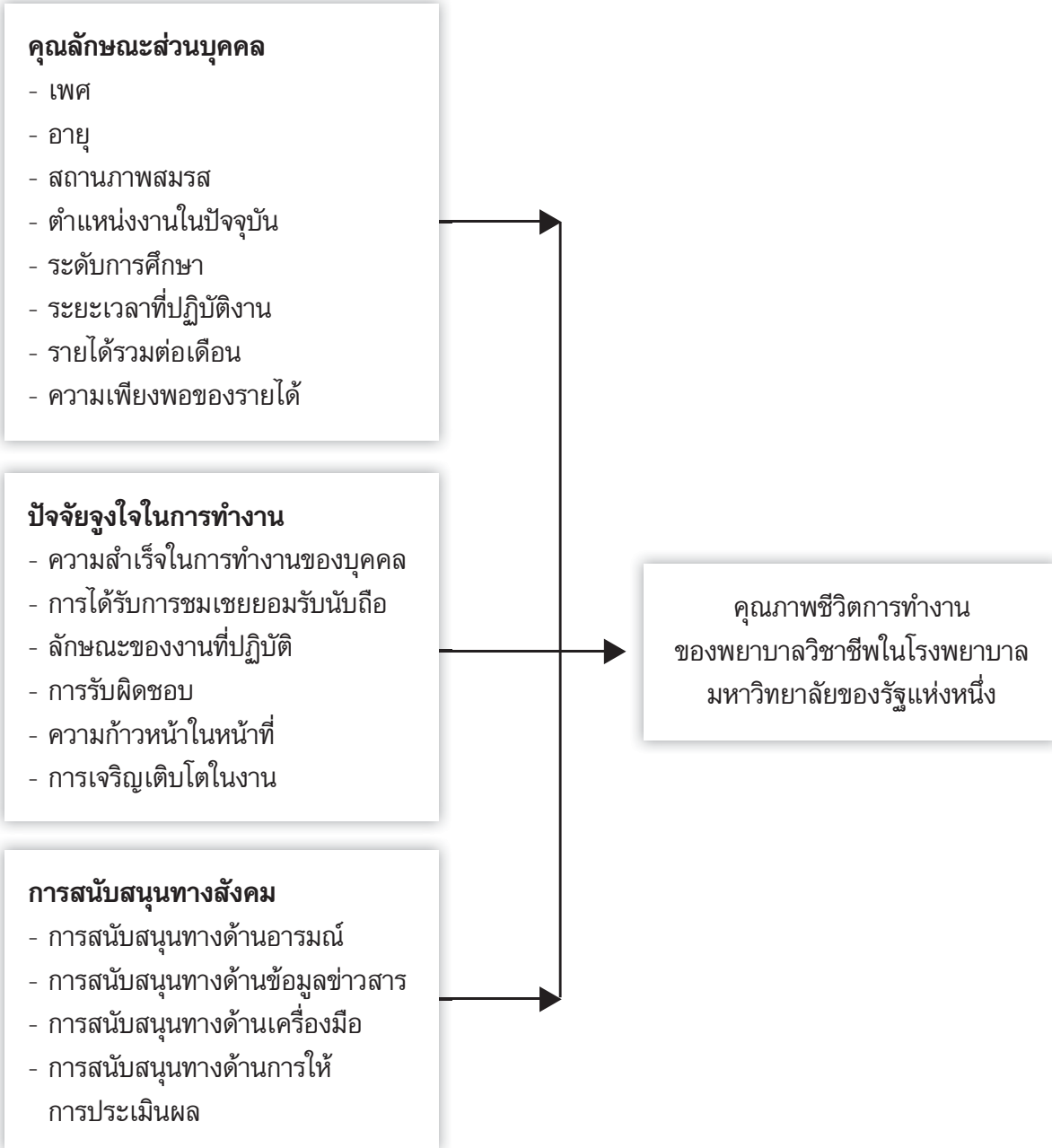
การวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การทุ่มเททำงาน การตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพ การรักษาและดำรงไว้ซึ่งบุคลากรอันมีค่าให้คงอยู่ในภาครัฐ เพื่อให้องค์กรพัฒนาและก้าวต่อไปอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง



กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย โดยการศึกษแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลใน 11 กลุ่มงานการพยาบาลเต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 3,130 คน ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Daniel⁵ กำหนดสัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.668 ซึ่งเป็นค่าสัดส่วนของพยาบาลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับดี จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราชของ ประไพ ศรีแก้ว, ดุษฎี เอกพจน์⁶ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 337 คน ซึ่งศึกษาทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งพบว่า อัตราตอบกลับประมาณ 85.2% ดังนั้นจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 15% เพื่อให้ครอบคลุมอัตราตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ตอบแบบสอบถามหรือตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ (non-response rate) คือเพิ่ม 50 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 387 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้รวมต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพสร้างโดยใช้แนวคิดของ Brooks, Anderson⁷ ซึ่งได้พัฒนาจากเครื่องมือสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ Brooks' quality of nursing work life survey ที่แปลเป็นภาษาไทยจากงานวิจัยของ ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง, นวรัตน์ สุวรรณพ้อง, มธุรส ทิพยมงคลกุล, ณวีวรรณ บุญสุยา⁸ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 21 ข้อ เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 3 ข้อ การมีส่วนร่วมในการจัดการงานของตนเอง จำนวน 5 ข้อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ สภาวะความเป็นอยู่ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการทำงาน สร้างขึ้นมาโดยใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ของ Herzberg⁹ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล จำนวน 5 ข้อ การได้รับการชมเชยยอมรับนับถือ จำนวน 2 ข้อ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 3 ข้อ การรับผิดชอบ จำนวน 2 ข้อ ความก้าวหน้าในหน้าที่ จำนวน 2 ข้อ การเจริญเติบโตในงาน จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 4 การสนับสนุนทางสังคม สร้างขึ้นมาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ House¹⁰ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 17 ข้อ เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ จำนวน 5 ข้อ การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร จำนวน 5 ข้อ การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ จำนวน 3 ข้อ การสนับสนุนทางการให้การประเมินผล จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนจาก 1 - 5 ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา แล้วนำมาทดสอบหาค่าเที่ยง (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.90 แรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 0.88 และการสนับสนุนทางสังคมเท่ากับ 0.92

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล เอกสารรับรองเลขที่ Si 327/2016 วันที่รับรอง 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ถึงวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.2 อายุระหว่าง 22 - 29 ปี ร้อยละ 57 อายุน้อยที่สุด 22 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี และอายุเฉลี่ย 32.41 ปี สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 76.7 รองลงมาสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 21.9 ส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 85.2 อยู่ในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ ร้อยละ 87.7 พยาบาลวิชาชีพประมาณครึ่งหนึ่งมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 51.5 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.56 ปี รายได้รวมต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 55.9 มีรายได้เฉลี่ยรวมต่อเดือน 33,687.86 บาท ประมาณ 2 ใน 3 มีความเพียงพอของรายได้ต่อการใช้จ่ายรายเดือน ร้อยละ 61.1



คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ร้อยละ 64.1 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.2 อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาวะความเป็นอยู่ในการทำงานอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 5.7 ในขณะที่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ถือเป็นด้านที่ต้องปรับปรุงมากที่สุด คือ ร้อยละ 13.2

แรงจูงใจในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการรับรู้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 67.1 และอยู่ในระดับดี ร้อยละ 29.0 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า การรับรู้แรงจูงใจด้านการรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ร้อยละ 14.0 และ 13.2 ตามลำดับ

การสนับสนุนทางสังคม ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.3 โดยร้อยละ 35.3 มีการสนับสนุนทางสังคมในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนทางด้านเครื่องมืออยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง คิดเป็นร้อยละ 8.3

ตารางที่ 1 ร้อยละของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง โดยรวมและรายด้าน (n = 365)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ดี	ปานกลาง	ต้องปรับปรุง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	33.2	64.1	2.7
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	33.4	53.4	13.2
การมีส่วนร่วมในการจัดการงานของตนเอง	39.2	58.9	1.9
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	44.7	52.1	3.3
สภาวะความเป็นอยู่ในการทำงาน	36.7	58.1	5.7
แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม	29.0	67.1	3.8
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	23.0	76.4	0.5
การได้รับการชมเชยยอมรับนับถือ	24.7	73.2	2.2
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	45.8	46.8	7.4
การรับผิดชอบ	36.2	49.9	14.0
ความก้าวหน้าในหน้าที่	41.6	45.2	13.2
การเจริญเติบโตในงาน	38.9	52.9	8.2
การสนับสนุนทางสังคมโดยรวม	35.3	60.3	4.4
การสนับสนุนทางด้านอารมณ์	42.7	51.2	6.0
การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร	35.6	61.1	3.3
การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ	34.2	57.5	8.3
การสนับสนุนทางด้านทำให้การประเมินผล	26.8	69.0	4.1

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคมกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง**

จากการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งมี 8 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ความเพียงพอของรายได้ แรงจูงใจด้านการเจริญเติบโตในงาน เพศหญิง การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ และรายได้ต่อเดือน โดยสามารถทำนายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 63.2 ($R^2 \text{ adj.} = 0.632$) สามารถสร้างสมการเพื่อใช้ในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง} \\ & = 12.649 + 1.246 (\text{แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) + 0.389 (\text{การสนับสนุนทางด้าน} \\ & \text{ข้อมูลข่าวสาร}) + 1.134 (\text{แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล}) + 2.716 (\text{ความเพียงพอของ} \\ & \text{รายได้}) + 1.205 (\text{แรงจูงใจด้านการเจริญเติบโตในงาน}) + 5.033 (\text{เพศหญิง}) + 0.609 (\text{การสนับสนุน} \\ & \text{ทางด้านเครื่องมือ}) + 4.799 (\text{รายได้ต่อเดือน}) \end{aligned}$$

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regression analysis) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (n = 365)

ตัวแปร	R ²	R ² adj.	B	S.E.(B)	Beta	p-value
แรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.644	0.632	1.246	0.232	0.244	<0.001
การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร			0.389	0.197	0.107	0.049
แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคล			1.134	0.167	0.273	<0.001
ความเพียงพอของรายได้			2.716	0.640	0.15	<0.001
แรงจูงใจด้านการเจริญเติบโตในงาน			1.205	0.300	0.184	<0.001
เพศหญิง			5.033	1.486	0.111	<0.001
การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ			0.609	0.196	0.132	0.002
รายได้ต่อเดือน (x10,000) (ค่าคงที่)			4.799	0.000	0.069	0.045
			12.649	3.360		

* ตัวแปรหุ่น (Dummy variables) ดังนี้ เพศ : เพศหญิง = 1, เพศชาย = 0
สถานภาพสมรส : โสด/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ = 1, สมรส = 0
ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี = 1, สูงกว่าปริญญาตรี = 0
ระดับตำแหน่งงาน : พยาบาลปฏิบัติการ = 1, พยาบาลชำนาญการ = 0
ความเพียงพอของรายได้ : ไม่เพียงพอ = 1, เพียงพอ = 0



การอภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับดี ร้อยละ 33.3 และส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.1 ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ประสพ อินสุวรรณ¹¹ ที่ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดของภาครัฐ พบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ประภารัตน์ พรหมเอียง, นวรัตน์ สุวรรณพ่อง, มธุรส ทิพยมงคลกุล, ฉวีวรรณ บุญสุยา⁸ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แนวคิดของ Brooks, Anderson⁷ ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ Brooks และคณะ¹² ที่ได้ศึกษาเรื่องการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในสหรัฐอเมริกา โดยใช้ Brooks' quality of nursing work life survey พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความไม่พึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากภาระงานที่หนักทำให้ไม่เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ และงานวิจัยของ Almaki, FitzGerald, Clark¹³ ที่ได้ทำการศึกษาคคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยปฐมภูมิ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ซึ่งได้ใช้ Brooks' quality of nursing work life survey เช่นเดียวกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่รู้สึกไม่พึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากมีชั่วโมงการทำงานที่มากทำให้เกิดความไม่สมดุลกันระหว่างการดูแลครอบครัว ชาติความเป็นอิสระในการจัดการการตัดสินใจในงานของตน และโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

คุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ เพศหญิง พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.003$) เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความเสียสละ เมตตา และอดทน ซึ่งมีความเหมาะสมกับลักษณะนิสัยของเพศหญิง ทั้งยังมีความต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงมีการรับรู้ที่ดีในวิชาชีพจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อธิบายได้ว่าบริบทของงานมีความเหมาะสมกับลักษณะนิสัย การให้บริการที่อ่อนโยนและมีความเมตตา รายได้ต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) เช่นกัน การมีรายได้รวมและรายได้ที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่เกิดความเครียดและวิตกกังวลในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ สามารถใช้จ่ายใช้สอยได้อย่างเป็นอิสระ ทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิตส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีของ วงเดือน เลหาวิฒนภิญโญ, พัชรมน สุริโย, เกียรติดาว ลิ้มปิติศิลป์, พัชรา ยิ้มสรวล¹⁴ ที่พบว่า เงินเดือนและรายได้ที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ

ณัฐพงศ์ เคลือศิริ, สุรชาติ ณ หนองคาย, สุคนธา คงศีล, ดุลิต สุจิรารัตน์¹⁵ ที่ได้ทำการศึกษาระยะการองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเครือโรงพยาบาลบางปะกอก พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า รายได้รวมต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้ในการใช้จ่ายในแต่ละเดือนถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่เกิดความวิตกกังวลในเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ สามารถใช้จ่ายใช้สอยได้อย่างเป็นอิสระ ทำให้มีความสุขในการดำเนินชีวิต

แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 67.1 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยืน สุขแสงทอง¹⁶ เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก พบว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ ลักษมี สุดดี, ยุพิน อังสุโรจน์¹⁷ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทำให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg⁹ อธิบายได้ว่าปัจจัยจูงใจจะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรักและชอบในงานของตน นำไปสู่การรับรู้ที่ดีมีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 60.3 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์, ลดาวัลย์ ประทีปชัยกุล, ประณีต ส่งวัฒนา, เพชรน้อย ลิงห์ช่างชัย¹⁸ ศึกษาคุณภาพชีวิตความคงอยู่และการสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่ที่มีความไม่สงบของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) เช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ ลักษมี สุดดี, ยุพิน อังสุโรจน์¹⁷ ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การสนับสนุนทางอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนด้านทรัพยากร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการสนับสนุนทางสังคมของ House¹⁰ กล่าวคือ เป็นความต้องการ



พื้นฐานทางสังคมที่พยาบาลได้รับ ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย มีคุณค่า รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรให้ความสำคัญในเรื่องการเพิ่มค่าตอบแทน ปรับเพิ่มค่าเวรและค่าล่วงเวลาให้เหมาะสมกับภาระงานที่ทำ ประสิทธิภาพและความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความมั่นคง และยุติธรรม
2. ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรให้การสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ หรือในสิ่งที่ตนมีความสนใจ มีทักษะและความถนัด เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของตน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ให้พยาบาลวิชาชีพทำงานในหน้าที่ของตนได้อย่างอิสระโดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพื่อสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดี รักและชอบในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานสำเร็จไปด้วยดี มีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้ศึกษาต่อเฉพาะทางที่พยาบาลวิชาชีพมีความถนัดและสนใจหรือโอกาสในการศึกษา โดยได้รับวุฒิที่สูงขึ้น ทั้งวุฒิปริญญาตรีและปริญญาบัตร การฝึกและการอบรมดูงานทั้งในและนอกประเทศ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความมั่นใจว่าตนมีโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าจากงานที่ทำ
3. ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลข้อเสนอแนะทั้งในแนวทางของการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง แนวทางการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา มีแหล่งในการสืบค้นข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่พร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกสะดวกและปลอดภัยในที่ทำงานเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แนวคิดของ Brooks, Anderson⁷ ซึ่งเป็นแนวคิดในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยตรง โดยทำการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นระดับตติยภูมิแห่งอื่นเช่นเดียวกัน เพื่อจะได้เป็นการเปรียบเทียบและได้ทราบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลและมีความสัมพันธ์ที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือแตกต่างกัน เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
2. ควรมีการศึกษาโดยใช้ตัวแปรอื่น เช่น ค่านิยมในวิชาชีพพยาบาล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป



เอกสารอ้างอิง

1. Ellis JR, Hartley CL, editors. Nursing in today's world: challenges, issues and trends. 8th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2002.
2. Khunthar A. The impacts and solutions to nursing workforce shortage in Thailand. *J Nurs Sci* 2014;32(1):81-90. (in Thai).
3. วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษดา แสงวงดี. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาคาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล* 2555;27:5-12.
4. Battu N, Chakravarthy K. Quality of work life of nurses and paramedical staff in hospitals. *IJBARR* 2014;2(4):200-07.
5. Daniel WW, Cross Cl. Biostatistics: A foundation for analysis in health sciences. 10th ed. Singapore: John Wiley & Sons; 2013.
6. Srikaew P, Aekapod D. Factors Influencing the quality of work life of professional nurses at medical department in Maharajnakhsrithammarat hospital. *Reg 11 Med J* 2014;8(1):101-11. (in Thai).
7. Brooks BA, Anderson MA. Defining quality of nursing work life. *Nurs Econ* 2005;23(6):319-26.
8. Promeiang P, Suwannapong N, Thipayamongkolkul M, Boonshuya C. Quality of work life among professional nurses in Nakhonpathom hospital. *Journal of Health Science* 2015;24(4):769-78. (in Thai).
9. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons cop; 1959.
10. House JS. Work stress and social support. 2nd ed. Boston: Addison Wesley Longman, Incorporated; 1981.
11. Insuwan P. Organizational climate and quality of work life of professional nurses in the nursing task group at Sriratana hospital, Si Sa Ket province. *The Journal of Boromarajonani College of Nursing, Nakhonratchasima* 2014;20(1):55-66. (in Thai).
12. Brooks BA, Storfiell J, Omoike O, Oblson S, Stemler I, Shaver J, et al. Assessing the quality of nursing work life. *Nurs Adm Q* 2007;31(2):152-7.
13. Almaki MJ, FitzGerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Hum Resour Health* 2012;10:30. Published online 2012 Sep 13. doi: 10.1186/1478-4491-10-30.
14. Laohawatanapinyo W, Suriyo P, Limpisil K, Yimsrual P. The quality of work life of nurses at Petchaburi Prachomklao hospital. Petchaburi: Surgery Intensive Care Unit, Petchaburi Prachomklao Hospital; 2009. (in Thai).



15. Kuasiri N, Na Nongkhai S, Kongsin S, Sujirarat D. Organizational climate and quality of working life for personnel towards Bangpakok hospital group. *Journal of Public Health Administration* 2009;14(1):8-30. (in Thai).
16. บุญยี่น สุขแสงทอง. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย* 2555;6(1):133-9.
17. Suddee L, Aunguroch Y. Work motivation, social support, organizational commitment, and work happiness of staff nurses in General Hospitals, Central Region. *Kuakarun Journal of Nursing* 2012;19(2):42-59. (in Thai).
18. Siriphan S, Prateepchaikul L, Songwanthana P, Shingchangchai P. Quality of life of professional nurses in the unrest areas of three southern Thai border provinces. *Journal of Health Science Research* 2014;8(2):47-55. (in Thai).