

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ต่อการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งตัวแปรที่ศึกษาคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพด้านรายได้ อายุ และปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 215 คน ซึ่งทำงานอยู่ในแผนกต่าง ๆ ดังนี้ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกห้องฉุกเฉิน แผนกหอผู้ป่วยใน แผนกห้อง ไอ ซี ยู และแผนกห้องผ่าตัด

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ยามาเน่ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอนได้ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ทเบอร์ก ในเรื่องความพึงพอใจในงานซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 2 ด้านคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจ) และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (ปัจจัยค้ำจุน) มีลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามคำถามปลายปิดใช้แนวทางการสร้างแบบทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบมี 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งสร้างจากแนวคิดความเป็นผู้นำของแบสส์ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ 2 ลักษณะคือการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบ 3 ด้านคือการสร้างบรรมี การคำนึงถึงความเป็นเอกมยงคค การกระตุ้นปัญญา ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี

องค์ประกอบ 2 ด้านคือการให้รางวัลโดยมีเงื่อนไขและการจัดการโดยมีข้อยกเว้นซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือกตอบมี 5 ระดับ จำนวน 79 ข้อ

ส่วนแนวคำถามสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จากแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจและภาวะผู้นำเดียวกันกับการวิจัยเชิงปริมาณ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถามทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน นำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างตามคำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

แบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณได้นำมา วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คนเมื่อมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .82 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .98

การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านทางผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และส่งต่อไปยังพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ทั้งหมด 215 ฉบับ ได้รับกลับคืน 215 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ใช้เวลารวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 2 เดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม วิเคราะห์หัตถแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหากลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก

การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้การสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ให้ข้อมูล เป็น พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ การเก็บข้อมูล มีทั้งหมด 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งหมด 10 คน ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล จนได้ข้อมูล ที่ไปในทิศทางเดียวกัน ใช้เวลารวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 4 เดือน (มีนาคม 2549 – มิถุนายน 2549) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล โดยใช้แนวคำถาม 15 ข้อ ประกอบในการเก็บข้อมูล เพื่อ ต้องการทราบถึงความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกต่อการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน

ครั้งที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมหลังจากได้ผลการวิจัยเชิงปริมาณออกมา โดยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจาก ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนทั้งหมด 10 คน ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล จนได้ข้อมูล ที่ไปในทิศทางเดียวกัน ใช้เวลารวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 1 เดือน (กรกฎาคม 2549) ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูล ใช้แนวคำถาม เพิ่มเติม 3 ข้อ (ข้อที่ 16, 17 และ 18) พิจารณาจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบในการเก็บข้อมูลเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยให้มีความน่าสนใจมากยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นพยาบาลวิชาชีพมีอายุระหว่าง 25-29 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 30-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ทั้งหมดทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ > 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยในมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาคือ แผนกผู้ป่วยนอกคิดเป็นร้อยละ 23.3 มีรายได้ต่อเดือนเป็นจำนวนเงิน > 15,000 – 20,000 บาทมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ > 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.9

สำหรับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพทั้ง 2 ครั้งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกต่าง ๆ ดังนี้ คือแผนก ผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน แผนกห้องฉุกเฉิน แผนกผู้ป่วยหนัก และแผนกห้องผ่าตัด ในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก มีอายุโดยเฉลี่ย 30.7 ปี ประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉลี่ย 4.4 ปี มีรายได้โดยเฉลี่ย 20,600 บาทต่อเดือน

2. ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกโดยรวม อยู่ในระดับระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 โดยมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับมากและปานกลาง คะแนนเฉลี่ยรายข้อ รู้สึกรักและภูมิใจในวิชาชีพ ได้รับการยกย่องนับถือจากประชาชนทั่วไปว่ามีเกียรติ มีความภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 4.40, 4.33$ และ 4.24 ตามลำดับ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60, .63 และ .56

ตามลำดับ

3. ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 โดยมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อ อยู่ในระดับสูง ปานกลางและต่ำ คะแนนเฉลี่ยรายข้อ หัวหน้างานมีความซื่อสัตย์สุจริต บอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงานที่ต้องทำให้สำเร็จ บอกให้ผู้ร่วมงานทุกคนทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานเผชิญอยู่ เป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X} = 3.93, 3.89$ และ 3.85 ตามลำดับ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .92, .78 และ .81 ตามลำดับ

4. การหากลุ่มพยากรณ์ ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสมการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณซึ่งกลุ่มพยากรณ์ทั้งหมดได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพคือ รายได้ และอายุ กับ ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าตัวพยากรณ์ อายุของพยาบาลวิชาชีพ และ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 37 ($R^2 = .37$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($Beta = .576$) รองลงมาคือปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพด้านอายุ ($Beta = .185$) ตามลำดับซึ่งหมายถึง ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีน้ำหนักในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ อายุของพยาบาลวิชาชีพ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าตัวพยากรณ์ ที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ได้แก่ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และ อายุของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นจึงสร้างสมการพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.915 + .359 (\text{ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย}) + .017 (\text{อายุของพยาบาลวิชาชีพ})$$

สมการทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปแบบมาตรฐาน
 $Z' = .576$ (ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย) + .185 (อายุของพยาบาลวิชาชีพ)

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ความคิดเห็นต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกต่อการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจโดยผู้วิจัยแบ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของเฮิร์ทเบอร์กคือปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor)

เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมของการทำงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกมีความคิดเห็นดังนี้

1. โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก ซึ่งเป็น โรงพยาบาลที่ พยาบาลวิชาชีพ ทำงาน อยู่ ส่วนใหญ่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดี บรรยากาศดี สะดวกต่อการเดินทาง สถานที่ทำงาน กว้างขวาง มีเครื่องมือที่ใช้ ในการทำงานส่วนใหญ่ ครบถ้วน มีนโยบายการบริหารที่ดีใน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. ปริมาณงานที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก รับผิดชอบอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพยาบาลในแต่ละงานส่วนใหญ่พบว่า ความรับผิดชอบมากไป (สภาพการทำงาน)
3. ความคิดเห็นในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับในแต่ละเดือน เป็นจำนวน เงินเดือนที่ ดี สูง ความมั่นคงต่อการทำงาน มีความมั่นคงที่ดี
4. สวัสดิการด้านวงเงินค่ารักษาพยาบาลทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในมีวงเงินน้อยเกินไป ควรต้องปรับปรุง สวัสดิการเรื่องห้องพักที่เพียงพอ ปลอดภัยต่อการเดินทางไป-มา ในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

เป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ สนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายใน ที่เกิดจากการทำงานในความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก พบว่า

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก รู้สึกภาคภูมิใจและรักในวิชาชีพ พยาบาล เป็นวิชาชีพ ที่มีคนนับถือ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับ การยกย่อง จากเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะงานที่เหมาะสม

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ

แรงจูงใจที่ดีที่สุด ที่ จูงใจให้มาทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก คือ รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดี การทำงานเป็นทีม การได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัวการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

การลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ควรทราบเหตุผลในการลาออกที่แท้จริง โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยควรดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อ ที่จะไม่ให้พยาบาลระดับปฏิบัติการ ลาออกจากงานด้วยเหตุผลที่ไม่สมควรโดยวิธีการ การคอยดูแล เอาใจใส่ เมื่อพบปัญหาต้องมีการเปิดใจรับฟังปัญหา แนะนำแนวทาง ช่วยแก้ไข ประนีประนอม ไน้มน้าว ชี้แจง กรณีที่ไม่สามารถจะแก้ไขได้ก็ต้องดูแลเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องลาออก และความต้องการนำมาปรับปรุงอย่างอื่น ที่เหลืออยู่หรือไม่

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย เซึ่งปริมาณ และเสริมด้วยข้อคิดเห็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก

1.1 ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = .61$) แสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก มีพฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากคำถาม 79 ข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกอยู่ในระดับสูง จำนวน 30 ข้อ ระดับปานกลางมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 44 ข้อ และระดับต่ำจำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หัวหน้างานมีความซื่อสัตย์ สุจริต ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .92$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิระพร แดนเขต (2543) ที่ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหอผู้ป่วยและผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 10 พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพในงานของพยาบาลวิชาชีพและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรทัย นนทเกท (2542) ที่ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ พบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ การพอใจในงานมาก น้อยขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและสิ่งจูงใจเป็นสำคัญ ซึ่งแสดงว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเปรียบเสมือนผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในปัจจุบัน ของโรงพยาบาลเอกชน ต้องมีความซื่อสัตย์ เป็นตัวอย่างในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกนอกจากเป็นโรงพยาบาลที่มุ่งการรักษาพยาบาลแล้วยังมุ่งเน้นกำไรจากการประกอบการ อีกทั้งหัวหน้าเองต้องบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงานที่ต้องทำให้สำเร็จ รวมถึงบอกให้ผู้ร่วมงานทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานเผชิญอยู่ โดยเน้นกลยุทธ์ทางการตลาดเข้ามาช่วยเพิ่มคุณค่ากับบริการที่ได้รับ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) อีกทั้งการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนนั้น พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย มีข้อจำกัดในการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายให้สมดุลอย่างมีเหตุผล ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก จึงมีพฤติกรรมและบทบาทดังกล่าวจะทำให้พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ถึงความซื่อสัตย์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อเป็นตัวอย่างในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พบว่าอยู่ในระดับต่ำที่สุด เป็นเรื่องของหัวหน้างานเสนอผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาลดขึ้นเงินเดือนเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดร้ายแรง ($\bar{X} = 1.93$, $SD = 1.12$) ซึ่งในการบริหารงานในโรงพยาบาลเอกชนมีวิธีแก้ปัญหามาในแต่ละสถานการณ์แตกต่างกันขึ้นกับสถานการณ์ (วิรัช สงวนวงศวาน, 2547) และความรุนแรงของสถานการณ์ ในขณะนั้น การทำหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ยังไม่มีภาวะผู้นำในระดับที่ดีส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ดี มีผลทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกทั้ง เพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล ช่วยให้พยาบาลมีความชัดเจนในบทบาทของตนมากขึ้น (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

ปัจจุบันในโรงพยาบาลเอกชนเปิดโอกาสให้พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนมีอำนาจในการบริหารจัดการเต็มที่เพื่อให้ความคาดหวังจากผู้รับบริการได้รับการตอบสนองอย่างดีที่สุด จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภารกิจในขอบเขตที่กว้าง แต่เมื่อพบว่าระดับภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมในภาคตะวันออกยังอยู่ในระดับปานกลางจึงเป็นโอกาสในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น อาจจะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แนวคิดในการบริหารมาพัฒนางานของตนและในส่วนที่ตนรับผิดชอบสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำของเบสส์ (Bass, 1985) ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะเป็นผู้โน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ และสอดคล้องกับการศึกษาของบาร์เกอร์ (Barker, 1992) โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาลมีผลทำให้ผู้ตามเกิดสิ่งต่อไปนี้คือ การลาออกน้อยลง ขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้น มีความกระตือรือร้นในการให้การพยาบาล มีน้ำใจในการทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง รู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แสดงความรู้สึกเมื่อได้รับความสำเร็จ และพึงพอใจในผู้ป่วยและญาติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าของวิชาชีพพยาบาลต้องมาจากการเปลี่ยนแปลงวิชาชีพพยาบาล มีการวางแผนที่ดี บทบาทหน้าที่ของผู้นำทางการพยาบาลควรมีการริเริ่ม ปรับเปลี่ยน ค่านิยม อุดมการณ์ เป้าหมาย ในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้นำที่เหมาะสมที่สุดคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (นงพงา ปันทองพันธุ์, 2542)

1.2 ข้อคิดเห็นจากการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องภาวะผู้นำพบว่า การลาออกจากงาน ควรทราบเหตุผลในการลาออกที่แท้จริง โดยหัวหน้าหรือผู้ป่วยควรดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อที่จะไม่ให้พยาบาลระดับปฏิบัติการ ลาออกจากงานด้วยเหตุผลที่ไม่สมควรโดยวิธีการ การคอยดูแล เอาใจใส่ เมื่อพบปัญหาต้องมีการเปิดใจรับฟังปัญหา แนะนำแนวทาง ช่วยแก้ไข จะเห็นได้ว่าถ้าหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีภาวะผู้นำที่ได้มาตรฐานจะเป็นตัวช่วยให้พยาบาลวิชาชีพลาออกน้อยลงได้

1.3 ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหรือผู้ป่วย โดยมีความซื่อสัตย์ สุจริต บอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงานที่ต้องทำให้สำเร็จ และบอกให้ทุกคนทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานเผชิญอยู่ ปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ได้ทราบถึงนโยบาย ผลประกอบการ วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก พยาบาลวิชาชีพสามารถ ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ทราบถึงการเผชิญปัญหาที่กำลังเกิดอยู่ เป็นความคิดเห็นที่ตรงกับทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน จากการศึกษาของแบสส์ (Bass, 1985) ตรงกับการศึกษาของ บลันชาร์ดและจอนด์สัน (Blanchard & Johnson, 1982) ศึกษาพบว่า ผู้นำต้องบอกจุดมุ่งหมายและวิธีการปฏิบัติงานที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

1.4 เมื่อการดำเนินงานมีปัญหาเกิดขึ้น ข้อเสนอแนะใน วิธีการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะทำให้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ พึงพอใจในการทำงานผลการศึกษาเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลเชิงเสนอแนะ ใน การที่จะแก้ปัญหาและทำให้พยาบาลพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรเป็นวิธีการที่เอื้อ สะดวกทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ ก่อนเริ่มต้องค้นหาปัญหา ดูสาเหตุที่แน่นอน แก่ตามสาเหตุ โดยร่วมประชุมปรึกษาหารือ ยอมรับข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากที่ประชุมที่เป็นประโยชน์ สรุปแนวทางปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหา หาแนวทางป้องกันครั้งต่อไป สร้างแนวปฏิบัติที่มาตรฐานขึ้นมา เล่าสู่กันฟังในที่ทีมงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตรงกับการศึกษาของมิตเชลล์และวูด (Mitchell & Wood, 1980) ผู้นำต้องรู้ความผิดพลาด

ของผู้ตาม นั้นมาจากความพยายามตั้งใจให้ผิดหรือไม่ได้ตั้งใจ ให้หาสาเหตุ ถ้าขาดความสามารถ ก็ปรับเปลี่ยน งานมากกว่าการลงโทษ

1.5 เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ เรื่อง ปริมาณงานที่พยาบาลวิชาชีพทำมีมากเกินไป เมื่อเทียบกับความรับผิดชอบ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก มีข้อเสนอแนะ โดย ต้องการให้ผู้บริหารระดับสูง ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมาดูแลโดยตรงในขณะปฏิบัติงานซึ่งตรงกับ การศึกษาของแบสส์ (Bass, 1985) เรื่องการปรากฏตัวของผู้นำ ในทฤษฎีผู้นำการแลกเปลี่ยน พบว่า ในช่วงที่ขาดแคลนทรัพยากร ผู้นำสามารถสร้างความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

2. ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก

2.1 ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาค

ตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = .38$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล เอกชนภาคตะวันออก มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจากคำถาม 43 ข้อ พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 25 ข้อ ระดับปานกลางมีจำนวน จำนวน 18 ข้อ โดยข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูง ที่สุดคือ ท่านรู้สึกรักและภูมิใจในวิชาชีพของท่าน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = .60$) ซึ่งตรงกับการศึกษาเชิง คุณภาพที่ผู้วิจัยพบ ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก รู้สึกภาคภูมิใจและรัก ในวิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพ ที่มีคนนับถือ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับ การยกย่อง จากเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะงานที่เหมาะสม และสอดคล้องกับผลการศึกษา งานวิจัยใน ต่างประเทศ ของกอร์มเลย์ (Gormley, 2003) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงใจในงานของ พยาบาลในมหาวิทยาลัย ซินซินนาติ โอไฮโอ อเมริกา พบว่าความพึงพอใจในงานทำให้คุณภาพ งานแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานคือ การมีเกียรติในวิชาชีพ ความคาดหวังใน บทบาทการเป็นหัวหน้า บรรยากาศของการทำงาน การรับรู้ปัญหาและแนวทางแก้ไข และ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งตรงกับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ผู้วิจัยศึกษา พบว่า ทฤษฎีความพึง พอใจ ของ เฮอชเบอร์ก ประกอบด้วยสองปัจจัย และพบในการศึกษาคั้งนี้ คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมของการทำงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก เรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดี บรรยากาศดี สะดวกต่อการเดินทาง สถานที่ทำงาน กว้างขวาง มีเครื่องมือ ครบถ้วน มีนโยบายการบริหารที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 จากการศึกษา ปริมาณงานที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาค ตะวันออก รับผิดชอบอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนพยาบาลในแต่ละงานส่วนใหญ่พบว่า ความ

รับผิดชอบมากไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเฟลทเชอร์ (Fletcher, 1957) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่าการจัดการทำงานในหน่วยงานให้มีเจ้าหน้าที่อย่างเพียงพอ มีการปฐมนิเทศ มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและมีการบริหารที่ดี ซึ่งที่กล่าวมานั้นตรงกับ ปัจจัยทางด้าน จูงใจในทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก นอกจากนี้ การศึกษาของเฟลทเชอร์ (Fletcher, 1957) รวมถึง สภาพการทำงานดี เงินตอบแทนดี ความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยเชิงคุณภาพที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาในครั้งนี้ แต่ไม่พบในการศึกษาเชิงปริมาณคือ รายได้ ผู้วิจัยพบว่าความคิดเห็นในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ที่ได้รับในแต่ละเดือน เป็นจำนวนเงินเดือนที่ดี สูง ความมั่นคงต่อการทำงาน มีความมั่นคงที่ดี

นอกจากนี้ ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ในการวิจัยเชิงคุณภาพที่สำคัญและพบในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า แรงจูงใจที่ดีที่สุด ที่ จูงใจให้มาทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก คือ รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ดี การทำงานเป็นทีม การได้อยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในต่างประเทศจากการศึกษาของเบสท์ (Best, 2004) พบว่าดัชนีชี้วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลพบว่าส่วนประกอบที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงานคือการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างทีมงานในการให้การบริการผู้ป่วย

3. ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เมื่อใช้ Stepwise Solution Method พบว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ตัวคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และอายุของพยาบาลวิชาชีพ และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ $R^2 = .37$ เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การพยากรณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 2 ตัวคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และอายุของพยาบาลวิชาชีพ ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($Beta = .576$) รองลงมาคืออายุของพยาบาลวิชาชีพ ($Beta = .185$) ตามลำดับ

จากข้อค้นพบที่ว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนาย ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 34 ($R^2 = .34$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและ

ทิศทาง ($Beta = .576$) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า หากภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้นถึงร้อยละ 34 เนื่องจากภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Marsh & Mannari, 1977, p. 58) โดยภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นปัจจัยนำไปสู่ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Vanderberg & Lance, 1992, pp. 153-167 cite in Luthans, 1995, p. 254; Wagner III & Hollenbeck, 1992, p. 254) ดังนั้นเมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำมากขึ้นส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ทำให้งานที่พยาบาลวิชาชีพทำเกิดผลที่ดีตามมา

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ อายุของพยาบาลวิชาชีพเข้าไปสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความสัมพันธ์พหุคูณ ของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพขึ้นอีกร้อยละ 3 ($R^2 = .03$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($Beta = .185$) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกแสดงว่า หากอายุ ของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3 เนื่องจาก เมื่อพยาบาลที่มีอายุน้อยเป็นพยาบาลที่เพิ่งเริ่มทำงานพยาบาล การที่พยาบาลมีอายุมากขึ้นทำให้มีความรักในวิชาชีพพยาบาลเพิ่มขึ้นซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจในการทำงาน

ในผลการวิจัยส่วนใหญ่เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสูงใจ ด้านรายได้มักไม่พบในผลการวิจัย ในการวิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ก็เช่นกัน ไม่พบว่ารายได้เป็นตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก และโดยเฉพาะการวิจัยภายในประเทศไทย ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากการเป็นพยาบาลวิชาชีพของประเทศ ปลุกฝังไว้ให้ทำงานเพื่อวิชาชีพ เพราะฉะนั้นแรงจูงใจที่เป็นรายได้ จึงไม่เป็นปัจจัยสูงใจ จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน รายได้คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญ เป็นแรงจูงใจที่มาในระดับสูง อาจจะมีสาเหตุเนื่องมาจากบรรยากาศของการเป็นโรงพยาบาลเอกชน ที่ต้องต่อสู้กับการแข่งขันสูง และประกอบกับภาวะโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ มากมาย แม้กระทั่งความสามารถของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนต้องพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานด้านภาษาสากล เนื่องจากผู้มารับบริการชาวต่างชาติได้เข้ามาทำรายได้ให้กับโรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกเป็นจำนวนเงินที่น่าพอใจ ของผู้บริหารในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก เป็นสิ่งที่แน่นอนเมื่อโรงพยาบาลมีรายได้ บรรลุเป้าหมาย การคืนกำไร หรือการแบ่งกำไรสู่พยาบาลวิชาชีพจึงเป็น สิ่งที่โรงพยาบาลเอกชน ต้องดำเนินการ เป็นห่วงโซ่ต่อไป ด้วยเหตุนี้เองทำให้พยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก จึงมีความคิดเห็นว่า รายได้ คือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เลือก มาทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก แต่ถ้า ย้อนกลับไป ดูผลการวิจัยเชิงปริมาณ รายได้ ไม่สามารถทำนาย ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ อาจมีสาเหตุมาจาก เครื่องมือที่ใช้ ไม่ตรงใจผู้ตอบแบบสอบถาม อีกทั้งการใช้คำถามเป็นคำถามปลายปิด ก็เป็นไปได้

ข้อเสนอแนะ

ในภาพรวมระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับมาก แต่เพื่อเป็นการส่งเสริมให้โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกพัฒนา ดีขึ้นเรื่อย ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะพิจารณาเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านการบริหารจัดการ

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่บริหารจัดการโดยตรงกับพยาบาลระดับ ปฏิบัติการซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลเมื่อเทียบกับ บุคลากรทางด้านอื่น ๆ จาก ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง การที่โรงพยาบาลเอกชนจะดำเนินการด้านการพยาบาล ไปได้ดีหรือไม่นั้น ควรต้องพิจารณาจากผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาล ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการได้มีหัวหน้างานที่มีคุณภาพ ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล วิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพ คงอยู่กับการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนได้นาน มีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อโรงพยาบาล ช่วยให้โรงพยาบาลเอกชนในภาคตะวันออกนอกจากจะได้พยาบาลที่มี คุณภาพในการทำงานแล้ว สามารถได้กำไรจากผลประกอบการที่ดี จากการที่มีพยาบาลได้คุณภาพ ทั้งระดับหัวหน้างานและพยาบาลระดับปฏิบัติการ เพราะฉะนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลควรดูแล พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งเป็นส่วนประกอบหนึ่งของพยาบาลระดับ หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้มีระดับภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น เหมาะกับการบริหารโดยการดูแลพยาบาลระดับ ปฏิบัติการให้มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

2. ผู้บริหารระดับสูงควรมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ซึ่งจาก ผลการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รักและภูมิใจในวิชาชีพ พยาบาล เนื่องจากได้รับการยอมรับและมีเกียรติ การส่งเสริมโอกาสศึกษาต่อในระดับวุฒิ การศึกษาที่สูงขึ้นไป หรือการศึกษาระบบเฉพาะทางให้มากขึ้นโดยตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน ในการ สนับสนุน การศึกษาเพิ่มเติม รวมทั้งการอบรมทางด้านวิชาการ เกี่ยวกับการพยาบาลอย่าง สม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ความสามารถเชิงวิชาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น เกิดความภาคภูมิใจใน

วิชาชีพของพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน อยู่กับโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. จากผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับปานกลาง เป็นแนวโน้มที่ไม่สอดคล้องกับการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนระดับแนวหน้าของประเทศ ผู้บริหารโรงพยาบาลควรกำหนด และประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือและดำเนินการเพิ่ม โดยกำหนดเป็นทักษะ หลักที่ใช้ประเมิน พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ถ้าพบว่า มีระดับภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม กับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ควรปรับหรือเปลี่ยนแปลง ภาระหน้าที่การงานให้มีความเหมาะสมตาม คุณลักษณะของตำแหน่งงานให้ตรงตามมาตรฐานความรู้ความสามารถของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เหมาะสม

4. จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในงานในการทำงาน โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัย ที่ทำให้พยาบาลเกิด แรงจูงใจในการเลือกที่จะทำงาน ในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และทำให้งานของพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจกับพยาบาลวิชาชีพดังนี้

4.1 การดูแลรายได้ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานของพยาบาลวิชาชีพโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณสมบัติ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

4.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพยาบาล เมื่อ มีปริมาณงานมากเกินกว่าอัตรากำลัง หัวหน้าหอผู้ป่วยควรเป็นที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิดกับพยาบาลระดับปฏิบัติงาน

4.3 การจัดสวัสดิการ ควรดูแล ให้เพียงพอกับความต้องการโดยเฉพาะที่อยู่อาศัย การเดินทางไป มา ระหว่างการทำงานตลอดจนเมื่อพยาบาล เจ็บป่วย เป็นสิ่งที่เพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.4 เมื่อพยาบาลเกิดปัญหาขณะปฏิบัติงาน การได้รับการดูแลที่ดีจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการช่วยเหลือในการแก้ปัญหาเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น

4.5 สิ่งที่ดีและเป็นสิ่งพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยทำอยู่แล้วคือการชี้แจงนโยบายของโรงพยาบาล ความคืบหน้าในการปฏิบัติ ควรได้รับการทำอย่างต่อเนื่องจะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงตามแนวทางซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้จากการรับรู้ตามพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติของผู้บริหารหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านภาวะผู้นำ ควรพัฒนาต่อไป โดยศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นรายด้านเพิ่มเติม

2. ศึกษา ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสร้างแนวคำถามเชิงลึก ที่ครอบคลุมแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจให้มากที่สุด และครอบคลุมผู้ให้ข้อมูลซึ่งมีลักษณะเฉพาะตามความเหมาะสม