

โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

A Causal Model of Factors Influencing Quality of Work Life of Professional Nurses in Hospitals of Three Southern Border Provinces

สินีนาง เนาว์สุวรรณ¹, กาญจนา ศรีสวัสดิ์^{2*}, สัณวรณ์ งัดกระโทก³

Sineenart Nousuwan¹, Kanjana Srisawad², Sungworn Ngudgratoke³

นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารทางการพยาบาล)¹, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช^{2*}, สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช³

Student of Master of Nursing Science Program (Nursing Administration)¹, Faculty of Nursing, Sukhothai

Thammathirat Open University^{2*}, Faculty of Education, Sukhothai Thammathirat Open University³

(Received: December 17, 2022; Revised: April 2, 2023; Accepted: April 4, 2023)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 460 คน ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบวัดปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.57 ถึง 1.00 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือแต่ละด้านโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าอยู่ระหว่าง .96 - .99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนา และ สถิติ SEM ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงาน โรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.43$, $SD=0.63$)

2. โมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาจากค่า ($\chi^2/df=1.134$, $p-value=.134$, $RMSEA=.017$, $RMR=.011$, $GFI=.971$ และ $AGFI=.943$) โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($TE=.748$) ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ($DE=.406$) และคุณลักษณะของงาน ($DE=.424$) มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ดังนั้นองค์กรพยาบาลควรทำแผนพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม จัดระบบการดำเนินงานและการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, บรรยากาศองค์กร, คุณลักษณะงาน
พยาบาลวิชาชีพ

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding email: Kanjana.sri@stou.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 086-9085809)



Abstract

This Research aimed to 1) study the quality of work life of professional nurses in hospitals of three southern border provinces and 2) examine the fitness of a causal model of factors influencing quality of work life of professional nurses in hospitals of three southern border provinces. The sample was 460 professional nurses working in hospitals of three southern border provinces recruited by using a Stratified random sampling method. The research instruments consisted of 5 parts including 1) a demographic questionnaire, 2) professional nurses' quality of work life questionnaire, 3) a factor of organizational climate questionnaire, 4) a factor of job characteristics questionnaire and 5) a factor of transformational leadership questionnaire. The content validity indexes of these tools ranged from 0.57-1.00 and the reliability value ranged from .96-.99. Data were analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling

Research results revealed that 1) the quality of work life of professional nurses in hospitals of three southern border provinces, overall, was at a moderate level and 2) the model of quality of work life of professional nurses fitted empirical data by considering ($\chi^2/df = 1.134$, $p\text{-value} = .134$, $RMSEA = .017$, $RMR = .011$, $GFI = .971$ และ $AGFI = .943$) The factor of transformational leadership had both direct and indirect effects on the quality of work life of professional nurses ($TE = .748$). The factor of organizational climate ($DE = .406$), and the factor of job characteristics ($DE = .424$) had a direct effect on the quality of work life of professional nurses.

Therefore, nursing organizations should promote a career path and job security by making a concrete nursing professional development plan, creating a clear operating system and promotion policy as well as sponsoring higher education to motivate professional nurses to develop themselves that will affect further professional development.

Keywords: Quality of Work Life, Transformational Leadership, Organizational Climate, Job Characteristic, Professional Nurses

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล (Quality of Working Life in Nursing Practice) เป็นสภาพความเป็นอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย (Walton, 1975) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความก้าวหน้าและมั่นคง 3) การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วยจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ใช้ภาษามลายูท้องถิ่นเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และอีกประมาณร้อยละ 24 เป็นผู้นับถือศาสนาพุทธ จึงทำให้พื้นที่ที่มีความแตกต่างทั้งทางประวัติความเป็นมา เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา (Boonrith, 2013) จากสถานการณ์ความไม่สงบสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นยาวนานกว่า 15 ปี ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต สุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งผลกระทบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประจำจังหวัดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อการ

ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในและนอกโรงพยาบาล (Kraonual, Hatthakit, & Boonyasopun, 2009) ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องดูแลผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การได้รับหรือให้ความช่วยเหลือกับบุคคลอื่นในสังคมไม่เท่าที่ควร ตลอดจนรับรู้ว่าการสังคมไม่สามารถช่วยเหลือเรื่องความปลอดภัยให้แก่ตนเองได้เลย (Aongsawang, Saejeng, Limthaveekul, & Nilrat, 2004) ประกอบกับตั้งแต่ต้นปี 2563 เป็นต้นมา การระบาดของโรคโควิด 19 ได้แพร่ระบาดไปทั่วโลก รวมถึงพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ยะลา นราธิวาส และปัตตานี สถานการณ์ผู้ติดเชื้อโควิด-19 มีจำนวนผู้ติดเชื้อพุ่งสูงขึ้น (Lateh, Pasunon, Dolah, Kongjam, Chemaie, Panomwan, et al., 2021) ซึ่งการระบาดของเชื้อโควิด 19 ทำให้ความต้องการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นในอัตราที่ก้าวกระโดด ในขณะที่ขีดความสามารถของพยาบาลและบุคลากรไม่ได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงานต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงและสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ทำให้เกิดความเครียด และความพึงพอใจในการทำงานลดลง รวมทั้งบุคลากรทางการแพทย์เกิดปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรในการรักษา และบุคลากรทางการแพทย์ต้องทำงานหนักต่อเนื่องตลอดมา จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพลดลงตามไปด้วย (Harnlakorn, Phetcharat, Rithirod, Kamoller, Pitayavatanachai, & Meesing, 2022) สอดคล้องกับการศึกษาของ Pongoen, Sararat, & Odklun (2016) และ Sangounwongwan, & Piyapanya (2017) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้การศึกษาของ Siriphan, Prateepchaikul, Songwanthana, & Shingchangchai (2014), Thongkao, & Kangsan (2020) และ Kingthong (2019) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้การพยาบาลที่มีคุณภาพต่อผู้รับบริการ และยังคงปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ต่อไป (Nakpin, 2009)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคือ 1) บรรยากาศองค์กร เป็นการรับรู้หรือรู้สึกถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงาน หรือบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบายและแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพและเป็นปัจจัยที่มุ่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้ ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ โครงสร้างมาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยึดมั่นผูกพัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Limtrakoolthai, & Jadesadalog (2018) และ Sirasitnaruewat, Sitakalin, & Geerapong (2020) พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านการดำเนินงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) คุณลักษณะของงาน ซึ่งเป็นการออกแบบและการส่งเสริมแรงจูงใจในพนักงาน คือ ลักษณะงานต้องมีความเป็นเอกภาพมีระดับความยากง่าย เป็นงานที่มีความสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์กร มีความเป็นอิสระให้พนักงานกำหนดการทำงานและวิธีการต่าง ๆ เอง และการให้พนักงานได้รับทราบเกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานของตนเอง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และ ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Kamkornruecha & Thongwichien, (2014); Sangounwongwan, & Piyapanya (2017) พบว่าคุณลักษณะงานมีผลการปฏิบัติงานได้แก่การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความมีอิสระในการทำงาน และความสำคัญของงาน รวมถึงสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพและเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม (Bass & Avolio, 1991) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างบรรทัดฐาน การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง ประกอบกับสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่และสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรด้านคุณลักษณะของงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาพัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้างที่เหมาะสมสามารถนำไปออกแบบเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้สูงขึ้น และเกิดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของ Walton (1975) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และได้ทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร (Stringer, 2002) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และ ความยืดหยุ่นผูกพัน 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน (Hackman & Oldham, 1980) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความหลากหลายทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และข้อมูลผลการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass & Avolio, 1991) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ดังนี้ การสร้างบาร์มี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยได้นำตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมาพัฒนาเป็นโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพการทำงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis: SEM)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย โรงพยาบาลปัตตานี จำนวน 460 คน โรงพยาบาลยะลาจำนวน 632 คน และโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 444 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,536 คน (ข้อมูลกลุ่มการพยาบาล ณ มกราคม 2564) โดยมีการกำหนดเกณฑ์คัด

เข้า (Inclusion Criteria) ได้แก่ มีประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล 1 ปี ขึ้นไป สำหรับเกณฑ์คัดออก (Exclusion Criteria) ได้แก่ ลาศึกษาต่อ ย้ายหรือลาออกขณะเก็บข้อมูล และมีปัญหาทางสุขภาพที่ไม่สามารถให้ข้อมูลได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย โรงพยาบาลปัตตานี จำนวน 138 คน โรงพยาบาลศูนย์ยะลา จำนวน 189 คน และโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 133 คน และมีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป รวมทั้งสิ้น 460 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 399 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างจึงเพิ่มร้อยละ ได้กลุ่มตัวอย่าง 459 คน ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการกำหนดสัดส่วนในแต่ละโรงพยาบาลจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 460 คน สอดคล้องกับแนวคิดของ Hair, Black, Babin, & Anderson (2019) กลุ่มตัวอย่างควรมีขนาด 10-20 เท่าของตัวแปรที่สังเกตได้ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 23 ตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ 20 เท่า ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 460 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการแยกออกเป็นโรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลปัตตานี โรงพยาบาลยะลา และโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ จากนั้นคำนวณตัวอย่างในแต่ละจังหวัดโดยใช้การคำนวณตามขนาดสัดส่วนประชากรพยาบาลวิชาชีพแต่ละโรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จังหวัดที่ปฏิบัติงาน และโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) และเติมคำในช่องว่าง มีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และปรับปรุงแบบวัดคุณภาพชีวิตของ Karndee (2019; Kongtim, 2019) และคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1975) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 2) ความก้าวหน้า และความมั่นคง 3) การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน 7) การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 8) การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ข้อคำถามมีจำนวน 44 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จาก 5 คะแนน หมายถึงมากที่สุด ถึง 1 คะแนน หมายถึงน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย

3.1 แบบวัดปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และปรับปรุงแบบสอบถามของ Potchong & Suksodkiew (2019) และ Naowarat (2020) ซึ่งบรรยากาศองค์กร ตามแนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบย่อย คือ โครงสร้างองค์กร มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและความยืดหยุ่นผูกพัน จำนวน 35 ข้อ

3.2 แบบวัดปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและปรับปรุงแบบสอบถามของ Nilpai (2019) และ Savananon (2017) ซึ่งคุณลักษณะของงาน ตามแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ ความหลากหลายของงาน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูลผลการปฏิบัติงาน จำนวน 21 ข้อ

3.3 แบบวัดปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และปรับปรุงแบบสอบถามของ Jantabool (2017) และ Chansin (2018) ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass & Avolio, (1991) ประกอบด้วย

4 องค์ประกอบย่อย คือ การสร้างบาร์มี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 23 ข้อ

ลักษณะของข้อคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จาก 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด ถึง 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด เกณฑ์การแปลผลตามแนวคิดของ Best (1997) ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 4.50-5.00 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.50-4.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้อยู่ในระดับมาก |
| 2.50-3.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50-2.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้อยู่ในระดับน้อย |
| 1.00-1.49 | หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด |
- การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติขั้นสูง 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล 1 คน และผู้บริหารทางการแพทย์ 3 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความสอดคล้องและความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษา ได้หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.57 ถึง 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แต่ละชุดอยู่ระหว่าง .96 - .99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำบันทึกขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลผ่านสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และเมื่อได้รับอนุญาต จึงนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลยะลา โรงพยาบาลปัตตานี และโรงพยาบาลนราธิวาสราชนครินทร์ เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และการพิทักษ์สิทธิ์แก่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่านหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือผู้ประสานงานในแต่ละหอผู้ป่วย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เวลา 1 สัปดาห์ ได้ข้อมูล 460 ชุด จึงยุติการเก็บข้อมูล ก่อนนำไปตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่า ร้อยละ 100 ข้อมูลมีความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ ร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิเคราะห์โดยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ดังนี้

3.1 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีการพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ ดัชนี GFI (Goodness of Fit) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) และ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

3.2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติที่จะตรวจสอบดังนี้

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์(χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญหรือค่า p -value สูงกว่า .05 แสดงว่ามีความสอดคล้อง
2. ค่าสัดส่วน χ^2/df	มีค่าไม่ควรเกิน 2
3. ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
4. ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
5. ค่ารากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Square Residual : SRMSR)	มีค่าเข้าใกล้ 0
6. ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)	มีค่าเข้าใกล้ 0

ทั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติโดยทดสอบความเบ้และความโด่งซึ่งค่าความเบ้ (SKE) อยู่ระหว่าง -.14 ถึง -.49 และค่าความโด่ง (KUR) อยู่ระหว่าง -.05 ถึง .86 นอกจากนี้ตัวแปรสังเกตได้ 23 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกหรือไปในทิศทางเดียวกันและมีค่าตั้งแต่ .26 จนถึง .90 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน .90 จึงไม่เกิดภาวะร่วมเชิงเส้นพหุ (Multicollinearity) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019) นอกจากนี้การทดสอบค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อตรวจสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ พบว่าค่า Chi-Square = 72166.509, df = 8128 และค่า $p < .001$ ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) มีค่าเท่ากับ .976 โดยค่ามากกว่า .50 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการวิจัยไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากพอที่จะนำมาวิเคราะห์วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้

จริยธรรมวิจัย

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัย ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่โรงพยาบาลยะลา จ.ยะลา และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เอกสารเลขที่ 02/2565 วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2565

ผลการวิจัย

- ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 95.87 โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปีร้อยละ 52.17 ($M=39.12$, $SD= 8.21$, $Min= 23$, $Max=23$) มีสถานภาพคู่ร้อยละ 63.26 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 93.48 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 36.09
- ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ($n=460$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	M	SD	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.05	0.92	ปานกลาง
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.35	0.74	ปานกลาง
3. การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ	3.55	0.71	มาก
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.60	0.68	มาก
5. สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	3.44	0.78	ปานกลาง
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.09	0.88	ปานกลาง
7. การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.69	0.77	มาก
8. การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	3.73	0.75	มาก
ภาพรวม	3.43	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.43$, $SD=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ($M=3.73$, $SD=0.75$) รองลงมา คือ การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($M=3.69$, $SD=0.77$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($M=3.05$, $SD=0.92$)

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
		b_{sc}	SE	t	ความเที่ยง (R^2)
คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.61**	.07	13.40	.37
	ความก้าวหน้าและมั่นคง	.74**	.06	16.37	.55
	การได้รับการพัฒนาทักษะและใช้ความสามารถ	.86**	.05	19.91	.74
	สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	.88**	.05	20.99	.77
	สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	.76**	.06	17.54	.58
	ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	.63**	.07	14.17	.39
	การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	.81**	<-->	<-->	.65
	การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	.83**	.04	26.00	.69
คุณลักษณะของงาน	ความหลากหลายทักษะ	.76**	.04	20.33	.58
	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน	.82**	<-->	<-->	.68
	ความสำคัญของงาน	.65**	.52	15.86	.43
	ความมีอิสระในการทำงาน	.83**	.05	21.61	.69
	ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน	.85**	.04	23.28	.73
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การสร้างบาร์มี	.92**	.25	38.44	.84
	การสร้างแรงบันดาลใจ	.95**	<-->	<-->	.91
	การกระตุ้นทางปัญญา	.94**	.02	44.69	.89
	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.94**	.02	42.03	.88
บรรยากาศองค์กร	โครงสร้างองค์กร	.78**	.04	20.38	.60
	มาตรฐาน	.77**	.04	19.63	.59
	ความรับผิดชอบ	.74**	.03	20.35	.55
	การได้รับการยอมรับ	.74**	.04	20.41	.54
	การสนับสนุน	.91**	<-->	<-->	.82
	ความยืดหยุ่นผูกพัน	.84**	.03	27.80	.71

Chi-Square = 156.541, df = 138, p = .134, χ^2/df = 1.134, RMSEA = .017, RMR = .011, GFI = .971, AGFI = .943

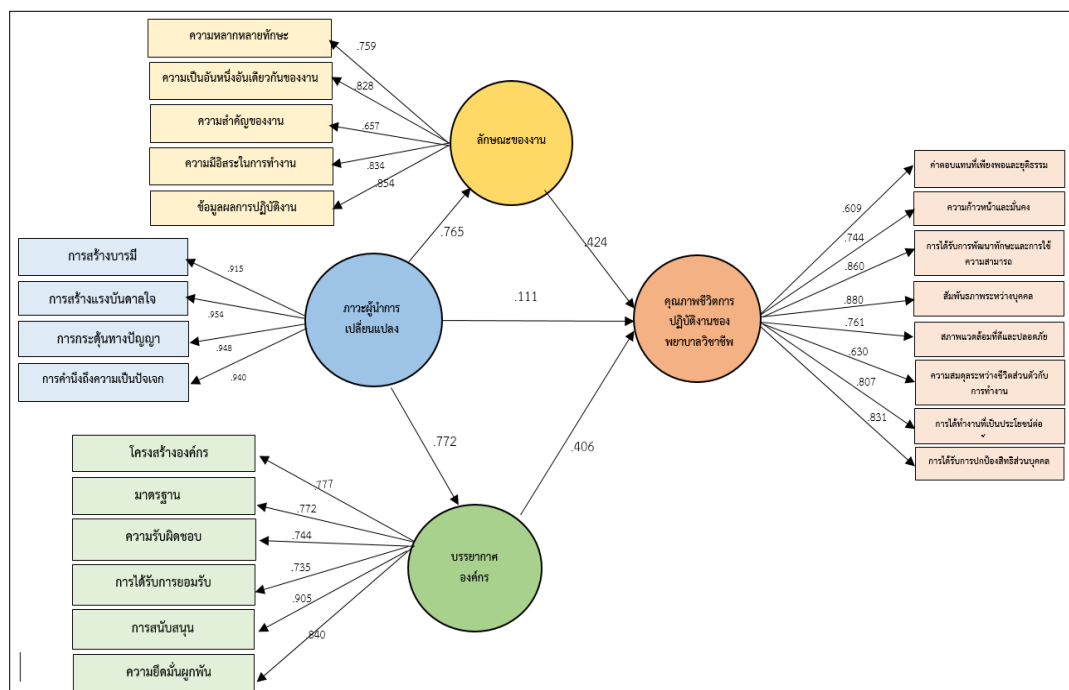
หมายเหตุ: ** $p < .01$, b_{sc} หมายถึง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน

เครื่องหมาย <--> หมายถึง พารามิเตอร์บังคับจึงไม่รายงานผลค่า SE และ t

ตาราง 3 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลภายในโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวแปรตาม	R ²	อิทธิพล	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ตัวแปรต้น	
				บรรยากาศองค์กร	คุณลักษณะของงาน
บรรยากาศองค์กร	.595	DE	.772	-	-
		IE	-	-	-
		TE	.772	-	-
คุณลักษณะของงาน	.586	DE	.765	-	-
		IE	-	-	-
		TE	.765	-	-
คุณภาพชีวิตการทำงาน	.830	DE	.111	.406	.424
		IE	.637	-	-
		TE	.748	.406	.424

หมายเหตุ: DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง (Direct Effect), IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect), TE หมายถึง อิทธิพลรวม (Total Effect); เครื่องหมาย - หมายถึง ไม่มีเส้นพารามิเตอร์ตามสมมติฐานการวิจัย



ภาพ 1 โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากตาราง 2 พบว่า เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าคุณลักษณะของงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยคุณลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .424 และบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .406 กล่าวคือ หากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาล

ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคุณลักษณะของงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ บรรยากาศองค์กร ที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 3)

ส่วนอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยส่งผ่านคุณลักษณะของงานและบรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ .637 กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตาราง 3)

สำหรับอิทธิพลรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .748 บรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .406 คุณลักษณะของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .424 และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อบรรยากาศองค์กร และ คุณลักษณะของงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลโดยรวมเท่ากับ .772 และ .765 ตามลำดับ (ตาราง 3)

สรุปได้ว่า โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพมากที่สุด คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือคุณลักษณะของงาน และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพน้อยที่สุด คือ บรรยากาศองค์กร ทั้งนี้ บรรยากาศองค์กร คุณลักษณะของงาน และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โดยตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 83 (ตาราง 3 และภาพ 1)

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสภาพความเป็นอยู่ที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพ (Walton, 1975) แต่ด้วยสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่ เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนหนึ่งขอย้ายออกจากพื้นที่ หรือลาออก ในขณะที่ยวกันหน่วยงานก็ไม่สามารถหาพยาบาลมาทดแทนได้ ทำให้พยาบาลที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ต้องแบกรับภาระที่มากเกินไป และอยู่ในภาวะเสี่ยงต่อชีวิต ปฏิบัติงานด้วยความหวาดระแวงในสถานการณ์ที่ขัดแย้งและไม่แน่นอน ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่แพร่กระจายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรสำคัญในองค์กรสุขภาพ ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานที่มากขึ้น เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เกิดภาวะเครียดต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือต้องมีการรับมือกับข้อขัดแย้งอื่น ๆ ที่ต้องดูแล ซึ่งเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Siriphan, Prateepchaikul, Songwanthana, & Shingchangchai (2014) เรื่องคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่ที่มีความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ Nakpin (2009) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพด้านที่มากที่สุดคือการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล รองลงมาคือการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

ทั้งนี้เป็นการดูแลมนุษย์ต้องอยู่ภายใต้ของการดูแลอย่างเอื้ออาทร (Caring) จำเป็นต้องมีการพิทักษ์สิทธิและจริยธรรม การให้ความร่วมมือกับบุคคล การดูแลอย่างเอื้ออาทร เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เคารพในความเป็นบุคคลและสิทธิส่วนบุคคล ตลอดจนคำนึงถึงวัฒนธรรมของผู้รับบริการ (Watson & Plymale, 2012) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวพยาบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องแสดงและปฏิบัติแก่ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับการบริการที่ทัดเทียมกัน ไม่ที่มีความเหลื่อมล้ำในความแตกต่างทางปัจเจกบุคคลและวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการผสมกลมกลืนกันอย่างลงตัวระหว่างร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ สอดคล้องกับการศึกษาของ Thongkao, & Kangsanon (2020) และ Benjanukorn (2018) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางได้แก่การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความก้าวหน้าและมั่นคง ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และด้านที่คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้เป็นการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรู้สึกไม่มีความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้นอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอภาระงาน ทำให้พยาบาลต้องรับภาระหนัก ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ทำให้ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อีกทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับมีความไม่เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ และมีความไม่เท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับกับวิชาชีพอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Takeaw (2018) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และสอดคล้องกับ Benjanukorn (2018) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหิน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหัวหินในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงตามลำดับได้แก่ด้านการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับในสังคม ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์และความเป็นธรรม ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของงาน และบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงในระดับปานกลาง ($TE = .41$) อธิบายได้ว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ สถานที่ทำงานน่าทำงาน ความรักในงานที่ทำ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ ความเป็นกัลยาณมิตรในที่ทำงาน และทัศนคติการทำงานเชิงบวก จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ (Apaipakdi, 2020) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sirasitnaruewat, Sitakalin, & Geerapong (2020) และ Po-ngoen, Sararat, & Odklun, (2016) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ พบว่าบรรยากาศองค์กรส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ

คุณลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (TE=.42) พบว่าคุณลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับทราบข้อมูลรายละเอียดของงานต่างๆ ทั้งโครงสร้าง ความสำคัญ และคุณค่าของงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อแรงจูงใจและความสุขในการทำงาน (Singchungchai, Pratheepchaikul, & Songwathana, 2013)แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและแสดงให้เห็นถึงพยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพและช่วยส่งเสริมความสำเร็จต่อองค์กร นอกจากนี้ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Kamkornruecha, & Thongwichien (2014) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง (TE=.74) โดยส่งผลทางอ้อมผ่านบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของงานทั้งนี้เพราะองค์กรเป็นหน่วยงานที่จำเป็นต้องมีการปรับรูปแบบการให้บริการ เพื่อให้ตอบสนองต่อผู้รับบริการอย่างถูกต้องรวดเร็ว และปลอดภัย จากการศึกษาของ Meehanpong, Luangamornlert, & Changmai. (2015) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรพยาบาลควรสนับสนุนด้านค่าตอบแทน รางวัล โบนัส ค่ายกย่องชมเชย ผลประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆที่มีความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเพียงพอและเป็นธรรม
2. องค์กรพยาบาลควรมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าและมั่นคง ในวิชาชีพ โดยการทำแผนพัฒนาบันไดวิชาชีพการพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรมโดยมีระบบการดำเนินงานและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนเพื่อส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเอง มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรืออบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง และมีแผนการสร้างผู้นำโดยมีการพัฒนาภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิจัยมาพัฒนาเป็นรูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลแต่ละระดับทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

References

- Aongsawang, A., Saejeng, K., Limthaveekul, N. & Nilrat, N. (2004). *Stress and Adaptation of Public Health Officials to Unrest Situation in 3 Southern Border Provinces*. Narathiwat: Narathiwat Provincial Public Health Office.
- Apaipakdi, K. (2020). Happy Environment in Workplace: Happy Workers and Achieving Goals. *Journal of MCU Humanities Review*, 6(1), 315-331.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1991). *The Full Range Leadership Development Programs: Basic and Advanced Manuals*. Binghamton. New York: Bass, Avolio Associates.

- Benjanukorn, W. (2018). Quality of Work Life of Professional Nurses in Hua Hin Hospital Hua Hin District, Prachup Khiri Khan Province. *Chandrasakem Rajabhat University Journal of Graduate School*, 13(2), 49-58.
- Best, J. W. (1997). *Research in Education 3rd ed.* Englewood Cliffs N.J.: Prentice-Hall.
- Boonrith, B. (2013). Southern Insurgency in the Three Border Provinces, Local People Identity and Government Official BehaviorCol. Boonaue. *Kasem Bundit Journal*, 14(2), 46-58
- Chansin, U. (2018). *Relationship Between the Transformational Leadership of School Administrators and the Team Working in Schools Under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2*. Master of Education Thesis Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective 8th ed.* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Harnlakorn, P., Phetcharat, T., Rithirod, N., Kamoller, S., Pitayavatanachai, T. & Meesing, A. (2022). Stress Worry and Effects among Health Personnel during Pandemic of Coronavirus Disease 2019 in Srinagarind Hospital. *Srinagarind Medicine Journal*, 36(4), 488-494.
- Jantabool, A. (2560). *Leadership and Humanresource Management Affecting to Employee Engement: A Case of Daicel Group (Thailand)*. The Degree of Master of Business Administration Program in Japanese Business Administration Graduate School. Thai-Nichi Institute of Technology.
- Kamkornruecha, S. & Thongwichien, S. (2014). Factors Affecting the Quality of Work Life of Professional Nurses, Community Hospital, Pathumthani Province. *EAU Heritage Journal (Science and Technology)*, 8(2), 192-201.
- Karndee, A. (2019). *Factors Affecting The Quality of Work Life of Teachers and Staff of Yala Primacy Educational Service Area Office 1*. (Master of Public Administration Thesis) Prince of Songkla University, Songkhla.
- Kingthong, P. (2019). Quality of Working Life of Registered Nurses, Nursing Department, Sawangha Hospital, Angthong Province. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 65(3), 54-62.
- Kongtim, S. (2019). *Factors Affecting the Quality of Work Life of the Government Officers at State Audit Office of the Kingdom of Thailand* (the Master Degree of Business Administration Faculty of Business Administration). Krirk University, Bangkok.
- Kraonual, S., Hatthakit, U. & Boonyasopun, U. (2009). Meanings, Feeling, Motivation and Conditioning Factors of Nurses' Practice on the Unrest Situations of the Three Southern Border Provinces. *Thai Journal of Nursing Council*, 24(2), 64-77.
- Lateh, L., Pasunon, P., Dolah, K., Kongjam, P., Chema, S., Panomwan, P., et al. (2021). Analysis of Thai Citizens Clustering in COVID-19 Outbreak Preparedness at the Three Southernmost Province. *Journal of Yala Rajabhat University*, 16(3), 318-326.

- Limtrakoolthai, S. & Jadesadalog, V. (2018). The Influences of Job Characteristics to Organizational Affective Commitment Through Performance : the Mediator Role of Perceived Supervisor Support and Perceived Organization Support of Private School. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 11(2), 2920-2935.
- Meehanpong, P., Luangamornlert, S. & Changmai, R. (2015). A Causal Model of Patient Unit Performance in General Hospital under Ministry of Public Health. *Journal Royal Thai Army Nurses*, 16(1), 78-86.
- Nakpin, J. (2009). *Quality of Working Life of Professional Nurses in Hospitals of Three Southern Provinces, Thailand*. The degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration. Chulalongkorn University. Bangkok.
- Naowarat, S. (2020). Factors Affecting Organization Climate of School under the Secondary Educational Service Area Office 2. *Educational Journal Faculty of Education Kamphangphet Rajabhat University*, 6(12), 82-101.
- Nilpai, B. (2019). *The Relationship of Job Characteristics and Job Engagement, a Case Study: Support Personnel of Rajamangala University of Technology Isan, Nakhon Ratchasima*. Master of Business Thesis Rajamangala University of Technology Isan, Nakhon Ratchasima.
- Po-ngoen, P., Sararat, C. & Odklun, P. (2016). Quality of Work Life Among Nurse. *Buddhachinaraj Medicine Journal*, 33(2), 200-206.
- Potchong, P. & Suksodkiew, V. (2019). Organizational Climate and School Effectiveness of School Under Secondary Educational Services Area Office 3. *Silpakorn Educational Research Journal*, 12(2), 174-188.
- Prateepchaikul, L., Shingchangchai, P., Songwanthana, P., Siriphan, S., Keaitsaksophon, J. & Keawmanee, P. (2012). *Quality of Life, Retention and Social Support of Professional Nurses in the Unrested Areas of Three Southern Thai Border Provinces*. Songkhla: Prince of Songkla University.
- Sangounwongwan, W. & Piyapanya, N. (2017). Quality of Work Life of Nurse in Private Hospital in Bangkok. *Southeast Bangkok Journal*, 3(2), 77-90.
- [Savananon](#), V. (2560). The Relationship Between Job Characteristic, Quality of Work Life and Employee Engagement of a State Enterprise. The Degree of Master of Arts in Industrial and Organization Psychology Faculty of Liberal Arts. Thammasat University.
- Singchungchai, P., Pratheepchaikul, L. & Songwathana, P. (2013). Relationship Between Nurses' Perception of Social Support and Their Intention to Stay in the Unrested Areas of the Three Southern Border Provinces. *Thai Journal of Nursing*, 62(3), 7-14.
- Sirasitnaruewat, S., Sitakalin, P. & Geerapong, P. (2020). The Relationship Between Organization Climate and the Registered Nurses' Quality of Work Life at Prapokklao Hospital. *Academic Journal of Community Public Health*, 6(2), 178-189.
- Siriphan, S., Prateepchaikul, L., Songwanthana, P. & Shingchangchai, P. (2014). Quality of life of professional nurses in the unrest areas of three southern Thai border provinces. *Journal of Health Science Research*, 8(2), 47-55.
- Stringer. (2002). *Leadership and Organizational Climate*. New Jersey: Prentice Hall.

- Takeaw, M. (2018). *A Structural Equation Model of the Quality of Work Life, Perceived Organizational Support, Perceived Organizational Justice and Transformational Leadership: The Case Study of Office of Highway 18*. (Master of Public Administration Thesis). Prince of Songkla University, Songkhla.
- Thongkao, S. & Kangsan, K. (2020). Quality of Work Life of Professional Nurses Rajavithi Hospital. *Journal of Health and Nursing Research*, 36(1), 225-237.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Work Life. The Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Watson, C. E. & Plymale, W. O. (2012). *The Pedagogy of Things: Ubiquitous Learning, Student Culture, and Constructivist Pedagogical Practice*. In T. Kidd & I. Chen (Eds.), *Ubiquitous Learning: A Survey of Applications, Research, and Trends*. Charlotte, North Carolina: Information Age Publishing.