



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 339 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling) จากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จากจำนวนทั้งหมด 2,488 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Cooke & Lafferty (1989) บูรณาการกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือมิติมุ่งเน้นความสำเร็จ มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติมุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) บูรณาการกับเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ประกอบด้วย 5 ด้านคือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Rao (1992) บูรณาการกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาค การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความมีประชาธิปไตยในงาน ข้อคำถาม 19 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน แล้วนำไปคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index) หรือ CVI โดยแบบสอบถามวัดมโนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .94, .81 และ .90 ตามลำดับ หลังจากนั้น นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรประสิทธิภาพของครอนบาค (Alpha Cronbach' Co efficiency) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดมโนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .91, .87 และ .89 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมอบแบบสอบถามให้กับกลุ่มงานการพยาบาล พร้อมทั้งอธิบายการเก็บข้อมูล และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งทางไปรษณีย์ด้วยพิเศษแก่ผู้วิจัยภายใน 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและตรวจนับจำนวนแบบสอบถามซึ่งส่งไปทั้งสิ้นจำนวน 345 ชุด ได้รับกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 339 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.26 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/FW Version 13.0 คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. วัดมโนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ
2. ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ
3. วัดมโนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และลักษณะงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

สรุปผลการวิจัย

1. วัดมโนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.21$) เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติมุ่งเน้นความสำเร็จกับมิติมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และ 3.24 ตามลำดับ ส่วนมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตนและมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$ และ $\bar{X} = 2.91$ ตามลำดับ)

2. การรับรู้คุณค่าลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.50$) นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้คุณค่าลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}= 3.84, \bar{X}=3.79, \bar{X}=3.53$ และ $\bar{X}=3.30$ ตามลำดับ ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$)

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.19$) คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเสมอภาค และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 2.99, \bar{X} = 2.70$, และ $\bar{X} = 3.01$ ตามลำดับ)

4. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .557$ และ $.574$ ตามลำดับ) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 41.5 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้
สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} = .015 + .346 \text{ วัฒนธรรมองค์การ} + .537 \text{ ลักษณะงาน}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} = .349 \text{ วัฒนธรรมองค์การ} + .385 \text{ ลักษณะงาน}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ
จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาค การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความมีประชาธิปไตยในงาน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง

ในขณะที่รับรู้ว่าคุณสมบัติของงานพยาบาลให้ควมมีประชาธิปไตยในงานในระดับสูง เมื่อนำข้อมูลทั้ง 4 ด้านมาวิเคราะห์โดยรวมแล้วจึงพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุศรา กายี (2546), อุษา แก้วอำภา (2545), นิยดา ผุยเจริญ (2545), ดวงรัตน์ สุวรรณประทีป (2539), กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2539), ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537), อรพิน ดันติมูธา (2538), และทวีศรี กรีทอง (2529) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อธิบายตามรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Rao (1992) ได้ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง คือ 2.99 เมื่อพิจารณารายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น การได้รับสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพและรักษาพยาบาลเกี่ยวกับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคเหนือ เป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ มีการบริหารด้วยระบบราชการที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการต่างๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบราชการ พยาบาลวิชาชีพทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ส่วนในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ มีความมั่นใจในด้านการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานปานกลาง เนื่องจากโรงพยาบาลแต่ละแห่งมีหน่วยรักษาความปลอดภัย การควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลทั่วไป ในเขตภาคเหนือ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ (HA) มี 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลนครพิงค์ โรงพยาบาลลำพูน และโรงพยาบาลศรีสังวาลย์ ส่วนโรงพยาบาลอื่นกำลังอยู่ในขั้นดำเนินการพัฒนา ซึ่งการจัดการด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค ถือเป็นตัวชี้วัดคุณภาพที่สำคัญ ส่วนความพึงพอใจกับงานบริการพยาบาลจนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมองว่างานบริการพยาบาล เป็นงานที่ต้องอดทนและเสียสละ ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้บริการพยาบาลในยามวิกาล เป็นภาระงานที่หนัก แต่สวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ เช่น ในเรื่องของที่พักอาศัยที่อยู่ไกลจากสถานที่ทำงาน เนื่องจาก จำนวนบ้านพักไม่เพียงพอกับ จำนวนบุคลากร สอดคล้องกับการศึกษาของอุษา แก้วอำภา (2545) การมีสวัสดิการด้านที่พักอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับต่ำ ไม่มียานพาหนะรับ-ส่ง อำนวยความสะดวกในการมาปฏิบัติงานยามวิกาล มีความเสี่ยงต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน หรือต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในเรื่องของที่พักอาศัย สิ่งเหล่านี้กลุ่มตัวอย่างมองว่า สวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรา เมือกพันธ์ (2545) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543)

1.2 ด้านความเสมอภาคของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของด้านนี้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคือ 2.70 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าคุณสมบัติเกี่ยวกับความเสมอภาคอยู่ใน

ระดับปานกลาง ยกเว้นข้อคำถามเกี่ยวกับการได้รับคำตอบแทนเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ คือ 2.28 สอดคล้องกับการศึกษาของอุษา แก้วอำภา (2545) และจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่พบว่า รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการได้รับไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานพยาบาล ที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อที่ปัจจุบันมีความซับซ้อนของโรคมามากขึ้น ซึ่งเป็นสาเหตุของความเครียดในงาน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 38.3 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี (ตารางที่ 2) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนในตอนกลางคืน ทำให้แบบแผนในการดำเนินชีวิตมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งที่หากมองในมุมมองของคำตอบและการมีคุณค่าของมนุษย์แล้ว พยาบาลที่ปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตควรที่จะได้รับคำตอบที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต (Coughlin, 2002) อีกทั้งคำตอบที่ไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในยุคน้ำมันแพง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนที่เพียงพอจึงมีความจำเป็นอย่างมาก และจากผลกระทบวิกฤตเศรษฐกิจ ศุภสิทธิ์ พรรณารุโณทัย และคณะ (2539) กล่าวว่า อุปสงค์ของประชาชนต่อการบริการภาครัฐยังคงสูงอยู่ เพราะถ้าไปปรับบริการภาคเอกชนจะต้องเสียค่ารักษาสูง ประชาชนจึงหันมาใช้บริการของโรงพยาบาลรัฐมากขึ้น ในขณะที่โรงพยาบาลไม่มีนโยบายเพิ่มเจ้าหน้าที่ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ พยาบาลจึงต้องทำงานหนัก แต่ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม จึงมองว่าคำตอบที่ได้ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น จากการศึกษาของ Tzeng (2002) พบว่า คำตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหากคำตอบที่ได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ เป็นเหตุให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจในครอบครัว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อคำถามที่เกี่ยวกับได้รับคำตอบแทนเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนการได้รับมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกันทุกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ข่าวสารที่จำเป็นในงาน ข่าวสารที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน เช่นการระบอบของใช้หวัดนก ตลอดจนความเป็นไปต่างๆเกี่ยวกับงานในหน้าที่หรือองค์การ สิ่งสำคัญคือการประสานงานที่มีคุณภาพ โดยมีการสื่อสารแบบเปิดเผยจากหัวหน้ามายังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี ประกอบกับการมอบหมายงานเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ มีหน้าที่พิเศษรับผิดชอบเท่าเทียมกัน เหล่านี้ทำให้พยาบาลรับรู้ถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนของด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.01 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่กลุ่มงานการพยาบาลมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรทางการพยาบาลทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งใน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนข้ออื่นๆ ได้แก่ การได้รับการสอบถามความต้องการของตนเอง โอกาสในการไปประชุมหรืออบรมภายนอกหน่วยงาน การได้รับทราบนโยบายการพัฒนาบุคลากร และการเตรียมความพร้อมของบุคลากร ยังอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจาก กลุ่มงานการพยาบาลมีงบประมาณจำกัด ในการส่งพยาบาลไปอบรมหรือเข้าร่วมประชุม จึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาความสามารถของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ กลุ่มงานการพยาบาล ยังขาดนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ในการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร การพยาบาลตามบันไดอาชีพ จึงทำให้กลุ่มงานการพยาบาลไม่ได้แจ้งนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบ เป็นเหตุให้การรับรู้ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล ควรจะมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นต้น

1.4 ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน พบว่า คะแนนเฉลี่ยของด้านนี้อยู่ในระดับสูง คือ 3.19 เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ รับรู้ว่าเป็นการทำงาน พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆของหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนวิธีการทำงาน และมีสิทธิในการออกเสียงในเรื่องต่างๆได้เท่าเทียมกันทุกคน ซึ่งเป็นไปตามนโยบายเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เพื่อรองรับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและเตรียมความพร้อมในการปฏิรูประบบสุขภาพ ดังนั้นผู้บริหาร จึงเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของงานการพยาบาล และเสนอแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆของหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานจึงมีการประชุมมากขึ้นและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการทำงาน ส่วนโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหาร พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญต่อการให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานและมีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารงานให้มากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จากการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .557$) (ตารางที่ 14) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 เนื่องจาก กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เน้นความสำเร็จขององค์การ ลักษณะการทำงาน

จะมีการแข่งขันกันทำงาน และยึดค่านิยมและคุณค่าร่วมกันในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร และการที่พยาบาลวิชาชีพ ได้มีโอกาสเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจ และยึดแนวทางการปฏิบัติงานด้วยการพัฒนาตนเอง พัฒนาความคิด พัฒนาความสามารถ ประกอบกับในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีแนวคิดเป็นอิสระมากขึ้น (ศิริพร ดันติพูลวินัย, 2538) จึงสามารถพัฒนาในการสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้การที่พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมการจัดประชุม สัมมนา พัฒนา และสังสรรค์สำหรับบุคลากรทุกระดับ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเป็นกันเอง ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน และมีบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน ทั้งนี้ การปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศความเป็นกันเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันนี้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และย่อมส่งผลถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้เป็นปัจจัยที่บอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ (Hook & Koberg อ้างใน กนกพร แจ่มสมบุรณ์, 2539) ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุศรา กาญ (2546) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .574$) (ตารางที่ 14) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่า ลักษณะงานส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Herzberg, Mausner and Synderman (1993) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของอภิวรรักษ์ หัชชะวณิช (2542) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน และงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่บุคคล รับรู้ว่าองค์กรมีการออกแบบงาน ที่น่าสนใจ งานมีความหมาย และท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความต้องการทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งลักษณะงานที่จะนำไปสู่การรับรู้คุณค่าของงานประกอบด้วยลักษณะงานที่สำคัญได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ย่อมจะส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพดีขึ้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทธา เผือกพันธ์ (2545) พบว่า ลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .653$)

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ เมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็น ขั้นตอนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และลักษณะงาน โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 41.5 ($R^2 = .415$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 จากการวิเคราะห์ทางสถิติเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ($Beta = .349$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถทำนายได้ ร้อยละ 31.0 ($R^2 = .310$) แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น จากการที่พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในองค์การ มีการทำงานเป็นทีม รวมทั้งได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความรัก ให้ความเคารพผู้ที่มีอาวุโสกว่า ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุข เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

นอกจากนี้ลักษณะงาน ยังมีความสำคัญในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรองลงมา ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 10.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta = .385$) แสดงว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ลักษณะงานสูง จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นั้นเป็นลักษณะงานที่ดี มีคุณค่า มีความหมาย จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น หากบุคคลรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตนเองทำนั้นดี ย่อมเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล ควรตระหนักถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าการมุ่งงานการพยาบาล มีการเน้นสั่งการแห่งตนและการเน้นบุคคลและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรการพยาบาล โดยมีนโยบายที่ชัดเจน มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้รางวัลหรือเกียรติบัตร บุคลากรที่ทุ่มเทการทำงานให้กับหน่วยงานและแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสสำคัญต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง เท่ากับ 2.81 และ 2.57 ตามลำดับ ผู้บริหารจึงควรมีนโยบายการให้รางวัลหรือเกียรติบัตร สนับสนุนบุคลากรที่ทุ่มเทการทำงานให้กับหน่วยงาน รวมถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยการแสดงความยินดีเนื่องในโอกาสพิเศษต่างๆ เช่น การสำเร็จการศึกษา การเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ผู้บริหารควรดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการให้บริการที่มีคุณภาพ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การ ควรมีการตรวจสอบความสอดคล้องกันของวัฒนธรรมองค์การ ที่มีอยู่กับแผนงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แล้วปรับปรุงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ลักษณะงาน จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การรับรู้คุณค่าลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารจึงควรเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีอิสระในการตัดสินใจ และเลือกวิธีปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วย ตลอดจนการให้การพยาบาลเบื้องต้นได้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การกำหนดตารางเวรของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.36 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดตารางเวรของตนเอง และมีการขออนุญาตหรือวันลาพักร้อนล่วงหน้าเพื่อความเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเสริมสร้างและปรับปรุงลักษณะงานของพยาบาล อันจะนำไปสู่การรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสนับสนุนและปรับปรุงลักษณะงาน ที่ทำให้พยาบาลได้ทำงานที่มีลักษณะจูงใจ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน การทำงานที่มีเอกลักษณ์ มีความหลากหลายในงาน ได้ทำงานที่มีความสำคัญ และได้รับรู้ถึงผลการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

3. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงในงานและด้านความเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัยในการทำงาน การควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การให้ความเสมอภาคในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการให้ข้อมูลข่าวสารในเรื่องต่างๆ พิจารณารายข้อ โดยเฉพาะการได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.36$) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องค่าตอบแทน ค่าเวร ค่าทำงานล่วงเวลา ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่

พยายามจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลที่ตามมาคือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การและลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 41.5 อีกร้อยละ 58.5 ขึ้นอยู่กับตัวแปรอื่น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน