

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlation Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ กลุ่มหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้างานหรือรักษาการแทน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 308 คน ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) และคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนหรือร้อยละของขนาดชั้น (Proportional Allocation) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 164 คน สุ่มตัวอย่างโดยคำนวณตามสัดส่วนประชากรตามกลุ่มขนาดโรงพยาบาลชุมชนและจังหวัด สุ่มจับฉลากชื่อโรงพยาบาลชุมชนแบบไม่ใส่กลับคืน นับจำนวนจนครบตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ และกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในแผนกและโรงพยาบาลชุมชนเดียวกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ขนาดตัวอย่างพยาบาลประจำการเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ จำนวน 164 คน จากประชากรพยาบาลประจำการ จำนวน 2752 คน สุ่มตัวอย่างโดยกำหนดให้อยู่ในแผนก โรงพยาบาลชุมชนและจังหวัดเดียวกันกับตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Kanter (1977) แปลโดย สุนันทา ไชยาฟอง (2544) หาค่าความเที่ยงแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.96 ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ชุดที่ 2 แบบสอบถามการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดคุณลักษณะการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 66 ข้อ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.97 และส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ดำเนินการเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ 2 พฤศจิกายน 2552 - 10 มกราคม 2553 ติดตามแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล บันทึกรหัส วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สถิติหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสรุปข้อมูลปัญหาข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 143 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 96.5) มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 66.4) อายุเฉลี่ย 42.61 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 80.4) การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 88.8) ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการมากที่สุด (ร้อยละ 88.1) ปฏิบัติงานในแผนกหอผู้ป่วยในมากที่สุด (ร้อยละ 36.4) ระยะเวลาปฏิบัติงานในแผนกหรือหอผู้ป่วยที่ดำรงตำแหน่ง เฉลี่ย 11.66 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย เฉลี่ย 7.24 ปี

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 148 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.9) มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี อายุเฉลี่ย 35.09 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 96.6) ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 57.4) ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยในมากที่สุด (ร้อยละ 35.8) ระยะเวลาปฏิบัติงานในแผนก/หอผู้ป่วยปัจจุบัน เฉลี่ย 6.57 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1- 5 ปี (ร้อยละ 74.3) ระยะเวลาเฉลี่ย 4.17 ปี

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.97$) โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาส ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.97$) รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.92$) ส่วนด้านข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.94$) และด้านทรัพยากร ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 1.04$) มีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านทรัพยากรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.71$) และมีค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.97$,

SD = 0.63) ความภาคภูมิใจ (\bar{X} = 3.88, SD = 0.69) การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก (\bar{X} = 3.85, SD = 0.75) และความมุ่งมั่นในการทำงาน (\bar{X} = 3.80, SD = 0.75) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} = 3.62, SD = 0.76)

1.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .188)

1.5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 68.91 สรุปข้อมูลได้ดังนี้

1.5.1 ด้านโอกาส พยาบาลประจำการได้รับโอกาสด้านการศึกษา อบรมน้อยเนื่องจากนโยบายจำกัดงบประมาณและมักให้โอกาสผู้บริหารก่อนหรือเรียงตามลำดับอาวุโส นอกจากนี้ยังมีภาระงานมากบุคลากรไม่เพียงพอ ผู้บริหารการพยาบาลขาดอิสระในการบริหาร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ยุติธรรมมีการเลือกปฏิบัติ

1.5.2 ด้านข้อมูลข่าวสาร ได้รับข้อมูลข่าวสารน้อย ไม่ Update ช้าไม่ทันเวลา ไม่ทั่วถึง มีการเก็บกักเอกสาร ได้รับข้อมูลเพียงบางกลุ่ม ข่าวสารไม่ถึงระดับผู้ปฏิบัติ ข้อมูลไม่ต่อเนื่องไม่ชัดเจน ระบบการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารซับซ้อน หลายขั้นตอน

1.5.3 ด้านการสนับสนุน ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ หัวหน้าหอผู้ป่วยขาดพลังอำนาจ ขาดความเป็นอิสระ ไม่เป็นกลางในการสนับสนุนบุคลากร บางคนไม่สนับสนุนเพราะขาดวิสัยทัศน์และทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

1.5.4 ด้านการให้ทรัพยากร ถูกจำกัดทั้งด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีภาระงานมากแต่จัดอัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานและผลผลิตของงาน ด้านงบประมาณการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือซึ่งอำนาจการจัดซื้อส่วนใหญ่อยู่ในมือผู้บริหารระดับสูง ที่มักจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือโดยผู้ที่ไม่มีส่วนร่วม ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ ราคาถูกคุณภาพไม่ดี ด้านงบประมาณ การศึกษาอบรม ค่าตอบแทน และทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์จัดเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูล งบประมาณด้านขวัญกำลังใจ

1.6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 48.95 สรุปข้อมูลได้ดังนี้

1.6.1 ด้านความสามารถในการจัดการตนเอง ภาระงานมากทำให้พยาบาลประจำการไม่สามารถบริหารจัดการตนเองได้ รวมทั้งขาดความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการวางแผน ขาดเป้าหมายในการทำงาน ขาดความมั่นใจและไม่กล้าตัดสินใจโดยอิสระ รอผู้บังคับบัญชาแก้ไข ปัญหา และยังปฏิบัติงานโดยขึ้นอยู่กับคำสั่งผู้บังคับบัญชา

1.6.2 ด้านความมุ่งมั่นในงาน ขึ้นกับวัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ทำให้เกิดความท้อใจหมดความกระตือรือร้น โรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์ พันธกิจไม่ชัดเจน เปลี่ยนนโยบายบ่อยทำให้พยาบาลประจำการไม่มั่นใจเป้าหมายที่ต้องการอย่างแท้จริง

1.6.3 ด้านความสามารถในการทำงาน พยาบาลประจำการมีความสามารถแต่ขาด ทฤษฎีความรู้ ทำงานตามความเคยชิน ภาระงานมากทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพผิดพลาด บ่อย การขึ้นเวรหมุนทำให้ทำงานไม่ต่อเนื่อง ไม่ติดตามงานและผลลัพธ์ของงาน เมื่อทำงาน ผิดพลาดมักไม่ยอมรับจึงไม่มีการปรับปรุงตนเอง

1.6.4 ด้านการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก พยาบาลประจำการไม่มีความมั่นใจไม่กล้า แสดงความคิดเห็น ยึดถือระบบอาวุโสทำให้ไม่กล้าโต้แย้ง ขาดความรู้ ประสบการณ์ ขาดการพัฒนาตนเอง ทำให้ เมื่อมีปัญหาโกรธให้หัวหน้าแก้ไข-ตัดสินใจ ทำให้ไม่มีความมั่นใจในตนเอง

1.6.5 ด้านความภักดี มีปัญหามากที่สุด คือ ผู้บริหารระดับสูงใช้อำนาจโดยไม่มอง ผลกระทบ ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ไม่ยุติธรรม ภักดีเฉพาะคนที่มีอำนาจสนับสนุน ให้ก้าวหน้า ไม่สนใจระเบียบ สายการบังคับบัญชา ไม่สนใจทำงานประจำหรืองานในหน้าที่ตาม สายวิชาชีพ

1.6.6 ด้านความร่วมมือ ภาระงานมากทำให้เหนื่อยล้าอยากพักผ่อน มักไม่ได้เข้าร่วม ประชุมหรือขาดการนัดหมาย และไม่มีความรู้ในงานที่มอบหมายทำให้ไม่อยากทำ

1.6.7 ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้การสนับสนุน ไม่เห็นความจำเป็น ขาดกำลังคนและงบประมาณทำให้ขาดโอกาสพัฒนา พยาบาลประจำการบางคนไม่ใส่ใจพัฒนา ตนเอง ไม่เห็นความสำคัญทำงานไปวัน ๆ เพราะไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานและความก้าวหน้า

1.6.8 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ขาดช่องทางในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เวลาในการคิดค้น นวัตกรรมมีน้อย ภาระงานมากไม่อยากคิดเพิ่มภาระงาน ขาดแรงกระตุ้นจิตใจ บางครั้งคิด นวัตกรรมใหม่ ๆ ไม่มีช่องทางนำเสนอ ผู้บริหารระดับสูงไม่ยอมรับ-ไม่เห็นด้วย ขาดการสนับสนุน ขาดแรงกระตุ้น

2. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1.1 จากผลการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$) รายด้านอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน

คือ ด้านโอกาสและด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านข้อมูลข่าวสารและด้านทรัพยากร แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์การแปลผล พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนมาระดับปานกลาง (ระดับสูง = 3.50-4.49) แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ยังดำเนินการได้ไม่เต็มที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงควรดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจให้พยาบาลประจำการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาใช้ผลการวิจัยประกอบกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการที่เสนอเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้พยาบาลประจำการสามารถเข้าถึงพลังอำนาจในระดับสูงเช่นเช่น ทำแผนสรรหาอัตรากำลังเพิ่ม จัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน จัดกิจกรรมในหอผู้ป่วยให้มีการพัฒนาทักษะ-แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและใช้หลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วม จัดระบบการพัฒนาบุคลากรให้ทุกคนได้เข้ารับการอบรมเพิ่มทักษะความรู้ด้านต่างๆอย่างทั่วถึง จัดระบบข้อมูลข่าวสาร กิจกรรม ช่องทางการถ่ายทอดข้อมูลให้สม่ำเสมอ ครบถ้วน ทันเวลา จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตลอดจนจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุสิ่งของที่จำเป็นให้มีใช้อย่างเพียงพอโดยพิจารณาร่วมกับบุคลากรในหอผู้ป่วย นอกจากนี้จากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่า อุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่พยาบาลประจำการอีกประการหนึ่งก็คือ อุปสรรคที่เกิดจากตัวหัวหน้าหอผู้ป่วยเอง ซึ่งขาดพลังอำนาจ ขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ขาดวิสัยทัศน์และทัศนคติที่ต่อการพัฒนาความรู้ ฯลฯ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยควรวางแผนและจัดโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ตนเอง เช่น การเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงานและเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จำเป็นต่อบทบาทผู้บริหารระดับต้น ตลอดจนศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและเสริมสร้างพลังอำนาจให้ตนเองให้สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้พยาบาลประจำการและบุคลากรอื่น ๆ ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.1.2 จากผลการศึกษา การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดมีข้อที่คะแนนใกล้เคียงกัน 2 ข้อ คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.63$ $SD = 0.75$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.76$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรายข้อต่ำในเรื่องเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในหอผู้ป่วย ความสามารถในการคิดค้น การผลิตเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนางาน ร่วมกับข้อคิดเห็นในเรื่องปัญหาและอุปสรรคของการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาศักยภาพพยาบาลประจำการ โดยจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองและความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการ ได้แก่ การจัดแหล่งค้นคว้าข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น จัดห้องสมุด คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ประเมินสมรรถนะและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่ขาดสนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าอบรมทั้งในและนอกสถานที่ ให้นำเสนอความรู้ที่ไปอบรมในหน่วยงาน

จัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยจัดประกวดผลงานการผลิตเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ให้รางวัลผลงานดีเด่นเพื่อสร้างแรงจูงใจโดย สนับสนุนให้ใช้ในหอผู้ป่วย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น กล้าพูด กล้าคิด กล้าแสดงออก ฯลฯ การพัฒนาตนเองจะทำให้พยาบาลประจำการมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะด้านต่างๆเพิ่มขึ้น การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้พยาบาลประจำการนำศักยภาพที่แฝงอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านโอกาสมีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการโดยรวมในระดับต่ำเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านการสนับสนุน และด้านทรัพยากรไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ แต่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานรายด้านกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลรายด้าน จะพบว่า มีความสัมพันธ์กันหลายด้าน และจากข้อคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคในการเสริมสร้างพลังอำนาจและการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของกลุ่มตัวอย่าง แสดงว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอาจยังไม่เพียงพอ หรือยังมีเป้าหมายไม่ชัดเจน จึงทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านต่างๆ ที่พบว่า อยู่ในระดับสูงนั้น มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลต่ำ หรืออาจไม่ตรงเป้าหมายและปัญหาอุปสรรคที่มีอาจทำให้ประสิทธิภาพของการเสริมสร้างพลังอำนาจลดลง ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอาจนำผลที่ได้ไปพิจารณาหากลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการ และปรับกิจกรรมในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 จากผลการศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งพบว่า ผลการวิจัยบางเรื่องไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่ตอบคำถามปลายเปิด (ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ) เช่น ผลการวิจัย การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งอาจเป็นเพราะข้อจำกัดในการตอบแบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือก อาจทำให้เข้าไม่ถึงคำตอบที่แท้จริง ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงขอเสนอให้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกศึกษาตัวแปรย่อยเชิงลึกให้ได้ข้อมูลความรู้ลึกที่

ละเอียดและครอบคลุมกว่าใช้แบบสอบถามให้เลือก เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรได้สอดคล้องกับปัญหา

2.2.2 ทำวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ เป็นต้น

