

การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลัง ขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5

Human Resource Management, Quality of Working Life and Work Passion
among the Professional Nurses in Health Service Region 5th

ชิตสุภาค์ ทิพย์เที่ยงแท้* วรเดช ช้างแก้ว สุภาพ เหมือนชู

Chitsupang Tiptientgae* Worradate Changkaew Suphap Mhuanchoo

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี จังหวัดราชบุรี ประเทศไทย 70000

Boromarajonani College of Nursing, Ratchaburi, Ratchaburi Province, Thailand, 70000

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน และ 3) วิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5 จำนวน 405 คน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่ายโดยกำหนดสัดส่วนครอบคลุมทุกระดับของหน่วยบริการในเขตสุขภาพที่ 5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถาม ผ่านการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง .81-.87 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ Path Analysis

ผลวิจัยพบว่า

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลและความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.66, S.D = .48, $\bar{X}$ = 3.98, S.D = .38) ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.50, S.D = .38)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน เขตสุขภาพที่ 5

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) human resource management, quality of working life and work passion, 2) the relationship between personal factors, human resource management, quality of working life and work passion and 3) path analysis of factors affecting work passion among professional nurses. The subjects were 405 professional nurses worked at Health Service Region 5th. The research instrument composed of questionnaires with their reliabilities between 0.81-0.87. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation, and path analysis.

The results of the study showed that:

1. The mean scores of human resource management and work passion were ranked at the high level ($\bar{X}$ = 3.66, S.D = .48, = 3.98 S.D = .38, respectively), while, the mean score on quality of working life was ranked at the medium level ($\bar{X}$ = 3.50 S.D = .38).

2. The demographic factors: position, marital status, age, and work experience were significantly related with human resource management, quality of working life, and work passion ($p < .001$).

3. Human resource management and quality of working life had significantly positive influence on work passion ($p < .001$).

Keywords: Human Resource Management, Quality of Working Life, Work Passion, Health Service Region 5th

บทนำ

ปัญหาโรคและความเจ็บป่วยทางสุขภาพของประชาชนมีความซับซ้อน พบโรคอุบัติใหม่ และผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นและมักเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังต่างๆ ในขณะที่หน่วยบริการบางแห่ง ขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ที่สำคัญ เช่น พยาบาล การขาดแคลนพยาบาลมีสาเหตุเนื่องจาก 1) ความต้องการพยาบาลทั้งจำนวนและคุณภาพมีมากขึ้น 2) การใช้พยาบาลไม่เหมาะสมและไม่ตรงกับขอบเขตวิชาชีพ 3) ขาดการชำระรักษาพยาบาลไว้ในวิชาชีพ 4) ผลิตพยาบาลไม่ทันกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นและการสูญเสียในจำนวนที่มาก^{1,2} การขาดแคลนพยาบาลทำให้ผู้ที่คงอยู่ในงานต้องรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นและการคงอยู่ในงานมีเพียงร้อยละ 62 เท่านั้น³ เมื่อพยาบาลลาออกเพิ่มมากขึ้นทำให้พยาบาลที่คงอยู่ในระบบต้องรับภาระงานที่มากเกินไปเกินค่ามาตรฐาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ ทำให้ไม่สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความผิดพลาดในการให้บริการและนำไปสู่การฟ้องร้องในที่สุด^{2,3}

การขาดแคลนกำลังคนด้านวิชาชีพพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลที่ยังอยู่ในระบบต้องรับภาระงานที่หนักเพิ่มขึ้นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลมีพลังในการทำงานโดยไม่ย่อท้อต่อภาระงานที่ค่อนข้างหนักแนวทาง

หนึ่ง คือ การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดขึ้นในตัวพยาบาลวิชาชีพนั่นเอง⁴ โดยนิยามของคำว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานหรือ Work Passion นั้นหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้สึกต่อการพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และพร้อมที่จะทุ่มเทอย่างสุดความสามารถเพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จ โดยการแสวงหาแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อไปสู่ความสำเร็จที่มุ่งหวัง และคุณลักษณะของผู้ที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ครอบคลุมคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กร 2) ความทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) การระลึกถึงและกล่าวถึงองค์กรในทางบวก⁴ บุคลากรทางสาธารณสุข โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานหรือ Work Passion ก็จะทำอย่างมีความสุข สนุกกับงานที่ทำ

นอกจากนี้ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลมีความรู้สึกมุ่งมั่นและมีพลังขับเคลื่อนในการทำงานเพิ่มขึ้นได้ คือการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าหากพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ที่ดีย่อมส่งผลทำให้องค์กรสามารถชำระรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้ยาวนานขึ้น ปัญหาลาออกจะลดลง

ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลดีต่อองค์การในทางบวก การสูญเสียจากการลาออกของพยาบาลก็จะลดลง ขณะเดียวกันยังส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การด้วย

ในกระบวนการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพที่จะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นหน่วยงานที่สำคัญคือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีนั่นเอง โดยการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบ และสามารถทำงานต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ขององค์การที่ดีได้ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถให้มาปฏิบัติงาน โดยมีการคัดเลือกเพื่อจัดคนให้อยู่ในตำแหน่งงานที่เหมาะสม ขณะเดียวกัน มีการพัฒนาฝึกอบรมด้วยรูปแบบต่างๆ โดยมีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานและจ่ายค่าตอบแทน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างเหมาะสม เมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพปัญหาการลาออกจากองค์การก็จะลดลง และพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ มีความมุ่งมั่นและเกิดพลังขับเคลื่อนในการทำงานได้

เขตสุขภาพที่ 5 มีหน่วยบริการทั้งในระดับตติยภูมิ หุติยภูมิ และปฐมภูมิ มีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการจำนวน 9,916 คน คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5 ซึ่งที่ผ่านมา ยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของพยาบาลวิชาชีพของเขตสุขภาพที่ 5 ขณะเดียวกัน ยังไม่มีการศึกษาคุณภาพชีวิต

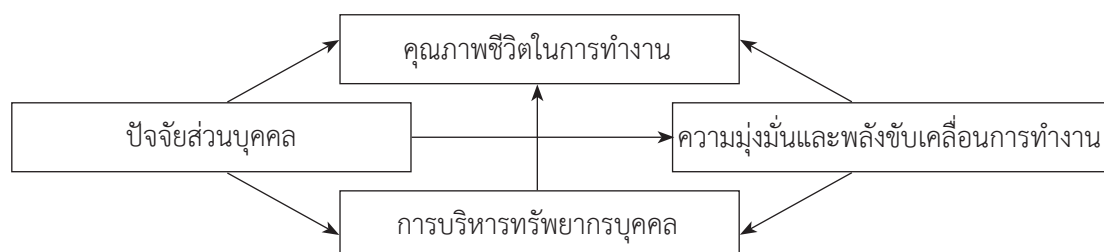
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5
3. เพื่อวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน และได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้วิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 5 แสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้วิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา⁵ ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 5 ในปี 2562 จำนวน 9,916 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร Taro Yamane⁶ กำหนดความคลาดเคลื่อน .05

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระดับหน่วยบริการ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงพยาบาลศูนย์	2673	109
โรงพยาบาลทั่วไป	3237	132
โรงพยาบาลชุมชน	2832	116
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล	1174	48
รวม	9916	405

ฐานข้อมูลเขตสุขภาพที่ 5, กันยายน 2562

เครื่องมือในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยของเศรษฐศาสตร์ไชยแสง⁷ และได้ทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพภายหลังทดลองใช้ได้ค่าความเชื่อมั่นได้ .81 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 27 ข้อ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยของไซตริส ดำรงศานติ⁸ และได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ได้ค่าความเชื่อมั่น .871 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัยของปิยาพร ห่องแสง⁹ และได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ได้ค่าความเชื่อมั่นได้ .842

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรมของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราธิวาส ราชบุรี รหัสโครงการ BCNR 025/2562

ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 385 คน เก็บข้อมูลเพิ่มอีก 5% เพื่อใช้ในการกรณีที่ข้อมูลไม่ครบถ้วน ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 405 คน สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดโควตาตามขนาดประชากรครอบคลุมทุกระดับของหน่วยบริการ เขตสุขภาพที่ 5 ดังตารางที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ขออนุญาตเก็บข้อมูลผ่านสำนักงานเขตสุขภาพที่ 5 เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างข้างต้น โดยส่งแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานแต่ละหน่วยบริการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งพิทักษ์สิทธิในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ โดยลงนามยินยอมในใบพิทักษ์สิทธิ นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้ในการบรรยายลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไป และเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และความมุ่งมั่นขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใช้การวิเคราะห์ Path Analysis เพื่อวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 5

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ร้อยละ 32.6 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.6 อายุเฉลี่ย 43.50 ปี จบปริญญาตรี ร้อยละ 86.2 มีประสบการณ์ทำงาน 21-30 ปี ร้อยละ 36.0

1. ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการพบว่าค่าเฉลี่ยการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $S.D = .48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, $S.D = .70$) คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $S.D = .38$) พิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการ เขตสุขภาพที่ 5 (n = 405 คน)

รายการ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
การบริหารทรัพยากรบุคคล	3.66	.48	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.50	.38	ปานกลาง
ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน	3.98	.38	มาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพสมรสประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความ

สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตำแหน่ง สถานภาพสมรส อายุ ประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ (n = 405)

ตัวแปร	เพศ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	สถานภาพสมรส	อายุ	ประสบการณ์	การบริหาร	คุณภาพชีวิต	ความมุ่งมั่น
							ทรัพยากรบุคคล	การทำงาน	และพลังขับเคลื่อนการทำงาน
เพศ	1.00								
ระดับการศึกษา	-.04	1.00							
ตำแหน่ง	.02	.29**	1.00						
สถานภาพสมรส	-.03	-.17**		1.00					
อายุ	-.01	.25**	.78**	.24**	1.00				
ประสบการณ์	-.01	.27**	.78**	.24**	.89**	1.00			
การบริหารฯ	-.03	-.08	-.09	.03	-.09	-.08	1.00		
คุณภาพชีวิตฯ	-.03	-.06	.04	.10*	.02	.06	.66**	1.00	
ความมุ่งมั่นฯ	-.03	.07	.18**	.15**	.22**	.27**	.43**	.51**	1.00

*p<.05, ** p<.001

3. การวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5

จากการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัย (Path Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการปรับรูปแบบเส้นทางตามลักษณะปัจจัยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Mplus Version 6.12 ผลการวิเคราะห์รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยพิจารณาจากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความตรงของรูปแบบ ได้แก่ ค่า $X^2 = .981$, $df = 1$, $X^2/df = .981$, $p\text{-value} = .322$, $CFI = 1.000$, $TLI = 1.000$, $SRMR = .006$ ซึ่งค่า X^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนี CFI และ TLI มีค่าเท่ากับ 1 ค่าดัชนี SRMR มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้⁹ ถือว่ารูปแบบนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ตัวแปร ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรในโมเดลเส้นทางปัจจัยที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานได้ร้อยละ 34.3 ส่วนปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลทางสาธารณสุขสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 44.7 ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากการบริหารทรัพยากรบุคคลทางสาธารณสุข (.370) รองลงมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (.352) ตามลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและการบริหารทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ การบริหารทรัพยากรบุคคลทางสาธารณสุขมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลการบริหารทรัพยากรบุคคลทางสาธารณสุขเท่ากับ .185 ($p < .05$) สำหรับอิทธิพลทางอ้อมพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นอิทธิพลทางอ้อมที่ส่งผ่านตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลเท่ากับ .185 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีจะส่งต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของพยาบาลที่ดี จะส่งผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ดีด้วย ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยค่าสัมประสิทธิ์ขนาดอิทธิพลประสิทธิภาพเท่ากับ .012 ($p < .05$) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพการทำงานมานานจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานสูงไปในทิศทางที่ดีด้วย

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สำหรับวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $S.D = .48$) สอดคล้องกับผลการวิจัย^{7,10} การที่พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจากเขตสุขภาพที่ 5 ให้ความสำคัญกับปัจจัยในเรื่องของทรัพยากรบุคคล โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการบุคลากรในภาพรวมของเขตสุขภาพและผู้บริหารของแต่ละหน่วยบริการได้รับนโยบายและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นเดียวกัน จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, $S.D = .33$) สอดคล้องกับผลการวิจัย^{12,13} คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางนั้น เป็นเพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง เพราะต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้รับบริการ ขณะเดียวกันต้องทำงานหนักมากขึ้นขึ้นแรงแผ่นจากปกติ ส่งผลต่อคุณภาพการบริการที่ให้กับผู้รับบริการ อัตราการติดเชื้อจะเพิ่มขึ้น ความผิดพลาดในการปฏิบัติการณ์มีผลทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อน ผู้ป่วยต้องอยู่โรงพยาบาลนานขึ้น ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นหรือทำให้ผู้ป่วยเสียชีวิตได้ เนื่องจากการขาดแคลนพยาบาลทำให้พยาบาลต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้น พักผ่อนไม่เพียงพอเหนื่อยล้า

เกิดความเครียด ขาดความสมดุลในชีวิตครอบครัวกับหน้าที่การงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะน้อยลงและการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลลดลงด้วย

จากผลการวิจัยพบว่าความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, S.D = .38$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของวาสนา ขานฉนวน¹¹ อาจเป็นเพราะวิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องให้บริการกับผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทั้งด้านระดับความเจ็บป่วย วัฒนธรรม ความวิตกกังวลและอื่นๆ จึงทำให้วิชาชีพนี้ต้องมีความอดทน เพื่อรองรับอารมณ์ที่แตกต่างหลากหลายจากผู้รับบริการ นอกจากนี้วิชาชีพนี้ยังต้องทำงานที่เสี่ยงต่อชีวิตและความปลอดภัยของผู้รับบริการ พยาบาลวิชาชีพจึงต้องเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันต้องพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งๆ ขึ้น ด้วยเหตุเหล่านี้ จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นและเกิดพลังขับเคลื่อนการทำงาน

ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ และความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ อายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน ทั้งนี้การที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพ เป็นวิชาชีพที่ทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตและปลอดภัยของผู้รับบริการ มีการทำงานเป็นทีม ไม่จำกัดที่เพศ หรือวัย มีความเสมอภาค ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพสมรสเป็นเช่นไร ระดับการศึกษาสูงแค่ไหน หรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนานมากน้อยอย่างไร แต่ทุกคนจะต้องให้บริการอย่างมีมาตรฐาน ด้วยความรับผิดชอบสูง วิริยะอุตสาหะ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนใดๆ ผลการวิจัยที่ได้นี้สอดคล้องกับการศึกษา^{14, 12} นอกจากนี้จากผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .66, p < .001$) กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .43, p < .001$)

กับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากทรัพยากรบุคคล เป็นกลไกที่มีความสำคัญต่อระบบบริการสุขภาพ กล่าวคือถ้ามีการบริหารจัดการบุคลากรที่ดี เช่น สรรหาบุคคลที่มีสมรรถนะ คัดเลือกผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีธรรมาภิบาล ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ออกาสบุคคลได้ทำงานตามความถนัด ความสนใจและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส รวมทั้งให้ค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เหล่านี้จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยกล่าวว่านักวิชาการผู้บริหารและผู้ทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์คือผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจะสร้างองค์ความรู้ แนวทาง กลยุทธ์ และเครื่องมือใหม่ๆ ที่จะทำให้องค์กรเกิดความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ความสำเร็จในอนาคตอย่างยั่งยืน การสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การที่ติดนอกจากจะช่วยในการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรแล้ว ยังช่วยให้พัฒนาคนให้สามารถนำความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ ให้กลายมาเป็นผลงานให้กับองค์กรด้วย¹⁵

สำหรับวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์เส้นทางปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการเขตสุขภาพที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และประสบการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประสบการณ์จะมีอิทธิพลทางตรงต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการสาธารณสุข ส่วนอายุจะมีผลทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนองค์การการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยร่วมกับการมีประสบการณ์ทำงานมากจะทำให้มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานได้ดี ส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลจะส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการสาธารณสุข เนื่องมาจากการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนฯ สิ่งเหล่านี้หากมีการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพก็จะส่ง

ผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกมุ่งมั่นและเกิดพลังที่จะขับเคลื่อนงานต่างๆ ของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต่อไปได้นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลดี ย่อมทำให้มีความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ต้องทำงานเป็นช่วงเวลายาวขึ้นเวรทั้งเวรเช้า บ่าย และดึก ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำให้วิชาชีพนี้มีโอกาสพบปะหรือแต่งงานค่อนข้างน้อย ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสดร้อยละ 42 และสถานะหม้าย หย่า แยกกันอยู่ร้อยละ 7.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ทำให้มีประสบการณ์ มุมมอง ความเชื่อแตกต่างกัน เช่นเดียวกับอายุ เมื่ออายุมากขึ้น ทำให้ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย เกิดการรับรู้และเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป หรือแม้แต่ประสบการณ์ในการทำงานที่มากขึ้น ได้มีโอกาสหรือรับรู้เหตุการณ์ต่างๆ ทั้งในการปฏิบัติงานและในการใช้ชีวิต จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนเกิดการเรียนรู้และมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ดังที่ โชติรส ดำรงศานติ¹⁵ ได้กล่าวว่า ความแตกต่างด้านช่วงอายุหรือเจเนอเรชันเป็นสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญและความสนใจเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละช่วงอายุจะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับอิทธิพลและสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างช่วงปีนั้นๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. ควรกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น และเพื่อธำรงรักษาให้พยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในระบบ
2. ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ เพื่อเพิ่มความขวัญ กำลังใจและสร้างพลังขับเคลื่อนการทำงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ
3. ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงาน โดยพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลโดยเฉพาะด้านสถานภาพสมรส อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมาประกอบการพิจารณาร่วมด้วย
4. หน่วยบริการปฐมภูมิทุกแห่ง มีพยาบาลวิชาชีพที่ประชาชนในพื้นที่ให้การยอมรับ ไว้วางใจ ทั้งนี้ การได้รับ

การยอมรับ ไว้วางใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ สร้างความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดกับพยาบาลโดยการบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขวัญกำลังใจ และเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพยาบาลให้มากขึ้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

References

1. Srisuphan W, Sawangdee K. Policy proposals for solving nursing shortage problems. Professions in Thailand. Journal of the Nursing Council. 2012; 27 (1): 6. (In Thai)
2. Bunthong T, Nuancharoenkul S.. Development Strategy and Maintenance in Professional. Journal of Thai Nursing and Midwifery Practice. 2016; 3 (2): 18-19. (In Thai)
3. Tangchatchai B, Sirirungsri B, Sripunworasakul S, Rangkhawat P. Factors Predict the persistence of professional nurses Regional Hospital North Eastern Area Under the Ministry of Public Health. Journal of the Nursing Council. 2011; 26 (4): 47. (In Thai)
4. Saengchan R, Bunsathorn W. Human resource management to encourage employees Generation Y generates determination and driving force in work. And keeping talented people With the organization. HROD JOURNAL. 2015; 7 (2): 26. (In Thai)
5. Kanchanawati T, Kanchanawati S. Research Methodology. 2nd edition. Bangkok: Tree Branch Print and rubber stamp. 2018. (In Thai)
6. Hongsaeng P. Human resource management affecting organizational commitment of Government Savings Bank branch staff In Bangkok. (Thesis Management MBA) Srinakharinwirot University; 2012. (In Thai)

7. Chaisaeng S. Quality of work life and organizational commitment of college personnel. Ratchaphruek, Ratchaphruek College; 2010. (In Thai)
8. Damrongsa C. Providing non-monetary incentives and communication strategies of leaders that affect Love and the power to drive the organization of talented people. (Master of Science Thesis). National Institute of Development Administration; 2011. (In Thai)
9. Geiser C. Data analysis with Mplus. New York: Guilford Publications; 2013.
10. Kittitharo Sompha A. Human resource development of Subdistrict Administration Organization In Kantharalak District Sisaket Province (Master of Science Thesis). Mahachulalongkornrajavidyalaya University; 2013. (In Thai)
11. Khanchanon W. Relationship between the organization's goals. And the love of work performed by the employees in private specialized hospitals in the area Bangkok. (Thesis of Industrial and Organizational Psychology). King Mongkut's University of Technology North Bangkok; 2017. (In Thai)
12. Sa-nguanwongwan W, Piyapanya N. (2017). Quality of working life of nurses in Private hospital Bangkok. SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL. 2017; 3 (2): 82-84. (In Thai)
13. Khamkornrucha S, Thongwichian S. (2014). Factors affecting quality of work life of Professional nurses, community hospitals Pathum Thani Province. EAU HERITAGE JOURNAL Science and Technology: 2014; 8 (2): 196-197. (In Thai)
14. Tangmun J. (2012) Quality of working life of staff nurses at Bhumibol Adulyadej Hospital Royal Thai Air Force Medical Department. (Master of Business Administration Thesis) Rajabhat University Rumpai Ni; 2012. (In Thai)
15. Damrongsanti C, Bunsathorn W. (2014). Importance and concept of enhancing commitment. And the power to drive the organization in the creative economy era. NIDA Development Journal. 2014; 54(3): 138. (In Thai)