

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ทั้งโดยรวมและรายด้าน ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ผู้บริหารการพยาบาลของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด 8 แห่ง จำนวน 64 คน ในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ.2549

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดย ผาณิต สกุลวัฒนะ (2537) ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และแผนกที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาล 8 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 45 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด มีข้อคำถามให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด เครื่องมือดังกล่าว ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน ผู้ศึกษาจึงนำไปหาความเชื่อมั่น โดยนำเครื่องมือดังกล่าวไปทดลองใช้กับผู้บริหารการพยาบาลของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับประชากร จำนวน 20 คน มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 แล้วนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้บริหารการพยาบาล มีอายุเฉลี่ย 37.50 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 41 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.81 มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 68.75 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.25 มีประสบการณ์การทำงานพยาบาลอยู่ในช่วง 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.94 มีรายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 18,001 – 23,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.94 ส่วนรายได้พิเศษต่อเดือนอยู่ระหว่าง 3,001 – 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.25 ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.06 และปฏิบัติงานที่งานผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 14.06

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.33$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.45$) ส่วนด้านอื่นๆ ผู้บริหารการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.56$) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.39$) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ($\mu = 3.57$, $\sigma = 0.51$) ด้านจังหวะชีวิต ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.77$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.47$) ด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.41$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\mu = 2.91$, $\sigma = 0.53$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลควรธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลให้อยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารการพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา คุณภาพบริการพยาบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน และเป็นตัวแทนโรงพยาบาลในการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์

1.2 สนับสนุนให้ผู้บริหารการพยาบาลได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีละ 1 ครั้ง เพื่อคัดกรองความเสี่ยงทางด้านสุขภาพและโรคที่เกิดจากการทำงาน เพื่อให้ผู้บริหารการพยาบาลมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 กำหนดนโยบายและสนับสนุนทรัพยากรในการจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดและระบบการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อในโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ผู้บริหารการพยาบาลรู้สึกมั่นใจในความปลอดภัยจากการทำงาน

1.4 สนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นและมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นนั้น โดยอนุญาตให้ใช้เวลาราชการบางส่วนในการศึกษาต่อ เพื่อให้ผู้บริหารการพยาบาลเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและมีความพร้อมในตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.5 ส่งเสริมให้ผู้บริหารการพยาบาลได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ควรสนับสนุนให้ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับมีอิสระในการทำงานและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในรูปของคณะกรรมการ จัดเวทีเสนอผลงานต่างๆ เป็นต้น

1.6 มอบหมายงานให้เป็นผู้นำกลุ่มตามความสามารถนั้น ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารการพยาบาลทุกคนได้มีโอกาสฝึกทักษะการเป็นผู้นำกลุ่ม ซึ่งภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการพยาบาล เพื่อให้ผู้บริหารการพยาบาลเกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถเป็นผู้นำกลุ่มได้

2. ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น ดังนี้

2.1 สนับสนุนแหล่งข้อมูลความรู้ภายในองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็น เช่น วารสารหนังสือวิชาการ การค้นคว้าทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองได้อย่างเต็มที่

2.2 ควรพิจารณาถึงเรื่องการมอบหมายงานให้ผู้บริหารการพยาบาลรับผิดชอบ อย่างทั่วถึงและเหมาะสมกับความสามารถ เพื่อไม่ให้กระทบกับเวลาของครอบครัวจนเกินไป

3. ผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ และชมรมพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น ดังนี้

3.1 ผลักดันให้ผู้บริหารการพยาบาลได้รับค่าตอบแทนพิเศษอย่างเหมาะสมกับลักษณะการทำงาน และคุ้มค่ากับการเสี่ยงภัยในการทำงานเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น เพื่อให้ผู้บริหารการพยาบาลรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม คุ้มค่าและมีความยุติธรรม เพื่อจูงใจให้ผู้บริหารการพยาบาลทำงานให้กับองค์กรนานขึ้น และมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับการทำงานเสี่ยงภัยและเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันมีความแตกต่างกันมาก ได้แก่ ค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส.) และค่าเบี้ยเลี้ยงเหมาะสมสำหรับพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่ทุรกันดารและขาดแคลน ระดับ 1 และระดับ 2

3.2 ผลักดันให้ผู้บริหารการพยาบาลมีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่สูงขึ้นจากระดับ 7 เป็นระดับ 8 เพื่อจูงใจให้ผู้บริหารการพยาบาลทำงานให้กับองค์กรนานขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลกับพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน
2. ศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นต้น
3. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น