

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 5 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลลำปาง โรงพยาบาลนครปฐม โรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่นและโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี มีประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 391 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เริ่มจากสุ่มโรงพยาบาลศูนย์กลุ่มตัวอย่างตามอัตราส่วนของโรงพยาบาลศูนย์แต่ละภาคได้อัตราส่วนเป็น 1:1:1:1:1 จากนั้นสุ่มโรงพยาบาลศูนย์ที่เป็นตัวแทนของแต่ละภาคด้วยการสุ่มแบบง่ายโดยใช้วิธีการจับฉลาก ทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาลที่ได้จากการสุ่ม ทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานการพยาบาลตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล และทำการเลือกพยาบาลกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มงานการพยาบาลด้วยการเลือกตามโควตา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของนรพรณ อุณหะนันท์ (2546) ซึ่งสร้างมาจากแนวคิดและองค์ประกอบการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกของไลเดนและมาสลิน (Liden & Maslyn, 1998) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในหมวดที่ 3 คือ แบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผลของอโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ที่แปลมาจากแบบสอบถาม The Conditions Work Effectiveness Questionnaire I (CWEQ-I) ของลาสชินเจอร์ (Laschinger, 1997) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ ส่วนที่ 4 เป็น

แบบวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยแปลมาจากแบบวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของตนเองของเดอจองและฮาดอง (De Jong & Hartong, 2008) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1988) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยทำการแปลไปหาความตรงเชิงภาษาโดยวิธีการแปลย้อนกลับ (back-translation) หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วนไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์จำนวน 20 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการเท่ากับ .93 ส่วนแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สำหรับแบบวัดพฤติกรรมสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .70 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีถึงร้อยละ 46.78 เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.78 และมีสถานภาพสมรสร้อยละ 53.80 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานคัดสรรคนและมีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีร้อยละ 92.69 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-5 ปีร้อยละ 27.19 และ 66.08 ตามลำดับ
2. ระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 57.27 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางและระดับสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 22.85 และ 18.69 ตามลำดับ
3. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างซึ่งใช้ผลคะแนนรวมของการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 60.12 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 29.91 และ 7.62 ตามลำดับ

4. ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางโดยคิดเป็นร้อยละ 46.63 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 41.06 และ 9.38 ตามลำดับ

5. การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .33$ )

6. การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .51$ )

### ข้อเสนอแนะและการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรพิจารณาหาแนวทางเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

1. ผู้บริหารและองค์กรควรให้ความสำคัญและรักษาระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ เพราะระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูงและสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารสามารถรักษาระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการได้ เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วยควรกล่าวชมผลการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่เสมอ ใ้ใจถามถึงความเป็นอยู่และแสดงความเป็นกันเองแก่พยาบาลประจำการ ให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาและการปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อถูกตำหนิจากฝ่ายอื่น สนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบและประเมินผลงานร่วมกัน นอกจากนี้ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะบทบาทของนักวิชาการ และควรเป็นแบบอย่างพยาบาลที่ดีมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เป็นต้น

2. ผู้บริหารและองค์กรควรให้ความสำคัญและเพิ่มระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง เพราะระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างอยู่ในระดับปานกลางและสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการในระดับสูง โดยผู้บริหารสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างได้ เช่น เพิ่มความยืดหยุ่นและความหลากหลายในงานและองค์กร เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับสนับสนุนให้พยาบาลประจำการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น โดยสร้างกิจกรรมกลุ่มภายในหน่วยงานทั้งเวลาในและนอกราชการ และมอบหมายบทบาทหน้าที่อื่นนอกเหนือจากงานพยาบาลให้กับพยาบาลประจำการ

เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้วิธีการดำเนินงานของโรงพยาบาล สนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าและการศึกษาต่อของพยาบาลประจำการอย่างเท่าเทียมกัน พัฒนาและปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ยอมรับในความสามารถของพยาบาลประจำการ รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนางานและศักยภาพของพยาบาลประจำการ เป็นต้น

3. ผู้บริหารและองค์กรควรให้ความสำคัญและเพิ่มระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการ เพราะระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้พยาบาลเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้ เช่น มีการสนับสนุนในการนำความคิดใหม่หรือวิธีการใหม่ลงสู่การปฏิบัติใช้จริง โดยการสร้างแนวทางการนำความคิดใหม่ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยสนับสนุนให้มีเวทีในการเสนอผลงานนวัตกรรม สนับสนุนด้านทรัพยากร เงินรางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพยาบาลประจำการและบุคลากรทุกระดับในการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับหน่วยงานและองค์กร เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ เสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างในองค์กร และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ กับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการและการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง

3. ควรมีการศึกษาในเชิงปฏิบัติการหรือเชิงพัฒนาในการพัฒนาการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการ