

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล
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.062-818-9315, E-mail: suvimol922@gmail.com

ปานิศา ไกรวงษ์

อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
โทร.098-273-3243, E-mail: psnisa5341@gmail.com

Suvimol Jodpimai

Dean, Faculty of Nursing, Bangkok Thonburi University

Panisa Kaiwong

Lecturer, Faculty of Nursing, Bangkok Thonburi University

รับเข้า: 18 มกราคม 2563 แก้ไข: 4 เมษายน 2563 ตอรับ: 18 เมษายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประยุกต์ตามแนวคิดของวอลตัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประยุกต์ตามแนวคิดของเฮิร์ทซ์เบิร์ก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม การบูรณาการทางสังคม

ในองค์กร สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา ดังสมการ

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

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจารย์พยาบาล

Abstract

The purposes of this research were to study, 1) quality of work and work motivation among nursing lecturer in the faculty of nursing, under higher education institution, and 2) 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 research instrument was a questionnaire regarding the quality of work life based on the concept of Walton and work motivation base 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 and work motivation among nursing lecturer in the faculty of nursing, under higher education institution as a whole were found at a high level, and 2) quality of work life of nursing lecturer including with adequate and fair compensation, social integration in organization, safe and healthy environment affect to the work motivation among nursing lecturer in the faculty of nursing, under higher education institution. As shown in the equation;

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

Keywords: quality of work life, work motivation, nursing lecturer

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์พัฒนาเข้าสู่ยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารขั้นสูง เป็นสังคมยุคใหม่แห่งศตวรรษที่ 21 บุคคลต้องพัฒนานำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ปรับตัวไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (ผจญ เฉลิมสาร, 2561: ออนไลน์) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ มีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรมีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพิ่มความพึงพอใจในงาน ถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของ

ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้นด้วย Guest (1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวข้องกับทุกมิติของการทำงาน Cascio (2005) กล่าวว่า ในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้าง ความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน และมีสุขภาพที่ดี เมื่อกล่าวถึงนโยบายส่งเสริมการปฏิรูประบบสุขภาพของรัฐบาลที่ทำให้ธุรกิจการบริการสุขภาพของประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็วเป็นผลให้เกิดความขาดแคลนบุคลากรด้านสุขภาพในหลายสาขาวิชา มหาวิทยาลัยหลายแห่งทั้งของรัฐบาลและเอกชนจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ขึ้นเพื่อผลิตพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรด้านสุขภาพ อาจารย์พยาบาลต้องพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สภาวิชาชีพกำหนด ต้องประสานงานกับโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อให้เป็นหน่วยฝึกวิชาชีพของนักศึกษา อาจารย์พยาบาลต้องรับภาระต่าง ๆ อีกหลายด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนทั้งหลักสูตรระดับปริญญาตรี หรือหลักสูตรในระดับปริญญาโท บางสถาบันมีหลักสูตรถึงระดับปริญญาเอก สอนทั้งแบบบรรยาย และสอนปฏิบัติการ งานด้านการวิจัย และภาระงานการทำผลงานวิชาการที่ได้รับรองคุณภาพ (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2555: ออนไลน์) จากภาระงานดังกล่าวเป็นภารกิจที่อาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติและรับผิดชอบซึ่งนับเป็นภาระที่หนักมาก

จากการศึกษาพบว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2554-2559 ประเทศไทยยังขาดแคลนอาจารย์พยาบาลกว่า 1,000 คน (Srisuphan and Sawaengdee, 2012) การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลนั้นมีสาเหตุมาจากการเพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนกว่า 86 แห่ง แต่ละแห่งจะต้องมีอัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาเป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด สัดส่วนคุณสมบัติของอาจารย์ประจำโดยระดับปริญญาเอกต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 และปริญญาโทไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2018) ทำให้แต่ละสถาบันการศึกษาต้องพยายามแสวงหาอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์ เกิดการแข่งขันแย่งชิงอาจารย์กันระหว่างสถาบัน ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของจำนวนอาจารย์ใหม่มีจำกัด นอกจากนี้จำนวนอาจารย์พยาบาลยังลดลงเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ รู้สึกความเหนื่อยล้าจากปริมาณงานที่มากเกินไป (Shockness, 2015) ซึ่งการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบโดยตรงกับสถาบันที่ผลิตพยาบาล สิ่งที่ทำให้อาจารย์พยาบาลคงอยู่ในสถาบันการศึกษาคือปณิธาน หรือเจตคติที่ต้องการเป็นอาจารย์ เงินเดือน ลักษณะงานอาจารย์ ความคาดหวังจากหน่วยงานและสังคม สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเรื่องที่อยู่อาศัย การบริหารงานของผู้บริหาร ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา และอื่น ๆ (Evans, 2013; Moulton, 2007) การขาดแคลนอาจารย์ยังทำให้อาจารย์พยาบาลที่เหลือต้องทำงานหนักจนเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานและอาจลาออกเพิ่มขึ้น ยิ่งทำให้ปัญหาการขาดแคลน

อาจารย์เพิ่มขึ้น รัชณีพร ไชยมิ่ง (2558) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของอาจารย์ในการคงอยู่กับองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน การให้รางวัล การมีคุณค่าความสำคัญ ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานสำคัญทำให้อาจารย์มีแรงจูงใจที่ได้ทำงานและมีผลต่อการคงอยู่กับองค์กรต่อไป (มณีรัตน์ ภาครูป และ กัลยา ศารทูลทัต, 2561)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) Walton (1975) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น 8 ประการ คือ 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) และ 8) ความเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance)

สำหรับด้านแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดแรงจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) (Herzberg, 1968: 53-62) ซึ่งพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

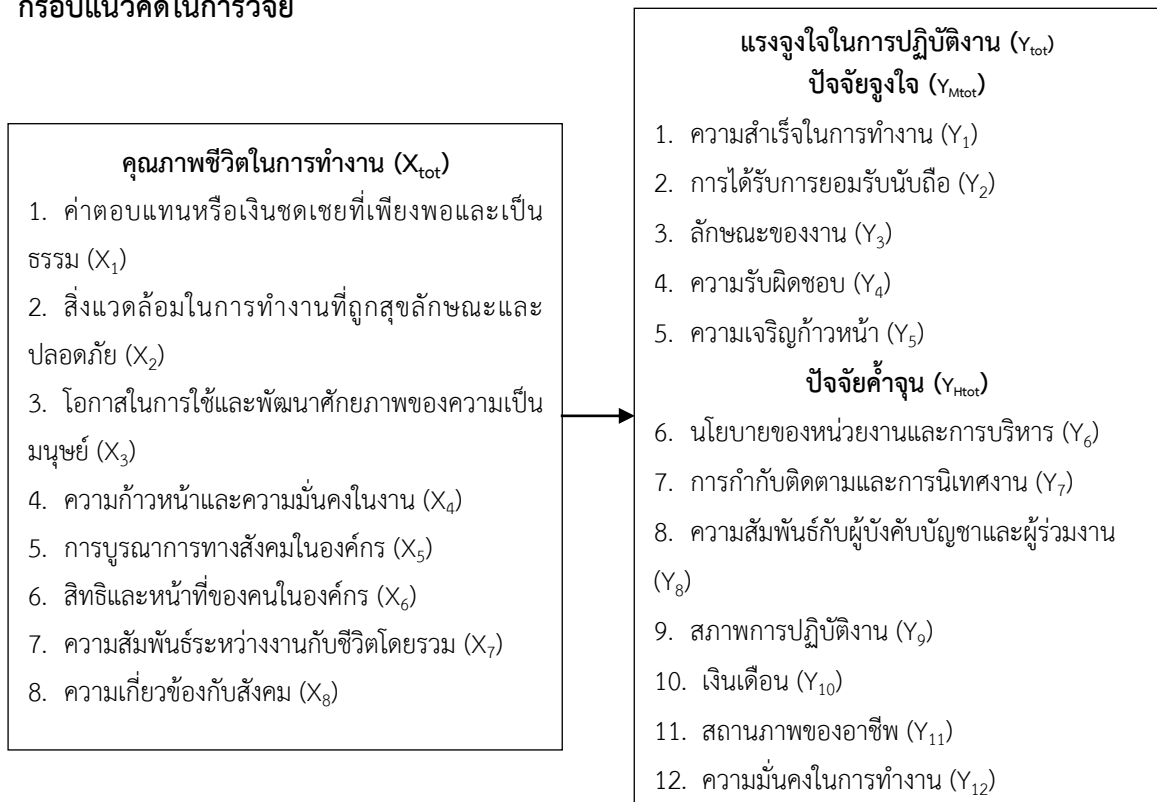
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ หากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะไม่มี ความพึงพอใจในงานที่ทำมีอยู่ 5 ประการ คือ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 1.3) ลักษณะของงาน (Work itself) 1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ 1.5) ความเจริญก้าวหน้า (Advancement)

2. ปัจจัยด้านสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกในทางลบหรือความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมี แต่ไม่สามารถสร้างความพอใจให้

เกิดขึ้นแก่สมาชิกในองค์กรได้ สรุปเป็น 7 ประการ คือ 2.1) นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร (Company policy) 2.2) การกำกับติดตามและการนิเทศงาน (Supervision) 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (Relationship with supervisor and Peers) 2.4) สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) 2.5) เงินเดือน (Salary) 2.6) สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี และ 2.7) ความมั่นคงในการทำงาน (Security)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นทั้งผู้บริหารและอาจารย์ของคณะพยาบาลศาสตร์มีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ใช้อาจารย์พยาบาลสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 22 แห่ง (ไม่รวมมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี) กลุ่มตัวอย่างได้จากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 19 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูลเป็นอาจารย์จากคณะพยาบาลศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจาก แห่งละ 14 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 5 คน (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร) และอาจารย์ 9 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย รวมทั้งสิ้น 266 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Forced Choice) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ตามแนวความคิดของ Walton จำนวน 44 ข้อ ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลตามแนวความคิดของ Herzberg จำนวน 53 ข้อ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปหาประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 แล้วนำไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) จำนวน 30 ฉบับ ได้ค่าความเที่ยง 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยทำหนังสือถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล แล้วดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพผู้ให้ข้อมูลใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) แล้วนำค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1993) ดังนี้

1.00-1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

- 1.50-2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 2.50-3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50-4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 4.50-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

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

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทำการวิเคราะห์ทั้งในภาพรวมและรายด้าน นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1993) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
1.	ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.25	0.79	ปานกลาง
2.	สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.30	0.69	ปานกลาง
3.	โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์	3.64	0.62	มาก
4.	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.64	0.69	มาก
5.	การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร	3.92	0.69	มาก
6.	สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร	3.85	0.53	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
7.	ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	3.55	0.66	มาก
8.	ความเกี่ยวข้องกับสังคม	3.73	0.59	มาก
	รวม	3.61	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61, SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ($\bar{x} = 3.92, SD = 0.69$) สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ($\bar{x} = 3.85, SD = 0.53$) ความเกี่ยวข้องกับสังคม ($\bar{x} = 3.73, SD = 0.59$) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ($\bar{x} = 3.64, SD = 0.62$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.64, SD = 0.69$) ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม ($\bar{x} = 3.55, SD = 0.66$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.30, SD = 0.69$) และค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{x} = 3.25, SD = 0.79$)

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม 210 คน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยวิเคราะห์ทั้งในภาพรวมและรายด้านแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ Best (1993) มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวม

(n=210)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ				
1.	ความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.69	มาก
2.	การได้รับการยอมรับนับถือ	3.75	0.72	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวม (ต่อ)

(n=210)

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	SD	การแปลผล
3.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.60	มาก
4.	ความรับผิดชอบ	3.86	0.64	มาก
5.	ความก้าวหน้า	3.73	0.69	มาก
รวมปัจจัยจูงใจ		3.85	0.57	มาก
ปัจจัยค้ำจุน				
6.	นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร	3.94	0.47	มาก
7.	การกำกับติดตามและการนิเทศงาน	3.47	0.58	ปานกลาง
8.	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.53	0.57	มาก
9.	สภาพการปฏิบัติงาน	3.78	0.48	มาก
10.	เงินเดือน	3.72	0.48	มาก
11.	สถานภาพของอาชีพ	3.29	0.84	ปานกลาง
12.	ความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.53	มาก
รวมปัจจัยค้ำจุน		3.65	0.43	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจ		3.73	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, $SD=0.40$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.85$, $SD=0.57$) ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$, $SD=0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย และรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x}=4.07$, $SD=0.60$) รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.86$, $SD=0.64$) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x}=3.83$, $SD=0.69$) การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.73$, $SD=0.40$) ด้านที่ต่ำที่สุด คือ ความเจริญก้าวหน้า ($\bar{x}=3.73$, $SD=0.69$)

เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร ($\bar{x}=3.94$, $SD=0.47$) รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.83$, $SD=0.53$) สภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.78$, $SD=0.48$) เงินเดือน ($\bar{x}=3.72$, $SD=0.48$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน



($\bar{x}=3.53$, $SD=0.57$) ส่วนที่ต่ำกว่าด้านอื่น คือ การกำกับติดตามและการนิเทศงาน ($\bar{x}=3.47$, $SD=0.58$) และสถานภาพของอาชีพ ($\bar{x}=3.29$, $SD=0.84$) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

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

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

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
ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (X_1)	0.254	0.028	0.499	9.219	0.017
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (X_5)	0.179	0.028	0.308	6.420	0.000
สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (X_2)	0.108	0.032	0.185	3.402	0.001

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 3 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (X_1) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร (X_5) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.741 มีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.550 ในลักษณะนี้หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (X_1) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร (X_5) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (X_2) ส่งผลต่อการปฏิบัติตามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา โดยภาพรวมได้ร้อยละ 55.00 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 1.848 + 0.254X_1 + 0.179X_5 + 0.108X_2$$

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร ความเกี่ยวข้องกับสังคม โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลเป็นภารกิจที่ต้องรับผิดชอบในการสอน การผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพเพื่อออกไปปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบต่อชีวิตและสุขภาพของประชาชน ในขณะที่อาจารย์พยาบาลต้องรับผิดชอบหน้าที่หลัก คือ ต้องปฏิบัติการสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การนิเทศการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล การให้บริการวิชาการแก่สังคม สอดคล้องกับที่ บุญญาภา โปธิเกษม (2558) กล่าวว่า อาจารย์พยาบาลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบทั้งการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและยังต้องดำเนินงานบริการวิชาการแก่สังคม ต้องพัฒนางานวิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย รวมทั้งเตรียมจัดทำงานเอกสารการประกันคุณภาพการศึกษาและการรับรองสถาบันให้ครบถ้วน ต้องทำงานร่วมกันกับบุคลากรอื่น อาจเกิดผลกระทบอาจมีความขัดแย้งทางความคิดที่อาจจะเกิดขึ้นในที่ทำงานได้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม อาจเป็นเพราะในสภาพปัจจุบันเกิดภาวะขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในประเทศไทยเป็นจำนวนมากมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาพยาบาล และสถาบันการศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษาจึงมีการจำกัดจำนวนรับ

นักศึกษา เพื่อให้ได้อัตราส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาทำให้การผลิตบัณฑิตลดลง เกิดการขาดแคลนพยาบาลทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขของประเทศ ที่สำคัญคืออาจารย์พยาบาลต้องทำงานหนักขึ้นโดยที่รายได้ไม่เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับที่ มณีรัตน์ ภาครูป และ กัลยา สารทูลทัต (2561) วิจัยพบว่า ปณิธานความต้องการเป็นอาจารย์เงินเดือน ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่นของสภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมทำให้อาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย ขณะเดียวกัน Srisuphan and Sawaengdee (2012) ศึกษาพบว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2554-2559 ประเทศไทยยังขาดแคลนอาจารย์พยาบาลกว่า 1,000 คน มีสาเหตุมาจากการเพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น ทำให้แต่ละสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนต้องพยายามแสวงหาอาจารย์พยาบาลให้ได้ตามเกณฑ์ จึงทำให้เกิดการแข่งขันแย่งชิงอาจารย์กันระหว่างสถาบัน แต่จำนวนอาจารย์พยาบาลยังลดลงเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือลาออกเนื่องจากเกิดความรู้สึกความเหนื่อยล้าจากปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลจึงมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นซึ่งมีสาเหตุมาจากการทำงานหนัก ดังนั้นสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม จึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยและรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานและความรับผิดชอบที่อาจารย์พยาบาลได้ปฏิบัตินับเป็นความภาคภูมิใจเป็นอุดมการณ์ เป็นงานหนักมีภาระงานมาก ต้องเตรียมการสอนทั้งภาคทฤษฎีและนำนักศึกษาสู่ภาคปฏิบัติ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ให้เวลากับงานวิจัย ต้องศึกษาค้นคว้าตื่นตัวตลอดเวลาสอดคล้องกับ มณีรัตน์ ภาครูป และ กัลยา สารทูลทัต (2561) ที่ทำการศึกษพบว่า ลักษณะงานและภาระงานของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในงาน ต้องทำการสอน การผลิตบัณฑิต พัฒนางานวิจัย ให้บริการงานวิชาการให้กับสังคม และทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม สำหรับด้านนโยบายของหน่วยงานและการบริหารมีความเกี่ยวข้อง สอดคล้องหลายประการ เช่น ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษามีมาตรฐานดูแลขับเคลื่อนหลักสูตรได้ดี มีแหล่งสนับสนุนเพียงพอ มีโรงพยาบาลเป็นแหล่งฝึกงาน การได้รับเงินเดือนเหมาะสมเพียงพอ มีผลประโยชน์ตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน มีสิ่งจูงใจอย่างอื่นที่ยืดหยุ่นเพื่อเป็นแรงจูงใจ เช่น การมีประกันสุขภาพ สวัสดิการที่พัก ทุนวิจัยหรือทุนศึกษาต่อ มีความมั่นคงความก้าวหน้าเป็นฝ่ายบริหาร หัวหน้างานหรือบุคลากรหลักในการทำงาน การได้รับเงินเดือนเหมาะสม

กับหน้าที่งาน การได้รับสวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวม เรียงลำดับตัวพหุภาคย์ที่ดีที่สุด 3 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวมเหตุที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนทั้งในรูปแบบเงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ให้กับอาจารย์พยาบาลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันชีวิต เงินล่วงเวลา ค่าอาหารที่ระบุไว้ชัดเจน โบนัสประจำปีจะมีผลสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับ ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง (2555) ที่วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร สำหรับการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน นับเป็นสิ่งสำคัญด้านคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอาจารย์จะตั้งใจทำงานทุ่มเทให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานนั้น มีการทำงานเป็นกลุ่ม ทุกคนมีคุณค่า ได้รับการยอมรับในที่ทำงานและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และได้รับความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานในการทำงานและมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นไปอย่างสมัครสมานสามัคคี อีกทั้งการที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย การมีลักษณะทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต ทำให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ที่จะสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้นให้กับบุคลากรของตนเอง การที่สถาบันหรือคณะฯ มีอาคารเป็นสัดส่วนเฉพาะ มีห้องทำงาน พร้อมสิ่งอำนวยความสะดวก มีสาธารณูปโภคที่พร้อม สะอาด และการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย การจัดตารางเวลาให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ลดความเสี่ยงด้านสภาพการทำงานที่ใช้ร่างกาย และความปลอดภัยจากมลพิษต่าง ๆ ซึ่งสิ่งที่เป็นคุณภาพชีวิตต่าง ๆ ของอาจารย์พยาบาลนี้ล้วนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่สะอาดจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ต้องมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ป้องกัน อุบัติเหตุ จะไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน จึงส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขภาพและปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง คณะพยาบาลศาสตร์ควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันอย่างเหมาะสม ไม่ควรเพิ่มภาระงานที่หนักเกินไปจนทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและถดถอย สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขภาพและปลอดภัย คณะพยาบาลศาสตร์ควรเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น มุมนันทนาการ มัลติมีเดีย อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ห้องออกกำลังกาย/โยคะ ห้องรับประทานอาหาร และห้องที่ทำให้ทุกคนสามารถทำกิจกรรมร่วมกันได้อย่างหลากหลาย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับมาก แต่ด้านปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพของอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คณะพยาบาลศาสตร์โดยผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมการปฏิบัติตามนโยบายในลักษณะการมีส่วนร่วม จัดสรรเวลาให้อาจารย์พยาบาลทำโครงการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR)

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล มหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจปรับปรุง ให้ความสำคัญด้านรายได้ ค่าตอบแทน เงินชดเชย สวัสดิการของพยาบาลอย่างเป็นระบบ เพียงพอ เหมาะสม ทัวถึงและเป็นธรรม ควรจัดสรรเวลาและกิจกรรมในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ ให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยหารูปแบบการจัดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับอาจารย์พยาบาล โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการวิจัยการบริหารคุณภาพที่เป็นเลิศของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จริยาพรธณ แก้วสุวรรณ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญญาภา โพธิ์เกษม. (2558). อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. 25(1): 13-24.

- ผจญ เฉลิมสาร. (2561). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2561, จาก http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc
- มณีรัตน์ ภาครูป และ กัลยา ศารทูลทัต. (2561). **การขาดแคลนและการคงอยู่ของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษา**. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 11(3): 1-9.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2555). ค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2561, จาก <file:///C:/Users/user/Downloads/Documents/teaching55.pdf>.
- รัชนิพร ไชยมีง. (2558). **การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข**. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 8(4): 94-113.
- Best, J. W. (1993). **Research in education**. 4th ed. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 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. (1992). **Quality of work life – Learning from Tarrytown**. *Harvard Business Review*, 57(4): 76-77.
- Herzberg, Frederick. (1968). **One More Time: How do You Motivate Employees?**. *Harvard Business Review*, 46(1): 53-62.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Journal for Education and Psychological Measurement*. No.3 (November, 1970): 608.
- Moulton, P., Wakefield, MK. (2007). **Nurse Faculty Recruitment and Retention Project**. Dakota: Dakota Medical Foundation.
- Shockness, S. (2015). **Faculty Perspectives on Factors Impacting Work as Nurse Educators**. Dissertations. Menapolis: Walden University.
- Srisuphan, W., Sawaengdee, K. (2012). **Recommended Policy-based Solutions to Shortage of Registered Nurses in Thailand**. *Thai Journal of Nursing Council*, 2012; (27): 5-12.
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2018). **Nursing Council Regulations on the Accreditation of Nursing and Midwifery Institutions** Retrieved on 16th July, 2018, from: <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/K004.pdf>.
- Walton, R.E. (1975). **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.