

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก***
**Factors Related to Quality of Working Life of Temporary Staff
Nurses in Hospitals under the Jurisdiction of the Royal Thai Army**

บุญยืน สุขแสงทอง¹

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ประชากรคือ พยาบาลลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพบก จำนวน 244 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลลูกจ้างชั่วคราวส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-41 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 1-13 ปี ภายใน 5 ปี คิดที่จะลาออกและโอนย้ายร้อยละ 38.7 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,700-21,500 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในระดับสูงได้แก่ แรงจูงใจ ($r = 0.65$) และ บรรยากาศองค์การ ($r = 0.63$)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, บรรยากาศองค์การ, คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว

Abstract

The purposes of this research were to study the quality of working life among temporary nurses in hospitals under the Jurisdiction of the Royal Thai Army and to examine the relationship between motivational factors and organizational factors affecting the quality of working life of temporary nursing staff. The research instrument was a 4-part questionnaire validated by 3 experts tried out with 30 staff nurses. The reliabilities of the 2nd, 3rd and 4th part of the questionnaire are 0.77, 0.91 and 0.91

¹นักศึกษาลัทธิศาสตร์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

*เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

อาจารย์ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. สุธี ทองวิเชียร

respectively. The sample was 150 temporary nursing staff working at the Royal Army's hospital from four regional areas of Thailand with the data analyzed by using statistical program. Statistics used were average, percentage, standard deviation, and correlation coefficients. The findings showed that majority of the respondents were single female, aged between 21 and 41 years old, with educational level at bachelor's degree and working experience between 1-13 years. The respondents plan to work in each hospital for 3 years with 38.7% intending to resign within the next 5 years. Their monthly incomes vary between 9,700-21,500 baht. The average mean score of the motivational and the organizational climate of the temporary nursing staff were at high level and the quality of working life of temporary nursing staff was also at high level. Both motivational and organizational factors being at high level relate to the quality of working life of temporary nursing staff with a statistical significance at the .05 level.

Keywords: motivation, organizational climate, quality of working life, temporary staff nurses

ความนำ

ในทศวรรษที่ผ่านมา องค์การวิชาชีพการพยาบาลให้ความสำคัญในเรื่องการขาดแคลนพยาบาล โดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติที่นำไปสู่การกำหนดนโยบาย วางแผน ยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีปริมาณที่เพียงพอในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ที่มุ่งเน้นคุณภาพบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และการคุ้มค่าคุ้มทุน ภายใต้ภาวะพยาบาลขาดแคลนทำให้เกิดโอกาสพัฒนาและความท้าทายผู้บริหารการพยาบาลได้อย่างมาก ในการปรับปรุงระบบบริหารจัดการกำลังให้คนในแต่ละหน่วยงาน ปฏิบัติงานตรงกับหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม การจัดให้ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้พยาบาลต้องการทำงานทั้งด้านเงินเดือนประจำ ค่าวิชาชีพ ค่าอยู่เวรผลัด ค่าทำงานล่วงเวลา และการจัดการเกี่ยวกับเวลาการทำงานที่ต้องมีวันหยุดอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกเป็นหน่วยงานของรัฐที่ประสบปัญหาเช่นเดียวกันโดยเฉพาะโรงพยาบาล

ขนาดใหญ่ เช่น โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ต้องการพยาบาลเพิ่มอีกจำนวน 400 คน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานคล่องตัว และลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลได้ในระดับหนึ่ง ตลอดจนรองรับภารกิจเป้าหมายในการพัฒนาองค์การที่เน้นความเป็นเลิศในหลาย ๆ ด้านและการตั้งศูนย์โรคหัวใจ สิรินคร (ศูนย์บริหารงานทรัพยากรบุคคล รพ.ร.6, 2552) เช่นเดียวกับโรงพยาบาลอานันทมหิดล พยาบาลที่มีอยู่เริ่มอ่อนล้าและเหนื่อยหน่ายเมื่อประเมินตามภาระงานแล้วยังมีความต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้นอีก 22-25 คนและโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกอีกหลายแห่ง ต่างก็ปรับลดจำนวนเตียงที่จะรับผู้ป่วยเพื่อให้สอดคล้องกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ดังนั้นพยาบาลถูกจ้างชั่วคราว จึงเป็นกำลังสำคัญที่มาทดแทน และช่วยสนับสนุนให้องค์การสามารถขับเคลื่อนพันธกิจไปได้ แต่เนื่องจากพยาบาลถูกจ้างชั่วคราวได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างปีต่อปี โดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินรายรับสถานพยาบาล เพื่อปฏิบัติงานในหน่วยต่างๆ ภายในโรงพยาบาล ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล โดยไม่ได้รับการพิจารณาให้บรรจุเข้าเป็นข้าราชการ จึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในวิชาชีพ และไม่ได้รับความ

ก้าวหน้าในอาชีพเท่าเทียมกับพยาบาลที่เป็นข้าราชการ นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น อาทิ บรรยากาศองค์การหรือสภาพการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน ภาระงานมากเกินไป จะให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ ค่าตอบแทนน้อย และไม่สามารถจัดตารางการทำงานให้สอดคล้องกับชีวิตครอบครัว ในช่วงเวลาที่ผ่านมาจึงพบว่า การสูญเสียกำลังพลจากการลาออกของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวนเพิ่มขึ้น ดังเช่น โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ในปี พ.ศ. 2549-2551 พยาบาลลูกจ้างชั่วคราวลาออกคิดเป็นอัตราการสูญเสียร้อยละ 33.9, 27.5 และ 48.7 ตามลำดับ (สถิติข้อมูลกำลังพลพยาบาล กพย.รพ.ร.ร.6,2551))

Sullivan (2009, p266) ระบุว่าบุคลากรพยาบาลที่ทำงานครบ 1 ปีลาออกหนึ่งคนทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายถึง 23,300-31,000 เหรียญสหรัฐคิดเป็นเงินไทยประมาณ 120,000 บาทต่อคน สาเหตุของการลาออกอาจมีผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบหลายประการ อาทิ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีโอกาสได้รับพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ผลการวิจัยของจุฑาวัดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของพยาบาลประจำการในสังกัดกลาโหมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการศึกษาดังกล่าวนั้นเป็นการศึกษากับบุคลากรพยาบาลที่เป็นข้าราชการประจำที่มีลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่ควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่เป็นกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มนี้ อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการสงวนทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

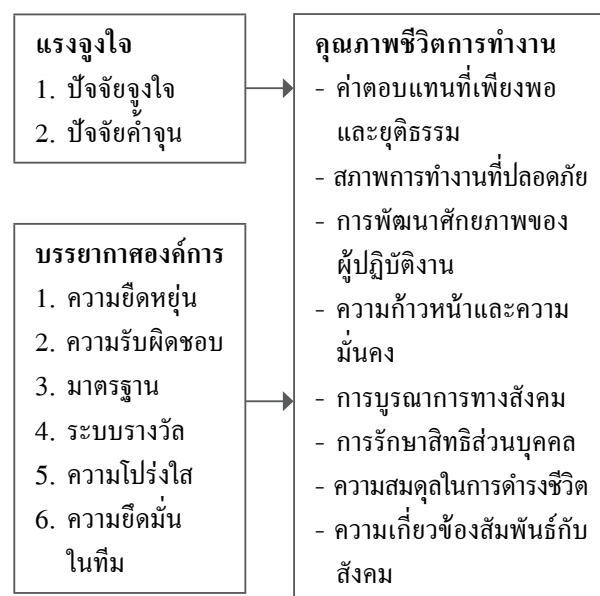
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก
2. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพบก ทั้ง 4 กองทัพบก จำนวน 11 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, โรงพยาบาลอานันทมหิดล, โรงพยาบาลค่ายธนะรัชต์, โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์, โรงพยาบาลค่ายสุรนารี, โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์, โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม, โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี, โรงพยาบาลค่ายจิระประวัติ, โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระ

พระนเรศวร และโรงพยาบาลค่ายชิวรารุส รวมทั้งสิ้น 244 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปทำงานอยู่ในปีงบประมาณ 2552 ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกจากโรงพยาบาลจำนวน 37 แห่งจากภาคต่างๆ ทั่วประเทศ โดยการเลือกจากโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียงมากที่สุดและมีพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว 2 คนขึ้นไปของ 4 กองทัพบกเป็นตัวแทน ได้แก่ กองทัพบกที่ 1 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กองทัพบกที่ 2 โรงพยาบาลค่ายสุรนารี กองทัพบกที่ 3 โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี กองทัพบกที่ 4 โรงพยาบาลค่ายชิวรารุส โดยนำมาทั้งหมดได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน

เกณฑ์การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. เป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียงมากที่สุด ใน 4 เขตภาค
2. มีจำนวนพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว 2 คนขึ้นไป
3. มีพยาบาลวิชาชีพ ลูกจ้างชั่วคราว ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในปีงบประมาณ 2552

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นคำถามแบบเลือกตอบ และเติมคำลงในช่องว่าง ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยดัดแปลงมาจากกรินดา กาพนตร (2552, หน้า 135-138) ที่ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก (2003, หน้า 1-11) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 39 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวกทุกข้อ ครอบคลุม 13 องค์ประกอบได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยดัดแปลงมาจาก พรพรรณ อนุมาศ (2550: 132-133) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Snow (2002: 393-397)

ประกอบด้วยคำถามจำนวน 29 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามเชิงบวกทุกข้อครอบคลุม 6 ด้าน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยดัดแปลงมาจากกรินดา กาพนตร (2552:136-138) ที่ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ วอลตัน (Walton ,1974:12-14) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 47 ข้อซึ่งเป็นคำถามเชิงบวกทุกข้อครอบคลุม 8 ด้าน

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรที่ทำการวิจัย ได้แก่ พยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผู้วิจัยกำหนด ให้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือมีค่า α 0.65 ซึ่งจัดอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการวัดที่พิจารณาเป็นกลุ่ม (ประคอง กระณสูตร, 2542, หน้า 62) ซึ่งจากการวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม แรงจูงใจ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก พบว่ามีความเที่ยงเท่ากับ 0.77, 0.90 และ 0.91 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 21-41 ปี ($\bar{X} = 25.37 \pm 3.88$) สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน

ระหว่าง 1-13 ปี ($\bar{X} = 2.72 \pm 2.52$) ภายใน 5 ปี คิดที่จะลาออกและโอนย้ายร้อยละ 38.7 รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 9,700-21,500 บาท ค่าเฉลี่ย = 16,044.7 $\pm 15,10.8$ บาท/เดือน แรงจูงใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} \pm S.D. = 3.85 \pm 0.26$) บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} \pm S.D. = 3.93 \pm 0.38$) คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} \pm S.D. = 3.71 \pm 0.38$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในระดับสูงได้แก่ แรงจูงใจ ($r = 0.65$) และ บรรยากาศองค์การ ($r = 0.63$)

2. แรงจูงใจในงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การรับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา ลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.28$) และให้ความสำคัญต่ำนับกับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.08$)

3. บรรยากาศองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$) มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.00$) และให้ความสำคัญต่ำนับกับระบบการให้รางวัล ($\bar{X} = 3.74$)

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) การบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.07$) และให้ความสำคัญต่ำนับกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.17$)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $r = .60$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง นับว่าเป็นสิ่งที่ดีทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นดัชนีที่แสดงถึงลักษณะงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความ

ปรารถนาของบุคคล (Walton, 1974, p.21) ซึ่งส่งผลต่อองค์การในการเพิ่มผลผลิต เพิ่มขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งที่ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Huse & Cumming, 1985, pp.198-199) อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2549, หน้า 45-60) อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์แยกรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง 3 ด้าน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้ามั่นคง และด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตซึ่งทั้ง 3 ด้านนี้เป็นองค์ประกอบย่อยที่กลุ่มพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวได้รับจากหน่วยงานแตกต่างจากพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ กิ่งแก้ว เกษโกวิท และยุพาถาวรพิทักษ์ (2553) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง และสอดคล้อง การวิจัยของ จุฑาทวี กลิ่นเฟื่องในสามองค์ประกอบย่อย ส่วนในภาพรวมการศึกษารั้วนี้ได้ค่าเฉลี่ยในระดับสูงต่างจากการศึกษาของจุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ได้ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมในระดับปานกลาง และต่างจากผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ สอนทน (2542) ที่ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจ และ บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในทิศทางบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ (Herzberg, et al 1959, p. 40-51) ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลพึงพอใจในงาน ขณะที่ปัจจัยค้ำจุนมีส่วนช่วยลดความไม่พึงพอใจต่องาน ผลการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้บริหารได้ค้นหาแนวทางที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรกลุ่มนี้ต่อไป

ในด้านบรรยากาศองค์การมีค่าสหสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.629$) เช่นเดียวกันซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับดีซึ่งครอบคลุมถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัล ความโปร่งใส และความยืดหยุ่นในทีม องค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในองค์การที่สมาชิกรับรู้และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (Snow, 2002, pp. 393-397) ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Haimann, Scott & Connor อ้างถึงใน บุญญตา รักษาเจริญ, 2545, หน้า 19) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ จุฑาทิ กลิ่นเพื่อง (2543) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหมในทิศทางบวกในระดับสูง ดังตาราง

ตาราง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (p) ระหว่างแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ($n=150$)

ตัวแปร	r	p-value	แปลผล
แรงจูงใจ	.649	.000	สูง
ด้านความสำเร็จในงาน	.382	.000	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.351	.000	ปานกลาง
ด้านลักษณะงาน	.098	.000	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	.277	.000	ต่ำ
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	.487	.000	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.472	.000	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	.242	.000	ต่ำ
ด้านเงินเดือน	.394	.000	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	.412	.000	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	.243	.000	ต่ำ
ด้านสถานภาพอาชีพ	.399	.000	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	.578	.000	สูง
ด้านความมั่นคงในงาน	.158	.054	ต่ำ

ตัวแปร	r	p-value	แปลผล
บรรยากาศองค์การ	.629	.000	สูง
ด้านความยืดหยุ่น	.636	.000	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	.611	.000	สูง
ด้านมาตรฐาน	.605	.000	สูง
ด้านระบบการให้รางวัล	.584	.000	สูง
ด้านความโปร่งใส	.631	.000	สูง
ด้านความยืดหยุ่นในทีม	.708	.000	สูง

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ด้านการบริหารการพยาบาล

1. ผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกควรนำผลการวิจัยในเรื่องแรงจูงใจ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางมาทบทวนและหาแนวทางในการปรับปรุงให้เกิดความเป็นธรรม

2. ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานและนำปัญหาที่ได้มาอภิปรายร่วมกันระหว่างหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว

3. ควรพิจารณาค่าตอบแทน และจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบที่เป็นจริงตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

ด้านการวิจัย

1. ศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเรื่องความเป็นอยู่สภาพชีวิตของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริงของบุคลากรกลุ่มนี้

2. ศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานให้กับพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวให้เท่าเทียมกับพยาบาลกลุ่มข้าราชการ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวัฒน์ จอมมารวรรณ. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ข้อมูลกำลังพล กพย.รพ.ร.6 (2551)
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ และคณะ. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2549). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(1) มิถุนายน-พฤศจิกายน 2549 หน้า 45-60.
- บุญฤตา รักษาเจริญ. (2545). *การรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานธนาคารหลวงไทย จำกัด (มหาชน): กรณีศึกษาสำนักงานใหญ่*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- มัทรา ตันติเชษยานนท์. (2550). *บรรยากาศในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ศูนย์บริหารงานทรัพยากรบุคคล รพ.ร.6, (2552). *ระเบียบปฏิบัติลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Huse & Cumming (1985). *Organization behavior and management (2 nd ed.)* Minnesota: West Publishing.
- Litwin, A. & Stringer, S. (1968). Collectivity bargaining and the quality of work life in organization dynamics. *Journal of Psychology*. 4(9), 37-53.
- Snow, J. L. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain value employees. *Journal of nursing Administration*, 32(718), 393-397.
- Sullivan, E. J. & Decker, P.J. (2009). *Effective leadership and management in nursing*. London: Pearson Prentice Hall.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*. 52(3), 12-16.