

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี¹

FACTORS AFFECTING NURSE'S QUALITY OF WORKING LIFE
IN KING NARAI'S HOSPITAL, LOPBURI PROVINCE.

รุจิรา สดับธรรม²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จำนวน 212 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐาน (Standard Deviation) และรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.4 มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี ร้อยละ 49.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 55.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.4 อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 46.2 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ร้อยละ 59.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 20,000-25,000 บาท ร้อยละ 30.2

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .928 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างานและด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .833 (สูง) .788 (ปานกลาง) และ .697 (ปานกลาง) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี น้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .187 (ต่ำ)

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ทั้ง 11 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .954$, $Sig = .000$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลักและยอมรับสมมติฐานรอง

Abstract

This research study to Factors affecting the quality of work life of Nurses in King Narai's hospital Lopburi Province Factors Affecting Nurse's Quality of Working Life in King Narai's Hospital, Lopburi Province. aimed to 1) Study of the quality of working life affects to registered nurses. 2) Study of relationship between work motivation and The quality of working life of registered nurses. 3) Study of Factors of work motivation affect the quality of working life of registered nurses. This research is Quantitative research by Survey study method. Questionnaire was used as a tool to collect data from the examples of registered nurses. Data analysis consist of descriptive statistic include percentage, means, standard deviation and report results with Inferential statistics, Inference by analyzing correlation

coefficients by using Pearson Product Moment Correlation and testing hypothesis with multiple regression analysis.

The research finding revealed 1) Level of quality of working life at King Narai Hospital, Lopburi province, Overall, it is at a very high level. Considering each aspect, it was found that compensation was fair and adequate. It has the greatest effect on the quality of working life of nurses. is at a very high level. 2) The relationship between working motivation and the quality of working life of registered nurses. Overall, it is at a very high level. Considering each aspect, it was found that work motivation factors have a positive relationship with the quality of working life including the work environment, Supervision of supervisors, Progress in work at the significance level 0.05. 3) Work motivation factors have a positive relationship with the quality of working life. Considering each aspect, If the factors in the working environment, Working conditions and Recognition in term of increasing. The result in an overall increase in the quality of life of nurses as well. But in the factor of creativity increase, This will cause the overall quality of working life of nurses to decrease at the significance level 0.05.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยเฉพาะสุขภาพอนามัยทั้งร่างกาย และจิตใจ (กองแผนงานสาธารณสุข, 2535) การทำหน้าที่ให้บริการสังคมด้านสุขภาพของพยาบาล ในระดับที่เหมาะสมตามลักษณะงานวิชาชีพการพยาบาลในสังคม โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกิจกรรมการปฏิบัติงานประจำ มีความพึงพอใจ รู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพ พยาบาลเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพมีหน้าที่ดูแลสุขภาพประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิตประชาชน พยาบาลจะสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พยาบาลจะต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีก่อนที่จะให้การดูแลสุขภาพประชาชน (จินตนา ยูนิพันธ์, 2534)

คุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ที่สุดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมนุษย์อย่างมีคุณค่า (Walton, 1973) และคุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมนุษย์อย่างมีคุณค่า และคุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงคุณภาพชีวิตที่สนองความต้องการพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์คุณภาพชีวิตเป็นระดับความพึงพอใจในชีวิตที่ผ่านมาจากแต่ละบุคคล

สถานการณ์ในประเทศไทยยุคปัจจุบัน สถานพยาบาลได้ประสบปัญหาในการให้การรักษาผู้ป่วยให้ทั่วถึง ขณะที่ผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทางการแพทย์จึงเป็นกำลังสำคัญในการดูแลและรักษาผู้ป่วย ซึ่งจะส่งผลถึงการให้รักษาอาจจะได้รับการดูแลที่ไม่ทั่วถึงทำให้ผู้ป่วยไม่พอใจในการให้บริการของทางโรงพยาบาลเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะพยาบาลต้องทำงานหนักมาก บุคลากรทางการแพทย์ มีการลาออกบ่อยครั้ง

จากสถิติของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราชพบว่าการดำเนินงานบริการพยาบาล มีนโยบายคือ ให้บริการที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานการบริการ ทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บุคลากรมีความสุข ระบบบริหารมีคุณภาพ และจากการประเมินความพึงพอใจของกำลังคนด้านการพยาบาล พบว่ามีบุคลากรที่ไม่เพียงพอ เมื่อมีบุคลากรที่น้อยลงอาจจะมีปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้อง อาทิเช่น การลาต่างๆ การลาออก การโยกย้ายตำแหน่ง การเกษียณอายุงาน จะส่งผลกระทบต่อพยาบาลประจำการส่วนหนึ่งต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีการขึ้นเวรที่ติดต่อกัน ส่งผลให้ภาระงานเพิ่มขึ้นไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ตามความต้องการของตนเอง และไม่สามารถทำกิจกรรมต่างๆที่กำหนดไว้ได้ ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง ความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานจนเกิดเป็นความเครียด สับสน วิตกกังวล เกิดไม่พึงพอใจในงาน รวมทั้งปัญหาในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพยาบาลได้

ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นส่วนหนึ่งในบุคลากรทางการแพทย์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี โดยคาดว่าการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และบุคลากรทางการแพทย์โดยเฉพาะเป็นอย่างยิ่ง พยาบาลวิชาชีพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลสำเร็จต่อวิชาชีพรวมทั้งความสุขในการทำงานวิชาชีพเสริมขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทางการแพทย์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล
ในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

2.1.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.3 การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

2.3 ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช)

2.3.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

2.3.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

2.3.3 ขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จในการ
- การยอมรับนับถือ
- งานที่มีคุณค่า
- ความรับผิดชอบ
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยค้ำจุน

- นโยบายองค์การและการบริหารงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- สภาพการทำงาน
- เงินเดือน
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคล, ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม

(Walton,1974)

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 415 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 212 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

1.1) เพศ

1.2) อายุ

- 1.3) สถานภาพ
 - 1.4) ระดับการศึกษา
 - 1.5) อายุการทำงาน
 - 1.6) ตำแหน่งงาน
 - 1.7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 2) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน
- 1) ปัจจัยค่าจ้าง
 - ค่าตอบแทนและผลประโยชน์
 - ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
 - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน
 - ด้านสภาพการทำงาน
 - ด้านความมั่นคงในงาน
 - 2) ปัจจัยจูงใจ
 - ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 - ด้านการได้รับการยอมรับ
 - ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - ด้านความรับผิดชอบในงาน
 - ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
 - ด้านความสุขในการทำงาน
 - ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล

พระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพของบุคคล
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคล, ประชาธิปไตยในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามหรือข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามหรือข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามหรือข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระด้วยการเขียนระบุถึงประเด็นที่ไม่ได้กล่าวถึงในแบบสอบถาม

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7) (Cronbach's Coefficient Alpha) มีค่าความเชื่อมั่น 0.857 ที่ยอมรับได้ ร้อยละไม่ต่ำกว่า 0.95 หรือ 95% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถาม ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ Cronbach, (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.852	101

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 212 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของพยาบาลในโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงงูใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ณ ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.4 มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี ร้อยละ 49.5 สถานภาพโสด ร้อยละ 55.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 77.4 อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 46.2 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ร้อยละ 59.4 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อยู่ที่ 20,000-25,000 บาท ร้อยละ 30.2

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.7936 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในเรื่องของ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.8242

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรีของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการมีประชาธิปไตย ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานจากการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ทั้งหมด 13 ปัจจัย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ทั้ง 11 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรหลักในโรงพยาบาลต้องมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานด้านวิชาการ และงานด้านบริหารทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมในการใช้ชีวิตส่วนตัว อาจทำให้พยาบาลเกิดความเครียดและความเหนื่อยล้าเพิ่มมากขึ้น โรงพยาบาลจึงควรจัดนโยบายที่ดูแลในด้านภาระงานต่างๆของพยาบาลให้มีความเหมาะสม และเกิดความสมดุลในการดำเนินชีวิต

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ 1. ควรมีการจัดระบบรับคำร้องเพื่อดูแลช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือความต้องการช่วยเหลือในกรณีพิเศษ 2. ควรมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และนำผลการสำรวจมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรจัดให้มีโครงการเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ประจำปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดการ แก้ไขปัญหาผลกระทบจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาล

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช จังหวัดลพบุรี ในครั้งต่อไปในเชิงคุณภาพ ด้วยการ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก และสังเกตพฤติกรรมการทำงาน การดำเนินชีวิตเพื่อที่จะได้มีการปรับปรุง โครงสร้าง พื้นฐานของโรงพยาบาลพระนารายณ์ให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์.(2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วม ในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด สำนัก การแพทย์ กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ พย.ม (วิชาการการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จิรันดา บุญบรรจง. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีไปปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- ธงทิพย์ วัฒนชัย. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร. วิทยานิพนธ์ พย.บ (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พลับพลึง ใจคอดี. (2553) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 22 (1-3) (มกราคม-ธันวาคม):40-52
- Aiken,L.H. and Patrician, P.A.(2000). **Measuring organizational traits of hospital: The revised nursing work index. Nursing Research.** 49 (3) : 146-153
- Australian Institute of Management. (1991). **An introduction to participative management: Guidelines for Australian manager. Victoria: Capital.Benner**
- Herzberg, F., Mausner, B and Snyderman, B.B.(1993). **The motivation to work New Brunswick: Transaction**
- Yamane, Taro. (1988). **Statistics and Introductory Analysis. New York: Harper and Row Publication.**