

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อบรรยายคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่คัดสรรแห่งหนึ่ง โดยมีรายละเอียดในด้านความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน สิ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งในด้านที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีและไม่ดี ผลที่เกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ซึ่งส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพเองและต่อคุณภาพงานที่ผู้รับบริการจะได้รับ รวมทั้งแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเกิดจากความรู้สึกและความต้องการของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในการดำเนินการวิจัย รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องที่ผู้ให้ข้อมูลอ้างถึง ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ให้ข้อมูล ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่ 15 ธันวาคม 2547 ถึง 30 กันยายน 2549 ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

พื้นที่ที่ทำการศึกษาคือเป็นโรงเรียนแพทย์แห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นแหล่งศึกษาของนิสิตแพทย์และนิสิตพยาบาล ให้บริการด้านการแพทย์และบริการทางวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกโรงพยาบาล เป็นแหล่งวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยเฉพาะการวิจัยในมนุษย์ เน้นให้บริการการรักษาระดับตติยภูมิในพื้นที่ภาคกลางตอนล่าง ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง มีจำนวนเตียงให้บริการทั้งหมด 331 เตียง เปิดให้บริการทั้งสิ้น 15 สาขา มีบุคลากรแยกตามสายงานเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มการแพทย์ ประกอบด้วยอาจารย์แพทย์ แพทย์ใช้ทุน ทันตแพทย์ และทันตแพทย์ใช้ทุน จำนวน 114 คน กลุ่มสนับสนุนการแพทย์ ประกอบด้วย นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด และเภสัชกร จำนวน 64 คน กลุ่มสนับสนุนบริการ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่สำนักงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานคลังยา งานทรัพยากรมนุษย์ และคนงาน จำนวน 197 คน และกลุ่มสายการพยาบาล ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ 177 คน ผู้ช่วยพยาบาล 100 คน และพนักงานประจำห้องผู้ป่วย 13 คน

กลุ่มสายการพยาบาล มีรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชา มีหน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชาทั้งสิ้น 7 หน่วยงาน ได้แก่ งานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์-ออร์โธปิดิกส์ งานการพยาบาลผ่าตัด งานการพยาบาลผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุฉุกเฉิน ซึ่งแบ่งเป็น 18 แผนก มีพยาบาลวิชาชีพ 158 คน นอกจากนี้ยังมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของภาควิชา 2 หน่วยงาน ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลสังกัดภาควิชาวิสัญญีวิทยา 13 คน และพยาบาลหน่วยไตเทียมสังกัดภาควิชาอายุรศาสตร์ 3 คน มี 1 หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของฝ่ายบริหารโรงพยาบาล คือ งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ มีพยาบาลวิชาชีพ 2 คน และมี 1 หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของฝ่ายบริการและสิทธิประโยชน์ คือ งานสร้างเสริมสุขภาพและเวชศาสตร์ครอบครัว มีพยาบาลวิชาชีพ 1 คน

ผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 9 คน มีอายุตั้งแต่ 23 ปี ถึง 28 ปี มีอายุการทำงานในวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานเฉพาะในโรงพยาบาลแห่งนี้ 3 คน และมีประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลอื่นร่วมด้วย 6 คน การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ทั้ง 9 คน สถานภาพสมรสโสด 8 คน สมรส 1 คน ปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลภายใต้การบังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาล 7 คน และมี 2 คน ที่ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลแล้วย้ายมาอยู่ภาควิชาวิสัญญีวิทยา

ผลการศึกษาพบว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่หนึ่งคือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วยสององค์ประกอบ ได้แก่ การมีความสุขในการทำงาน หมายถึงพยาบาลวิชาชีพมีความชอบและพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเครียด สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ สนุกกับการทำงาน รู้สึกว่ามีชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตนเอง และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน หมายถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม แนวความคิดในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน รวมทั้งลักษณะของบุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอึดอัด และประเด็นที่สองคือ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี หมายถึง พยาบาลวิชาชีพไม่มีความสุข รู้สึกอึดอัด ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ความหมายที่หนึ่ง คือ การทำงานอย่างมีความสุข หมายถึงพยาบาลวิชาชีพมีความชอบและพึงพอใจในงานที่ทำ เป็นการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิด

ความเครียด สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ สนุกกับการทำงาน รู้สึกว่ามีชีวิตที่ดีขึ้น และงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตนเอง ส่วนความหมายที่สอง คือ การทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน หมายถึง การทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม แนวความคิดในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน รวมทั้งลักษณะของบุคลากรในหน่วยงานไม่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอึดอัด ซึ่งสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วย ในขณะเดียวกันสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี ประกอบด้วย การได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลน้อย สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ปลอดภัย ความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน ความรู้สึกด้านลบต่อผู้รับบริการ มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับหัวหน้าหน่วยงาน ลักษณะการทำงานที่ไม่ชัดเจนอุปสรรคการแพทย์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และความรู้สึกด้านลบต่อหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาล

สิ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่หนึ่ง คือ สิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดี แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีผู้ร่วมงานที่ดี หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน ผู้ร่วมงานมีความเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันไม่นินทา กันลับหลัง ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วน สามารถเป็นที่ปรึกษาและช่วยกันแก้ไขปัญหาได้ ด้านการได้รับสิ่งตอบแทนอย่างเหมาะสมจากการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับจากการทำงานซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน เงินค่าตอบแทนยามวิกาล และเงินค่าตอบแทนการอยู่เวรเพิ่มเติม รวมทั้งรู้สึกพึงพอใจในสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่แตกต่างจากระบบราชการ คือสามารถเบิกค่ารักษาในกรณีรักษาโรงพยาบาลเอกชนได้ ด้านการมีประสบการณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน และด้านการมีความชอบในงานที่ทำ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามที่ตนเองชอบ มีโอกาสในการเลือกงานที่เหมาะสมกับตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

ประเด็นที่สอง คือ สิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลน้อย หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่ากำหนดเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลปีละ 15,000 บาทต่อปี ไม่เพียงพอต่อการรักษาเมื่อเจ็บป่วย เนื่องจากเงินจำนวนนี้ต้องใช้ร่วมกันทั้งครอบครัว จึงมีความรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการในระบบอื่นเช่น ตันสังกัดหรือประกันสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ปลอดภัย หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าระบบการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคยังไม่ดีพอ ผู้ปฏิบัติงานอาจเกิดการเจ็บป่วยจากการทำงานได้ รวมทั้งสถานที่ทำงานบางหน่วยงาน

ไม่มีความเป็นส่วนตัว บุคคลภายนอกสามารถเข้า-ออกในหน่วยงานได้โดยสะดวก ด้านความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอ อีกทั้งลักษณะการทำงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องผลัดเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมทั้ง 24 ชั่วโมง จึงต้องปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลอื่นทั่วไป มีผลให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าในการการปฏิบัติงาน ส่วนของความรู้สึกด้านลบต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกโมโห หงุดหงิด และไม่มีความสุขในการทำงาน จากการที่รู้สึกว่าผู้รับบริการมีความต้องการในสิ่งที่ตนเองไม่เห็นด้วย และในบางครั้งส่งผลลบต่อคุณภาพงานบริการ ด้านสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับหัวหน้าหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกด้านลบต่อหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเกิดจากการถูกตำหนิ การไม่ได้รับการปกป้อง รวมทั้งรู้สึกว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานจากหัวหน้ามากเกินไป ด้านลักษณะการทำงานที่ไม่ชัดเจน หมายถึง ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกว่าไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน อีกทั้งรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากเกินไปบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านอุปสรรคการแพทย์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ขาดอุปกรณ์การแพทย์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สะดวก เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และในด้านความรู้สึกด้านลบต่อหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาล หมายถึง ความไม่เข้าใจในขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาล รู้สึกว่าเป็นสาเหตุให้เกิดความไม่สะดวกในการทำงาน รวมทั้งความไม่พึงพอใจในระบบการประเมินผลงานและวิธีการรับผู้ปฏิบัติงาน และในด้านรูปแบบการทำงานไม่ชัดเจน

ผลที่เกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี แบ่งเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่หนึ่งคือ ความรู้สึกด้านลบต่อหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย รู้สึกไม่อยากทำงาน ไม่มีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งเกิดความเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน ประเด็นที่สองคือ คุณภาพงานไม่ดี หมายถึง เกิดโอกาสผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทำงานได้ไม่ครบถ้วน ทำให้ผลงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ รวมทั้งสิ้นเปลืองเวลาในการทำงาน อันจะส่งผลเสียต่อคุณภาพงานที่ผู้รับบริการจะได้รับและส่งผลกระทบต่อองค์การ

ผู้ให้ข้อมูลบรรยายถึงแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 6 แนวทาง ได้แก่ การเพิ่มสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงาน หมายถึง เพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล จัดให้มีสวัสดิการอาหารแก่บุคลากร และเพิ่มค่าตอบแทนจากการทำงาน การเพิ่มความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ควรจัดให้มีระบบการระบายอากาศที่ดี จัดให้มีการทำความสะอาดพื้นที่ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีการตรวจร่างกายบุคลากร รวมทั้งมีการฉีดวัคซีนป้องกัน การเจ็บป่วยอย่างเหมาะสม ส่วนการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ จะช่วยให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม ลดปัญหาการเหนื่อยล้าจากการทำงานที่มากเกินไป สำหรับความเชื่อมั่น

ต่อผู้บริหาร และการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความชำนาญและความมั่นใจของ
ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้ให้ข้อมูล
เสนอเป็นแนวทางในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน หากมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมี
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความสุข
อันจะส่งผลให้คุณภาพงานขององค์กรให้ดีขึ้นต่อไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านการบริหาร

1. จากผลการวิจัยพบว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี
จะส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และพยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกไม่อยากทำงาน
ดังนั้นผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาล ผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายการพยาบาล และฝ่ายทรัพยากรบุคคล
ควรทำการสำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง
เช่น จัดกลุ่มผู้รับผิดชอบเพื่อทำหน้าที่สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสารทุกข์สุกดิบ และคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถดำเนินการได้ทั้งในรูปแบบการสอบถามด้วยวาจารายบุคคล หรือ
รายกลุ่ม การตั้งตู้รับความคิดเห็น รวมทั้งการจัดระบบสวัสดิการของโรงพยาบาล เพื่อเปิดโอกาส
ให้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานถึงผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาล และ
ผู้บริหารสูงสุด ของฝ่ายการพยาบาลได้โดยตรง เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
และลดสาเหตุของการเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีของพยาบาลวิชาชีพ

2. ผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาลและผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายการพยาบาล ควรส่งเสริม
ให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่ง
จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า สามารถส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพได้โดย

2.1 เพิ่มความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เช่น เพิ่มสวัสดิการ
ค่ารักษาพยาบาล ให้เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ จัดให้มีสวัสดิการอาหารแก่บุคลากร และกำหนด
ค่าตอบแทนการทำงาน อย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ทำ

2.2 เพิ่มระบบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน เช่น เพิ่มเครื่องกรองอากาศและ
พัดลมระบาย อากาศในหน่วยงานที่มีระบบการระบายอากาศที่ไม่ดี มีการทำความสะอาด
เครื่องปรับอากาศ อย่างสม่ำเสมอ และจัดทำประตูที่ไว้รหัสสำหรับเข้าหน่วยงาน ในหน่วยงาน
ที่ต้องการความเป็นส่วนตัว สดส่วนมิดชิด เพิ่มความปลอดภัยจากบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้อง

2.3 จัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น รับพยาบาลวิชาชีพนอกเวลา (Part Time) จากโรงพยาบาลอื่น เพื่อให้บุคลากรมีการพักผ่อนอย่างเหมาะสม ไม่เกิดความเหนื่อยล้า จากการทำงานที่มากเกินไป รวมทั้งเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้เข้า ร่วมประชุมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

2.4 เพิ่มความเชื่อมั่นแก่พยาบาลวิชาชีพต่อผู้บริหารทางการพยาบาลในทุกกระดับ เช่น จัดระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับหน่วยงาน โดยการประเมินทั้งจากผู้บริหาร ระดับสูงกว่า ระดับหน่วยงานใกล้เคียง และผู้ได้บังคับบัญชา จัดให้มีระบบการแสดงความคิดเห็น ต่อผู้บริหารทางการพยาบาล โดยจัดทำตู้รับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารทางฝ่าย การพยาบาล

2.5 ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในหน่วยงาน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับหน่วยงานมีการกล่าวให้กำลังใจและติดตามการทำงานกรณีที่มีมอบหมายงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งแจ้งถึงผลงานความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานทำสำเร็จให้แก่ผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงานอื่นทราบ

2.6 จัดระบบที่เอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น จัดตารางการทำงานให้มีผู้รับผิดชอบดูแลการฝึกปฏิบัติงานของนิสิตพยาบาล โดยพยาบาลพี่เลี้ยงหรือพยาบาลครูคลินิก จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอและตรงตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน

2.7 เพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เนื่องจากความรู้ที่เพียงพอของผู้ร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น จัดอบรมทางวิชาการในหน่วยงาน กำหนดให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมทางวิชาการทั้งในและนอก หน่วยงานทุกปี มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับโดยผู้เชี่ยวชาญ เช่น อาจารย์แพทย์ พยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ และจัดระบบพยาบาลพี่เลี้ยง ของแต่ละหน่วยงาน โดยมีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง

3. สำหรับสิ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีและไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ เช่น การคิดค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน ระเบียบและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน ระเบียบการรับสมัครบุคลากร รวมทั้งรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควรมีการสื่อสารและอธิบายแก่บุคลากรทราบอย่างชัดเจน เพื่อให้เข้าใจในบริบทของโรงพยาบาล ลดปัญหาความไม่พึงพอใจในรูปแบบการบริหารองค์กร

4. จากผลการวิจัยพบว่าความรู้และประสบการณ์ที่เพียงพอของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งของผู้ให้ข้อมูลเองและผู้ร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้น หากองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายการพยาบาล จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการสอบประเมินความรู้หลังจากได้รับการอบรม และมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงาน หลังการอบรม มีรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานการพยาบาลที่บ่งบอกถึงคุณภาพและทักษะการปฏิบัติงานได้จริง เช่น หัวหน้าหน่วยงานติดตามการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด นิเทศงานอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน อีกแนวทางหนึ่งคือ ผู้บริหารสูงสุดของฝ่ายการพยาบาล ควรมีการเผยแพร่งานวิจัยที่เป็นความรู้ใหม่แก่บุคลากร เช่น จัดทำวารสารวิชาการทางการพยาบาล เป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ จะสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและคุณภาพงานขององค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ แต่ในการให้บริการทางการพยาบาล ประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับ และผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ให้ข้อมูลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับอื่นด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ น่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอื่นที่ให้บริการทางการพยาบาล อันจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการขององค์กร จึงควรมีการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในทุกระดับ
2. ในระหว่างการวิจัยครั้งนี้ โรงพยาบาลที่ผู้วิจัยทำการศึกษา มีความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งมีการเปลี่ยนแปลงการทั้งในด้านโครงสร้างของระบบบริหารโรงพยาบาล และการเปลี่ยนแปลงในระบบบริการสุขภาพของประเทศ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่เปิดให้บริการระยะเริ่มต้นและโรงพยาบาลที่เปิดให้บริการมาเป็นเวลานาน
3. ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ของผู้ร่วมงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยตรง แต่ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์ของผู้ร่วมงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ให้ข้อมูล จึงมีความคิดเห็นว่าควรมีการศึกษา

เพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของผู้ร่วมงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University