

**คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาล**

คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

**Quality of Work Life Affecting Work Motivation among
Nursing Lecturer**

**In The Faculty of Nursing, Under Higher Education
Institution**

สุวิมล จอดพิมาย

คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
โทร.089-2358800 E-mail: suvimol922@gmail.com
Suvimol Jodpimai

Dean of Faculty of Nursing Bangkokthonburi University

ปานิสำ ไกรวงษ์

อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
โทร.098-2733243 E-mail: panisa5341@gmail.com
Panisa Kaivong

Lecturer of Faculty of Nursing Bangkokthonburi University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา 3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประยุกต์ตามแนวคิดของวอลตัน และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประยุกต์ตามแนวคิดของเฮิร์ทซเบิร์ก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ การบูรณาการทางสังคม

ภายในองค์กรที่ทำงานสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรความ
 เกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมโอกาสในการใช้และพัฒนา
 ศักยภาพความเป็นมนุษย์ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและ
 ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ส่วนความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม
 ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
 สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยจูงใจ
 อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความ
 รับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงานการได้รับการยอมรับนับถือความ
 เจริญก้าวหน้า ด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก5 ด้าน ระดับปานกลาง 2
 ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นโยบายของหน่วยงานและการ
 บริหาร ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนการ
 กำกับติดตามและการนิเทศงาน สถานภาพของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง
 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ด้านค่าตอบแทนหรือเงิน
 ชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่
 ทำงานสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัยส่งผลต่อ
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
 สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน /
 อาจารย์พยาบาล

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) quality of work life of nursing lecturer in the faculty of nursing, under higher education institution 2) work motivation among nursing lecturer in the faculty of nursing, under higher education institution 3) quality of work life of nursing lecturer affecting to work motivation among nursing lecturer in the faculty of nursing, under

higher education institution. The samples were 210 nursing lecturers. The instrument was a questionnaire regarding the quality of work life based on the concept of Walton and work motivation based on the concept of Herzberg. The statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings revealed that: 1) Quality of work life of nursing lecturer in the faculty of nursing, under higher education institution as a whole was found at a high level when classified were found 6 aspects at a high level and 2 aspects at the moderate level; when ranking in descending order were social integration, constitutionalism, social relevance, development of human capacities, growth and security, total life space were at the high level and safe and healthy environment, adequate and fair compensation were at a moderate level. 2) Work motivation among nursing lecturer in the faculty of nursing, under higher education institution as a whole were found at a high level, all aspects of motivator factors were at a high level ranking in descending order were work itself, responsibility, achievement, recognition, advancement. The hygiene factors were found 5 aspects at a high level and 2 aspects at the moderate level when ranking in descending order were company policy, security, working conditions, salary,

relationship with supervisor and peers were at a high level; and supervision, status were at a moderate level. 3) Quality of work life of nursing lecturer 3 aspects: adequate and fair compensation, social integration, the hygienic and safe environment affecting work motivation among nursing lecturer in the faculty of nursing, under higher education institution.

KEY WORDS : Quality of work life / Work motivation / Nursing lecturer

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ พัฒนาเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารชั้นสูง เป็นสังคมยุคใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 บุคคลต้องพัฒนานำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ปรับตัวไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้มีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี(ผจญ เฉลิมสาร, 2561: ออนไลน์)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบ หรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ มีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรมีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพิ่มความพึงพอใจในงาน ถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์การ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นด้วยเกส (Guest, 1992: p.76) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่มาจากประสบการณ์ในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคล

เกี่ยวข้องกับทุกมิติของการทำงาน คาสซิโอ(Cascio, 2003, pp. 27-28)กล่าวว่า ในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้ คนทำงานมีความสุขกับงาน และมีสุขภาพที่ดีเมื่อกกล่าวถึงนโยบาย ส่งเสริมการปฏิรูประบบสุขภาพของรัฐบาลที่ทำให้ธุรกิจบริการ สุขภาพของประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็วเป็นผลให้เกิดความขาด แคลนบุคลากรด้านสุขภาพในหลายสาขาวิชา มหาวิทยาลัยหลายแห่ง ทั้งของรัฐบาลและเอกชนจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ขึ้นเพื่อผลิต พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรด้านสุขภาพ อาจารย์พยาบาลต้องพัฒนา นักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สภาวิชาชีพกำหนด ต้อง ประสานงานกับโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อให้เป็นหน่วยฝึกวิชาชีพของ นักศึกษา อาจารย์พยาบาลต้องรับภาระต่าง ๆ อีกหลายด้านได้แก่ การ จัดการเรียนการสอนทั้งหลักสูตรระดับปริญญาตรี ปริญญาโท บาง สถาบันมีถึงระดับปริญญาเอก สอนทั้งแบบบรรยาย และสอนปฏิบัติการ ต้องทำงานด้านการวิจัย และการทำผลงานวิชาการ จากภาระงาน ดังกล่าวเป็นภารกิจที่อาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ นับเป็นภาระที่หนักมาก

จากการศึกษาพบว่า ในระหว่างปี 2554-2559 ประเทศไทยยัง ขาดแคลนอาจารย์พยาบาล กว่า 1,000 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณและกฤษ ดา แสงวดี, 2555) การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลนั้นมีส่วนมาจากการเพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้ง สถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน กว่า 86 แห่ง แต่ละแห่งจะต้องมี อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่ สภาวิชาชีพกำหนดสัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ประจำโดยระดับ ปริญญาเอกต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 และปริญญาโทไม่น้อย กว่าร้อยละ 65(Thailand Nursing and Midwifery Council, 2013, 2018)ทำให้แต่ละสถาบันการศึกษาต้องพยายามแสวงหาอาจารย์ให้ ได้ตามเกณฑ์ เกิดการแข่งขันแย่งชิงอาจารย์กันระหว่างสถาบันใน

ขณะที่การเพิ่มขึ้นของจำนวนอาจารย์ใหม่มีจำกัด นอกจากนี้จำนวนอาจารย์พยาบาลยังลดลงเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ รู้สึกความเหนื่อยล้าจากปริมาณงานที่มากเกินไป(Shockness, 2015)ซึ่งการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบโดยตรงกับสถาบันที่ผลิตพยาบาล สิ่งที่ทำให้อาจารย์พยาบาลคงอยู่ในสถาบันการศึกษาคือปณิธาน หรือเจตคติที่ต้องการเป็นอาจารย์ เงินเดือน ลักษณะงานอาจารย์ ความคาดหวังจากหน่วยงาน และสังคม สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเรื่องที่อยู่อาศัย การบริหารงานของผู้บริหาร ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา และอื่น ๆ (Evans, 2013), (Moulton, 2007) การขาดแคลนอาจารย์ยังทำให้อาจารย์พยาบาลที่เหลือ ต้องทำงานหนักจนเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานและอาจลาออกเพิ่มขึ้นยิ่งทำให้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์เพิ่มขึ้น รัชนิพร ไชยมิ่ง(2558) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของอาจารย์ในการคงอยู่กับองค์กรปัจจัยด้านค่าตอบแทน การให้รางวัล การมีคุณค่าความสำคัญ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานสำคัญทำให้อาจารย์มีแรงจูงใจที่ได้ทำงานและมีผลต่อการคงอยู่กับองค์กรต่อไป (มณีรัตน์ ภาครูปและกัลยา ศาร์ทูลทัต, 2561)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา

3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

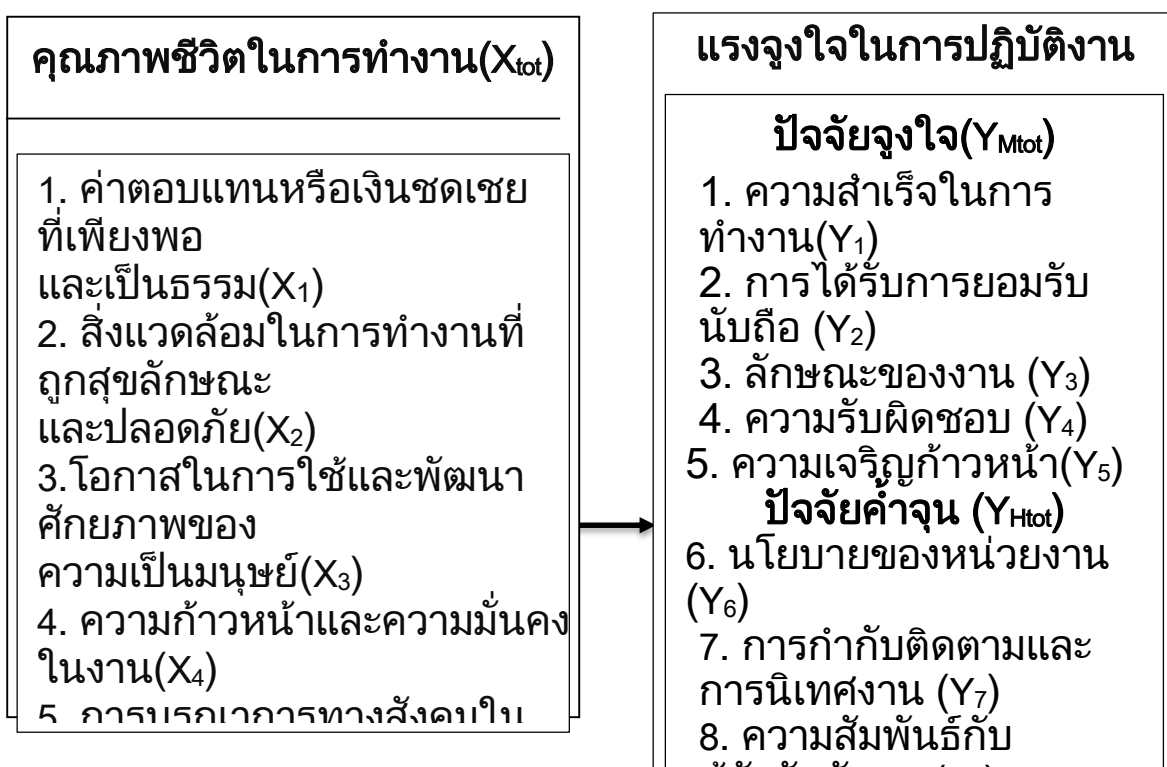
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of Work Life) วอลตัน (Walton, 1975: 91-104) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 8 ประการคือ 1) ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Development of Human Capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) 5) การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social Integration) 6) สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร (Constitutionalism) 7) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (The Total Life Space) 8) ความเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance) สำหรับแรงจูงใจในการทำงานที่ ผู้วิจัยใช้แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory, 1968: 53-62) ซึ่งพบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ หากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ทำ มีอยู่ 5 ประการ คือ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3) ลักษณะของงาน (Work itself) 1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 1.5) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยด้านสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบหรือความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมี แต่ไม่สามารถสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกในองค์กรได้ สรุปเป็น 7 ประการ คือ 2.1) นโยบายของหน่วยงาน (Company policy) 2.2) การกำกับติดตามและการนิเทศงาน (Supervision) 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (Relationship with supervisor and Peers) 2.4) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) 2.5) เงินเดือน (Salary) 2.6) สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี 2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ที่มา : Richard E. Walton. *Criterion for Quality of Working Life*. In DAVIS, L. E. et al. *Quality of working life: problems, projects and the state of the art*. (New York: Macmillan), pp. 91-104, 1975.

: Frederick Herzberg, "One More Time: How do You Motivate Employees?" *Harvard Business Review*. 46 (1) (January–February 1968): pp. 53–62

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้อาจารย์พยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 22 แห่ง (ไม่รวมมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี) กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเป็นอาจารย์จากคณะ

พยาบาลศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แห่งละ 14 คน ประกอบด้วย
ผู้บริหารและอาจารย์ รวมทั้งสิ้น 266 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูล
จำนวน 1 ฉบับ รายละเอียดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ซึ่งสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็น
แบบเลือกตอบ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ตามแนวความคิดของวอลตัน(Walton)
จำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ ตามแนวคิดของเฮิร์ทซ์เบิร์ก
(Herzberg) จำนวน 53 ข้อ

ตอนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ
(Five Rating Scale) ของลิเคิร์ท โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของ
แต่ละระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยทำหนังสือถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล แล้วดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพผู้ให้ข้อมูลใช้ค่าความถี่

(frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

พยาบาล ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 266 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.95 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์

สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการวิเคราะห์

คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ทั้งในภาพรวมและรายด้าน นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

n=210

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.25	.79	ปานกลาง
2	สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย	3.30	.69	ปานกลาง
3	โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	3.64	.62	มาก
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.64	.69	มาก
5	การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	3.92	.69	มาก
6	สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	3.85	.53	มาก
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	3.55	.66	มาก
8	ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	3.73	.59	มาก
	รวม	3.61	.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.61$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะ

พยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ($\bar{X}=3.92$, S.D. = 0.69) สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ($\bar{X}=3.85$, S.D. = 0.53) ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ($\bar{X}= 3.73$, S.D. = 0.59) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ($\bar{X}= 3.64$, S.D. = 0.62) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}= 3.64$, S.D. = 0.69) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}= 4.02$, S.D.= 0.74) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 0.61) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.66)และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X}=3.30$, S.D.= 0.69)และ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X}=3.25$, S.D.= 0.79)

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล**

คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล จากผู้ตอบแบบสอบถาม 210 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ย(\bar{X})และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) ทำการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ อาจารย์พยาบาล ทั้งในภาพรวมและรายด้านนำไปเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวม

n=210

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ปัจจัยจูงใจ			
1	ความสำเร็จในการทำงาน	3.83	.69	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	.72	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.07	.60	มาก
4	ความรับผิดชอบ	3.86	.64	มาก
5	ความก้าวหน้า	3.73	.69	มาก
	รวมปัจจัยจูงใจ	3.85	.57	มาก
	ปัจจัยค่าจุน			
6	นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร	3.94	.47	มาก
7	การกำกับติดตามและการนิเทศงาน	3.47	.58	ปานกลาง
8	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.53	.57	มาก
9	สภาพการปฏิบัติงาน	3.78	.48	มาก
10	เงินเดือน	3.72	.48	มาก
11	สถานภาพของอาชีพ	3.29	.84	ปานกลาง
12	ความมั่นคงในการทำงาน	3.83	.53	มาก
	รวมปัจจัยค่าจุน	3.65	.43	มาก
	ภาพรวมแรงจูงใจ	3.73	.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.73$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.85$, S.D. = 0.57) ด้านปัจจัยค่าจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.65$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยและรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ($\bar{X}= 4.07$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ($\bar{X}= 3.86$, S.D. = 0.64) ความสำเร็จในการทำงาน($\bar{X}= 3.83$, S.D. = 0.69)การได้รับการยอมรับนับถือ($\bar{X}= 3.73$, S.D. = 0.40) ด้านที่ต่ำที่สุด คือ ความเจริญก้าวหน้า($\bar{X}= 3.73$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าจูงใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร ($\bar{X}= 3.94$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}= 3.83$, S.D. = 0.53) สภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}= 3.78$, S.D. = 0.48) เงินเดือน ($\bar{X}= 3.72$, S.D. = 0.48) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\bar{X}= 3.53$, S.D. = 0.57) ส่วนที่ต่ำกว่าด้านอื่น คือ การกำกับติดตามและการนิเทศงาน ($\bar{X}= 3.47$, S.D. = 0.58) และสถานภาพของอาชีพ ($\bar{X}= 3.29$, S.D. = 0.84) อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พิจารณาตามตัวแปรที่เข้าสมการตามลำดับความสำคัญ ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยภาพรวม(Y_{tot})

(n=210)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	Sig.
Regression	18.566	3	6.189	0.000*
Residual	15.215	206	0.074	
Total	33.781	209		

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R)

0.741

ประสิทธิภาพในการทำนาย(R Square)

0.550

ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว(Adjusted R Square)

0.543

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย(Standard Error)

0.271

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรที่เข้าสมการ	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.848	0.132		14.000	0.000
ค่าตอบแทน หรือเงิน ชดเชยที่ เพียงพอและ เป็นธรรม (X ₁)	0.254	0.028	0.499	9.219	0.017
การบูรณา การทาง สังคม ภายใน องค์กรที่ ทำงาน(X ₅)	0.179	0.028	0.308	6.420	0.000
สิ่งแวดล้อม ในการ ทำงานที่ถูก สุขลักษณะ และ ปลอดภัย (X ₂)	0.108	0.032	0.185	3.402	0.001

จากตารางที่ 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยภาพรวม(Y_{tot}) เรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม(X_1) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน(X_5) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย(X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(Multiple R) เท่ากับ 0.741 มีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย(R^2) เท่ากับ 0.550 ในลักษณะนี้หมายความว่า คุณภาพ

ชีวิตการทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยภาพรวมได้ร้อยละ 55.00 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y_{\text{tot}} = 0.1848 + 0.254X_1 + 0.179X_5 + 0.108X_2$$

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาคือสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงานความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยและค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเป็นภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในการสอน การผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพเพื่อออกไปปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบต่อชีวิตและสุขภาพของประชาชน ในขณะที่อาจารย์พยาบาลต้องรับผิดชอบหน้าที่หลัก คือต้องปฏิบัติการสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล การให้บริการวิชาการแก่สังคม สอดคล้องกับที่บุญญาภาโพธิ์เกษม(2558) กล่าวว่า อาจารย์พยาบาลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน มีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบทั้งการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและยังต้องดำเนินงานบริการวิชาการแก่สังคม ต้องพัฒนางานวิจัยทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย รวมทั้งเตรียมจัดทำงานเอกสารการประกันคุณภาพการศึกษาและการรับรองสถาบันให้

ครบถ้วน ต้องทำงานร่วมกันกับบุคลากรอื่น อาจเกิดผลกระทบอาจมีความขัดแย้งทางความคิดที่อาจจะเกิดขึ้นในที่ทำงานได้ นอกจากนี้ในสภาพปัจจุบันเกิดภาวะขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในประเทศไทยเป็นจำนวนมากสอดคล้องกับที่(Srisuphan and Sawaengdee (2012) ศึกษาพบว่า ในระหว่างปี 2554-2559 ประเทศไทยยังขาดแคลนอาจารย์พยาบาล กว่า 1,000 คน มีสาเหตุมาจากการเพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น ทำให้แต่ละสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องพยายามแสวงหาอาจารย์พยาบาลให้ได้ตามเกณฑ์ จึงทำให้เกิดการแข่งขันแย่งชิงอาจารย์กันระหว่างสถาบัน ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของจำนวนอาจารย์ใหม่มีจำกัด นอกจากนี้จำนวนอาจารย์พยาบาลยังลดลงเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือลาออกเนื่องจากเกิดความรู้สึกความเหนื่อยล้าจากปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลจึงมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นซึ่งมีสาเหตุมาจากการทำงานหนัก สอดคล้องกับที่มณีรัตน์ ภาคฐปและกัลยา ศำรทูลทัต (2561) วิจัยพบว่า การขาดแคลนอาจารย์ยังทำให้อาจารย์พยาบาลที่เหลือต้องทำงานหนักจนเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานและอาจต้องการลาออกเพิ่มขึ้น สถาบันการศึกษาพยาบาลจำเป็นต้องพยายามสรรหาอาจารย์และธำรงรักษาอาจารย์ให้คงอยู่ในสถาบันการศึกษาของตนโดยจะต้องศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อตัดสินใจลาออกและการคงอยู่ของอาจารย์ สิ่งสำคัญที่ทำให้อาจารย์พยาบาลคงอยู่ในสถาบันการศึกษาคืออุปถัมภ์ หรือเจตคติที่ต้องการเป็นอาจารย์เงินเดือน ลักษณะงานของอาจารย์ ความคาดหวังจากหน่วยงานและสังคม สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน ปัจจัยเรื่องสถานที่อยู่อาศัย และชื่อเสียงของสถาบัน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพอาจารย์พยาบาลเป็นสิ่ง ที่สถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญ เพราะอาจารย์ที่มีคุณภาพจะส่งผลถึงการมีผลิตภาพที่สูงขึ้นและช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันด้วย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยและรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานและความรับผิดชอบที่อาจารย์พยาบาลได้ปฏิบัตินับเป็นความภาคภูมิใจเป็นอุดมการณ์ เป็นงานหนักมีภาระงานมาก ต้องเตรียมการสอนทั้งภาคทฤษฎีและน่านักศึกษาสู่ภาคปฏิบัติ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ให้เวลากับงานวิจัย ต้องศึกษาค้นคว้าตื่นตัวตลอดเวลา สอดคล้องกับ มณีรัตน์ ภาครูป และกัลยา ศาร์ทูลทัต(2561) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะงานและภาระงานของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในงาน ต้องทำการสอน การผลิตบัณฑิต พัฒนางานวิจัย ให้บริการงานวิชาการให้กับสังคม และทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรม สำหรับด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหารมีความเกี่ยวข้อง สอดคล้องหลายประการ เช่น ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษามีมาตรฐาน ดูแลขับเคลื่อนหลักสูตรได้ดี มีแหล่งสนับสนุนเพียงพอ มีโรงพยาบาลเป็นแหล่งฝึกงาน การได้รับเงินเดือนเหมาะสม เพียงพอ มีผลประโยชน์ตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน มีสิ่งจูงใจอย่างอื่นที่ยืดหยุ่น เพื่อเป็นแรงจูงใจ เช่น การมีประกันสุขภาพ สวัสดิการที่พอก ทุนวิจัยหรือทุนศึกษาต่อ มีความมั่นคง ความก้าวหน้า เป็นฝ่ายบริหาร หัวหน้างาน หรือบุคลากรหลักในการทำงาน การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับหน้าที่งาน การได้รับสวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยภาพรวมเรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทน

หรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม การบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กรที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมเหตุที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะ ค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบ เงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ให้กับ อาจารย์พยาบาลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกัน ชีวิต เงินล่วงเวลา ค่าอาหารที่ระบุไว้ชัดเจน โบนัสประจำปีจะมีผล สำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับชินกรน้อยคำยางและป ภาดา น้อยคำยาง (2553) ที่วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้มี ความสัมพันธ์กับทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำหรับการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน นับเป็นสิ่ง สำคัญด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอาจารย์จะตั้งใจทำงานทุ่มเทให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ มี ความรู้สึกเป็นเจ้าของของหน่วยงานนั้น มีการทำงานเป็นกลุ่ม ทุกคนมี คุณค่า ได้รับการยอมรับในที่ทำงานและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ของกลุ่ม และได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นไปอย่างสมัครสมานสามัคคี สำหรับการที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยการมีลักษณะทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน สิ่ง อำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต ทำให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับจริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่สะอาดจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าในการ ปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ต้องมีความปลอดภัยทั้งทางด้าน ร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ป้องกัน อุบัติเหตุ จะไม่ เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและ ปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ ดังนั้น คุณภาพชีวิต การทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานจึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกรักษาและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง คณะพยาบาลศาสตร์ควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันอย่างเหมาะสม ไม่ควรเพิ่มภาระงานที่หนักเกินไปจนทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและถดถอย สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกรักษาและปลอดภัย คณะพยาบาลศาสตร์ควรเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น มุมนันทนาการ Multimedia, Internetความเร็วสูง ห้องออกกำลังกาย/โยคะ ห้องรับประทานอาหาร และห้องที่สามารถให้ทุกคนทำกิจกรรมร่วมกันได้หลากหลาย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับมากแต่ด้านปัจจัยด้านสภาพของอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คณะพยาบาลศาสตร์โดยผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมการปฏิบัติตามนโยบายในลักษณะการมีส่วนร่วม จัดสรรเวลาให้อาจารย์พยาบาลทำโครงการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร CSR (Corporate Social Responsibility: CSR) 3. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกรักษาและปลอดภัย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลพัฒนาด้านรายได้ ค่าตอบแทน เงินชดเชย สวัสดิการของพยาบาลอย่างเป็นระบบเพียงพอ เหมาะสม ทัวถึงและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยหารูปแบบการจัดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับอาจารย์พยาบาลโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการวิจัยการบริหารคุณภาพที่เป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

รายการอ้างอิง

จรรยาพรณ แก้วสุวรรณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของ

การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. Kaewsuwan, Jariyaphan. **The Relationships Between the Quality of Work Life and the**

Work Performance Efficiency of Personnel at the Dental Hospital, Faculty of

Dentistry, Mahidol University. Master of Business Administration Thesis,

Ramkhamhaeng University. (In Thai)

ปภาดา น้อยคำยาง และชินกร น้อยคำยาง (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของ*

บุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

รังสิตสารสนเทศ. ปีที่ 19 ฉบับที่ 1

(ม.ค.-มิ.ย. 2556): 69-87.

Noikhamyang Prapada and Noikhamyang

Chinakorn. (2012). **Factors Affecting Work**

Happiness Index of the Library Staff at the Central Library, Srinakharinwirot

University. รังสิตสารสนเทศ. ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย.

2556). ISSN 0859-1814 : 69-87. (In Thai)

บุญญาภา โพธิ์เกษม. (2558). *อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงานวารสารพยาบาลกระทรวง*

สาธารณสุข. ปีที่ : 25 ฉบับที่ : 1 มกราคม – เมษายน : 13-

24.

Pokasem, Boonyapa. (2015). *Nursing Instructors and Work*

Happiness. Nursing Journal of The Ministry of

Public Health. Vol 25 No 1. January – April: 13-24.

ผจญ เฉลิมสาร. **คุณภาพชีวิตการทำงาน.**ค้นเมื่อ10 กรกฎาคม
2561, จาก

<https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID12168>.

Chalermisan P. (2018). **Quality of Working Life.** Retrieved on January 19th, 2018, from

<https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID12168>.

มณีรัตน์ ภาคฐป และ กัลยา ศาร์ทูลทัต. (2561).“การขาดแคลนและการคงอยู่ของอาจารย์พยาบาลใน

สถาบันการศึกษา.” **วารสารการพยาบาลและการศึกษา.** ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน.

1-9.

Phaktoop,ManeeratandSaradhuldhat,Galaya.(2018). *Shortage and Retention of Nurse*

Educators in Education Institutions. Journal of Nursing and Education. Volume 11

Number 3 July – September: 1-9.(in Thai)

รัชนิพร ไชยมิ่ง และคณะ. (2558). **การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์**

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง

สาธารณสุข. วารสารการพยาบาลและการศึกษา. ปีที่ 8 ฉบับที่ 4.ตุลาคม –ธันวาคม: 94-113.

Chaiming,R., et. All. (2015). *The Development of Strategies to Enhance Motivation for Job*

Retention of Faculty Members with Doctorate Degree in Nursing Colleges under

*Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health .
Journal of Nursing and
Education, Vol 8 No 4 (2015): October-December:94-113.*

(in Thai)

วิจิตร ศรีสุพรรณและกฤษฎา แสงดี.(2555). *ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล*

วิชาชีพ ในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล.ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคมหน้า 5-12.

Srisuphan,W., Sawaengdee, K. (2012). *Recommended Policy-based Solutions to Shortage of*

Registered Nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council. Vol. 27 No.1

January-March pp.5-12.(in Thai)

สภาการพยาบาล. (2560). *รายชื่อคณะพยาบาลศาสตร์ในประเทศไทย.สืบค้นเมื่อ 26กุมภาพันธ์ 2560.*

สืบค้นจาก <http://www.tnmc.or.th/content/content-448.html>

Thailand Nursing and Midwifery Council. (2018). **Name of Faculty Nursing in Thailand.**

[cited 2018/2/26]. Available from:<http://www.tnmc.or.th/content/content-448.html>

(in Thai)

Cascio, W.F.(2005).**Managing Human Resources: Productivity, Quality of Working Life, Profits.** New York : McGraw – Hill.

Evans, J.D. (2013). **Facture Influencing Recruitment and Retention of Nurse Educators.**

Report by Current Nurse Faculty. J. Prof Nurs, 2013; (20):11-20.

Guest, Robert H. “ Quality of work life – Learning from Tarrytown,” **Haevard Business**

Review 57, 4 (Julv - August): 76-77.

Herzberg, Frederick. (1968). “ One More Time: How do You Motivate Employees?” **Harvard**

BusinessReview. 46 (1) (January–February 1968): pp. 53–62.

Shockness, S. Faculty Perspectives on Factors Impacting Work as Nurse Educators.

[Dissertations]. Menapolis :Walden University, 2015.

Walton, R.E. (1975).“Criterion forQuality of Working Life”. In DAVIS, L. E. et al. **Quality of**

working life: problems, projects and the state of the art. New York: Macmillan.