

บทคัดย่อ

T 148432

ภาคนิพนธ์ : คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษากรณีโรงพยาบาลยะลา
ชื่อผู้เขียน : นางสาวธันยา ศรีตุลากร
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2546

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยะลา จำนวน 175 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลยะลา ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี สถานภาพสมรสเป็นโสด วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพตำแหน่งเป็นพยาบาลประจำการ มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีลงมา และรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป
2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความก้าวหน้า ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

T 148432

1. ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร และการเป็นผู้นำ โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทีมงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานในปัจจุบัน ซึ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ต้องหากลวิธีในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องความเหมาะสมของสถานที่ ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงห้องเตรียมการพยาบาลในบางหน่วยงาน และการเอื้อให้เกิดความสะดวกในการจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ เช่น การเบิกจ่ายอุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา
3. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการต่าง ๆ และการพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ เช่นการให้เงินค่าล่วงเวลาให้กับผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้ปฏิบัติงานจริง
4. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าของบุคลากรทางการพยาบาล โดยเฉพาะการจัดสรรตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การพยาบาล ควรพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความยุติธรรม เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ผู้บริหารในหน่วยงานควรให้ความสำคัญในเรื่องของเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีการบริหารเวลา การทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถมีเวลาเป็นส่วนตัวสำหรับการดูแลตนเอง และครอบครัวได้ตามความเหมาะสม

ABSTRACT

TE 148432

Title of Research Paper : Quality of Working Life of registered nurse : A Case Study
of Yala Province
Author : Miss Thunya Sritulakorn
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2003

The study has objectives as 1) to study level of quality of working life of registered nurse, 2) to study relationship between personnel background and work background, and quality of working life of registered nurse, and 3) to recommend guidelines for improvement of quality of working life.

Samples of the study are 175 registered nurse in Yala province. Data was collected by questionnaires. Statistics used for data analysis is frequency, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis statistics used for testing is t-test and F-test.

The study found that :

1) Registered nurse of Yala province mostly have age between 26-35, single marital status, under 5 years of work experience and, more than 15,001 baht of monthly income.

2) Level of quality of working like of registered nurse is at moderate level, consisting of appropriate income, knowledge and capability development, career progress, teamwork, organization's rules and working-life balance.

3) Factors affecting quality of working life of registered nurse are work experience, job characteristics, administration and command, relationship with work colloquies and work environment.

Recommendations

TE 148432

1. Supervisors in each level should be trained on management skills and leadership, emphasizing on appreciatory management and work morales, which would be consistent with current administration which focuses on result based practices executives have to find strategies to build work motivation for work operators in order to achieve organizations' objectives.
2. Supervisors should prioritize the appropriateness of work place by improving prepared-nursing room and equipment facilities such as equipment checking in and out, and sufficiency of equipments.
3. Executives should improve welfare and income in accordance to workload such as overtime paid.
4. Executives should prioritize progress in career path of nursing personnel particularly position in nurse organization should be considered with rules, transparency, accountability and fairness which would build confidence and motivation of work operators.
5. Executives should prioritize working hours with consideration on time management and appropriate work load which would allow work operators to have private time for themselves and their family.