

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 จังหวัด สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น (Multi-stage random sampling) จำแนกตามขนาดเตียงมี 10-30 เตียง 60 เตียง และ 90 เตียง (ยกเว้นจังหวัดมุกดาหาร มีขนาด 30 เตียง ทุกแห่ง) เลือกโรงพยาบาลตามขนาดเตียงแบบเจาะจง โดยเลือกโรงพยาบาลขนาด 10-30 เตียง จังหวัดละ 1 แห่ง และ 60 90 เตียง จังหวัดละ 1 แห่ง เพื่อเป็นตัวแทนในแต่ละจังหวัด (4 จังหวัด) รวมได้โรงพยาบาลชุมชนตัวแทน 12 แห่ง (ยกเว้นจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งมีระดับขนาด 30 เตียง ได้เลือกไว้ 3 แห่ง) จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โดยเทียบสัดส่วนจำนวนประชากรแต่ละโรงพยาบาลที่เป็น

ตัวแทน แล้วสุ่มรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 274 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า และให้ แสดงความคิดเห็นในตอนท้ายของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ ปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความตรงตามเนื้อหา โดย ผู้ทรงวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ข.) ได้ค่าความตรงของเนื้อหา (content validity) ของ แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เท่ากับ 0.83 แบบสอบถามความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล เท่ากับ 0.86 แล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเรื่อง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เท่ากับ 0.92 และเรื่องความสามารถใน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.94

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำจดหมายขอความอนุเคราะห์ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความ ร่วมมือในการเก็บข้อมูล การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยจัดส่ง แบบสอบถามไปจำนวน 274 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และได้ ตรวจสอบแบบสอบถามพบว่า มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้ สถิติดังนี้

1) ค่าความถี่และค่าร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบ สอบถาม

2) ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลัง อำนาจ และระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของ พยาบาลวิชาชีพ

3) การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 40 ปี ($\bar{X}=51.1$) เพศหญิง ($\bar{X}=94.5$) สถานภาพสมรส ($\bar{X}=68.6$) ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ($\bar{X}=97.4$) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลวิชาชีพ 6 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=64.2$) ส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลเทคนิค ($\bar{X}=59.5$) เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลเทคนิค ($\bar{X}=40.5$) ปัจจุบันปฏิบัติงานที่แผนก / หน่วยงาน ผู้ป่วยในมากที่สุด ($\bar{X}=47.1$)

1.3.2 ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$) เรื่องที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับมาก ได้แก่ การได้รับอำนาจ ($\bar{X}=3.73$) และการได้รับโอกาส ($\bar{X}=3.53$)

1.3.3 ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลโดยรวม ระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) เรื่องที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานระดับมากได้แก่มาตรฐานที่ 5 การปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล ($\bar{X}=4.07$) รองลงมา ได้แก่ มาตรฐานที่ 6 การประเมินผลการพยาบาล ($\bar{X}=3.93$) มาตรฐานที่ 1 การรวบรวมข้อมูล ($\bar{X}=3.92$) มาตรฐานที่ 4 การวางแผนการพยาบาล ($\bar{X}=3.90$) มาตรฐานที่ 2 การวินิจฉัยทางการพยาบาล ($\bar{X}=3.85$) มาตรฐานที่ 3 การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X}=3.79$) ตามลำดับ

1.3.4 อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ สามารถพยากรณ์หรือทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพได้ ($\bar{X}=18.50$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์

ปฏิบัติงาน และปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาสไม่สามารถทำนาย
ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ
ปฏิบัติการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การ
เสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .430

ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ สามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์
ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y = a + b x$$

โดย Y = ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล ของ
พยาบาลวิชาชีพ

a = ค่าคงที่

b = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

x = คะแนนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ

สรุปสมการในรูปคะแนน ได้ดังนี้

$$Y = 2.694 + .327 x \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
อำนาจเพิ่ม 1 คะแนน ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลจะ
เพิ่มขึ้น 0.327 คะแนน

สมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการ
ปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z = .430 x \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ
อำนาจเพิ่ม 1 หน่วยมาตรฐาน ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการ
พยาบาลจะเพิ่มขึ้น 0.430 หน่วยมาตรฐาน

2. อภิปรายผล

จากผลการสรุปการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.1.1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากผู้บริหารทางการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรื่องที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานระดับมาก ได้แก่ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จึงทำให้การรับรู้การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาสมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัสรา จารุสุรินทร์ (2542) พบว่า ระดับการศึกษาที่ได้รับแตกต่างกัน ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและมีการพัฒนาไม่เท่ากัน เพราะการศึกษาที่เพิ่มขึ้นทำให้ได้รับความรู้ต่าง ๆ เพิ่มขึ้นและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลนั้นสามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ประกอบกับนโยบายของโรงพยาบาลชุมชนในเขตนี้ มีการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงข่าวสาร ข้อมูล แหล่งสนับสนุนต่าง ๆ ทำให้ได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter 1977 Cited in Laschinger, H.K.S., et al. 2000) ที่กล่าวว่า การที่ผู้นำองค์กรดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข่าวสาร ข้อมูล แหล่งสนับสนุนทรัพยากรและโอกาส จะเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้บุคคลในองค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จากผู้บริหารทางการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง และชนิษฐา แก้วกัลยา (2547) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จากผู้บริหารทางการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

1) **ด้านการได้รับอำนาจ** พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจอยู่ในระดับมาก เรื่องที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับมาก ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงพยาบาลชุมชน มีจำนวนบุคลากรในวิชาชีพจำนวนน้อย จึงทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ปฏิบัติมีความใกล้ชิดกันมาก การได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากรของพยาบาลวิชาชีพ จึงเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง และเมื่อพิจารณาการได้รับอำนาจเป็นรายชื่อ พบประเด็นน่าสนใจดังนี้

(1) **การได้รับข้อมูลข่าวสาร** จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรได้หลายช่องทาง ได้แก่ การจัดประชุมหน่วยงาน การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ กรณีเร่งด่วนจะมีการพูดคุยชี้แจงโดยตรง (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระอาจารย์ฝั้น อาจาโร 2549) ประกอบกับโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรขนาดเล็ก จึงทำให้การสื่อสารระหว่างบุคลากรเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการจัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้า ข้อมูล ความรู้ให้ศึกษาด้วยตนเอง เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจำนวนหนึ่งที่ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษา ฝึกอบรม ด้านการพยาบาล และแสวงหาสิ่งใหม่ๆ มาพัฒนาการพยาบาลให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น โดยใช้สารสนเทศทางการพยาบาล การใช้คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต เพื่อการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่ทันสมัย รวดเร็วทันเหตุการณ์และครบถ้วน จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำข้อมูลข่าวสารนั้น ๆ ประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับชานด์เลอร์ (Chandler 1986 cited in Wilson and Laschinger 1994) ที่พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ปัจจัยการช่วยเหลือสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร และโอกาส มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

(2) **ด้านการได้รับการสนับสนุน** จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทางการพยาบาล ให้มีโอกาสมิมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน และร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร

พยาบาลเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการพัฒนา และนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร (ทัศนา บุญทอง 2542)

(3) ด้านการได้รับทรัพยากร พบว่า การจัดสรรงบประมาณ/อำนาจความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบการบริหารจัดการเรื่องงบประมาณต่าง ๆ ในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนใหญ่จะเป็นบทบาทของผู้บริหารทางการพยาบาลในการจัดทำแผน การจัดสรรการใช้งบประมาณต่าง ๆ ในภาพรวมของกลุ่มการพยาบาล พยาบาลระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วม จึงทำให้การรับรู้เรื่องการจัดสรรงบประมาณ/อำนาจความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าผู้บริหารทางการพยาบาลเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการพยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาต่าง ๆ ของหน่วยงาน ก็น่าจะส่งผลให้การพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) ด้านการได้รับโอกาส จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาส อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า โรงพยาบาลชุมชนได้นำการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accredited: HA) มาเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน จึงเป็นโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโอกาสโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ทองรักศรี (2544) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาส อยู่ในระดับสูง และการศึกษาของชนินฐา แก้วกัลยา (2547) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาส อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบประเด็น ดังนี้

(1) การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เรื่อง การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงพยาบาลชุมชน ได้ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเอง โดยกำหนดระยะเวลาสำหรับการพัฒนานุเคราะห์เป็นรายบุคคลไม่น้อยกว่า 10 วัน/คน/ปี และถือเป็นเวลาปฏิบัติราชการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2547) เปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม สัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ทุกปี และเปิดโอกาสให้รับฝึกอบรมและลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (กองการพยาบาล

2542: 27) ซึ่งการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ ในระดับสูง และชนินฐา แก้วกัลยา (2547) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของ วิลัย เดชมา (2545) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับปานกลาง

(2) การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เรื่อง การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรม ตามระยะเวลาที่กำหนด และมีการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้วิจัยพบว่า ในโรงพยาบาลชุมชน มีระบบการพิจารณาความดีความชอบหรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ถึงแม้ว่าจะมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่องของความเป็นธรรมและโปร่งใส แต่ในทางปฏิบัติแล้วเรื่องอำนาจการตัดสินใจในส่วนใหญ่การพิจารณาความดีความชอบ ยังขึ้นอยู่กับผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานอยู่ จึงส่งผลให้การพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลัย เดชมา (2545) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับโอกาสเรื่อง การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของ ชนินฐา แก้วกัลยา (2547) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

(3) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เรื่อง การได้

รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ให้การชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี เช่น ประกาศเกียรติคุณ และจัดการรางวัลให้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีของโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่ยังขึ้นอยู่กับการพิจารณาของผู้บริหาร ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรระดับปฏิบัติการและผู้ให้บริการ จึงทำให้การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเรื่องการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ถ้าผู้บริหารทางการพยาบาลจัดให้มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานให้หน่วยงาน อย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน (Wilson and Laschinger 1994) สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลย เชมมา (2545) พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานเรื่องการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามการศึกษาคครั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาของ ขนิษฐา แก้วกัลยา (2547) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเรื่องการให้การชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาควะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

2.1.2 ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า นโยบายของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ได้กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคม (กองการพยาบาล 2542) ประกอบกับสภาการพยาบาลได้กำหนดมาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและผดุงครรภ์ โดยใช้กระบวนการพยาบาลแก่ผู้รับบริการอย่างเป็นองค์รวมทั้งในระดับบุคคล กลุ่มคน และชุมชน (สภาการพยาบาล 2540) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพพบว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับมาก อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ได้มีการเรียนรู้และฝึกฝนการใช้กระบวนการพยาบาลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาลจนเป็นพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนั้นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จึงถือเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถในการปฏิบัติการทางคลินิกสูง (Benner 1984 cited in Neary M. 2000) ซึ่งการมีประสบการณ์จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีทักษะความชำนาญใน

การปฏิบัติงานสูง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ (นงพงา ปั่นทองพันธุ์ 2542: 124) นอกจากนี้ การศึกษาของ ภัสรา จารุสุตินธ์ (2542) พบว่า ระดับพื้นฐานการศึกษาที่ได้รับ ทำให้คนมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดีแบคและ เม้นท์โควสกี (DeBack and Mentkowski 1986 อ้างใน กุลวดี มุทุมม 2542: 27) ที่พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถแสดงสมรรถนะทางการพยาบาลมากกว่าระดับอนุปริญญาและระดับประกาศนียบัตร ซึ่งสนับสนุนโดยการศึกษาของ กุลวดี มุทุมม (2542) พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลในระดับมากทุกมาตรฐาน มาตรฐานที่อยู่ในระดับมากได้แก่ มาตรฐานที่ 5 การปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 6 การประเมินผลการพยาบาล มาตรฐานที่ 1 การรวบรวมข้อมูล ซึ่งสามารถอภิปรายเพิ่มเติมเป็นรายมาตรฐานได้ ดังนี้

1) มาตรฐานที่ 5 การปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 11 มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลเรื่องการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลเป็นการปฏิบัติการพยาบาลตามแผนที่กำหนดไว้ ในโรงพยาบาลชุมชน การปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามตลอด 24 ชั่วโมง เป็นงานประจำที่ปฏิบัติอยู่เสมอจนเกิดทักษะและมีความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลตามแผนการพยาบาลที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลต่อผู้ป่วยโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งสามารถบันทึกกิจกรรมการพยาบาลไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์การปฏิบัติงานสูง คือ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในบทบาทวิชาชีพ 6 ปีขึ้นไปร้อยละ 64.2 และมีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรมสัมมนา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการพยาบาลของบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งในและนอกโรงพยาบาล นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เช่น การทำ Nursing round Conference case เป็นต้น (กองการพยาบาล 2542: 27) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กุลวดี มุทุมม (2542) พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล อยู่ในระดับสูง

2) **มาตรฐานที่ 6 การประเมินผลการพยาบาล** ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 11 มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลเรื่องการประเมินผลการพยาบาล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการประเมินผลการพยาบาลเป็นการประเมินผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของผู้ป่วยตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นขั้นตอนสุดท้ายและต่อเนื่องจากขั้นตอนทั้งหมดของกระบวนการพยาบาล เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลตั้งแต่การรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปวินิจฉัยทางการพยาบาล การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล และการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลในระดับมากแล้ว ย่อมส่งผลถึงการประเมินผลด้วย

3) **มาตรฐานที่ 1 การรวบรวมข้อมูล** ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 11 มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลเรื่องการรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนแรกของการใช้กระบวนการพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องปฏิบัติ เนื่องจากเมื่อแรกได้รับผู้ป่วยในโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพต้องมีการรวบรวมข้อมูลผู้ป่วยเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ ปัญหา และความต้องการของผู้ป่วย โดยเรียงตามลำดับความสำคัญของปัญหา สามารถรวบรวมข้อมูลผู้ป่วยได้จากผู้ป่วย ญาติหรือบุคคลที่ใกล้ชิด และข้อมูลการรักษาจากทีมดูแลรักษา ข้อมูลที่รวบรวมได้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคม มีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถนำกลับมาใช้ได้

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบ ดังนี้

2.2.1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า **ไม่มีอิทธิพล** ต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีโอกาสที่จะฝึกตนเอง (On the job training) ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับบุคลากรในโรงพยาบาลมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในองค์กร เพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งผลงานวิจัยครั้งนี้ มีงานวิจัยสนับสนุนและมีผลแตกต่างในต่างประเทศที่ศึกษาแต่ละตัว ดังนี้

1) *สถานภาพสมรส* มีงานวิจัยที่สนับสนุน คือ เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2541) ที่พบว่า สถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดภาคใต้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และการศึกษาของ ดศาวลีย์ รุจเศรษฐี (2546) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างไรก็ตามมีผลงานวิจัยที่มีผลแตกต่าง คือ การศึกษาเสาวรส คงชีพ (2545) พบว่า สถานภาพสมรสมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2) *ระดับการศึกษา* มีงานวิจัยที่สนับสนุน คือ นางพนา ปั่นทองพันธุ์ (2542) พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษารั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาของ นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2539) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดชัยนาท และดีแบคและเม้นท์โควสกี (DeBack and Mentkowski 1986 อ้างใน กุลวดี มุทุมม 2542: 27) พบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีสมรรถนะหรือความสามารถสูงกว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาค่ำ

3) *เรื่องประสบการณ์การปฏิบัติงาน* สอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสอดคล้องกับการศึกษาของ นางพนา ปั่นทองพันธุ์ (2542) พบว่า ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ อย่างไรก็ตาม การศึกษารั้งนี้แตกต่างจากการศึกษาของ กนกวรรณ มาลานิตย์ (2542) พบว่า ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และสามารถร่วมอภิปรายความผันแปรของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 73.20 แตกต่างกับการศึกษาของ กรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย (2543) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาล และแตกต่างกับการศึกษาของ รัชนิ โกศลวัฒน์ (2543) ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.2.2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ มีอิทธิพลต่อ

ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ ได้แก่ 1) การได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เนื่องจากการได้รับข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนรวดเร็วทันเหตุการณ์และครบถ้วน จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพ สามารถนำข้อมูลข่าวสารนั้น ๆ มาประกอบการตัดสินใจในการพัฒนาตนเองและพัฒนาคุณภาพของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อารีขรรณ อ่วมธานี 2549) 2) การได้รับการสนับสนุน การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการพยาบาลในการเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง สนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีอิสระในการนำวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ 3) การได้รับทรัพยากร เป็นปัจจัยที่จะสนับสนุนให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและเอื้อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ คานเตอร์ (Kanter 1977 cited in Laschinger, H.K.S., et al. 2001) ที่กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นเหมือนแรงจูงใจที่จะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและพึงพอใจในงาน การได้รับอำนาจทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยอำนาจที่ได้รับจากองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วนทันเหตุการณ์ จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากผู้บริหารทางการพยาบาล เป็นแรงจูงใจให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับทรัพยากรที่เพียงพอจะช่วยให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและมีอำนาจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถแห่งตนเพิ่มขึ้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง มีการรับรู้ต่อความเป็นอิสระในตนเองเพิ่มขึ้น มีส่วนร่วมในการบริหารงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานผู้รับบริการพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) และนางพาง ปั่นทองพันธุ์ (2542) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจ โดยสามารถทำนายความ

แปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.5 และร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส

ประกอบด้วยการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 11 ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารทางพยาบาล จะส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าโดยการมอบหมายความรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นและมีการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามขอบเขตของงานและตามระยะเวลาที่กำหนด (กองการพยาบาล 2542: 23; พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535) ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพทุกคนในโรงพยาบาลชุมชนจึงมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ ในโรงพยาบาลชุมชน ได้มีการนำแนวคิดของการพัฒนาและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล และได้มีการกำหนดระยะเวลาสำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลไม่น้อยกว่า 10 วัน/คน/ปี และถือเป็นเวลาปฏิบัติราชการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2547) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพทุกคนจึงได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม ทั้งในและนอกสถานที่ทุกปี และมีโอกาสให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว (กองการพยาบาล 2542 : 27) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ พบว่า ระบบการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่ยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน การพิจารณาส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการผู้บริหารในโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาส ไม่สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า

3.1.1 การจัดสรรงบประมาณ/อำนาจความสะดวกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน ควรจัดระบบการปฏิบัติงานที่เอื้อให้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยการสนับสนุนด้านงบประมาณ/อำนาจความสะดวก ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

3.1.2 การพิจารณาความดี ความชอบ อยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน ควรจัดให้มีระบบการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

3.1.3 การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน ควรสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น โดยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ตามระยะเวลาที่กำหนด

3.1.4 การให้การชมเชยหรือให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน ควรจัดให้มีระบบการยกย่อง ชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี โดยให้ประกาศเกียรติคุณ และจัดหารางวัลให้ตามความเหมาะสม ตลอดจนให้การยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติ ทำให้ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

3.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในพยาบาลวิชาชีพ การตอบแบบสอบถามทำให้เกิดความลำเอียงในการตอบได้ ดังนั้น จึงควรศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น ผู้บริหารทางการแพทย์ หรือผู้รับบริการ

3.2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่อาจมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ คุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามแนวคิดทฤษฎีอื่น เช่น แนวคิดทฤษฎีของสพิซเซอร์ เป็นต้น

3.2.4 ควรศึกษาวิจัย การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน