

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาดัชนีการการเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่ร่วมกันทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประชากรในการวิจัยเป็นพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 16 แห่ง ทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage sampling) ได้พยาบาลประจำการจำนวน 427 คน โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ

1. ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
3. การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. การได้รับการสอนแนะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม
5. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม
6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล การเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ตอนดังนี้ คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการจำนวน 6 ข้อ
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเรียนรู้ตลอดชีวิต แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อและเหตุจูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ การร่วมกิจกรรมวิชาการ การหาโอกาสเรียนรู้ และการเพิ่ม

ทักษะทางเทคนิคในการสืบค้นข้อมูล ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการสอนแนะ ของ วิมล มาดิษฐ์ (2547) โดยสร้างตามแนวคิดของ Garmston (1987) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิค ด้านวิชาการ ด้านการแก้ปัญหา ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของ นิตยา สว่างษ์ (2545) โดยสร้างตามกรอบแนวคิดของ Kanter (1997) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือ สนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร ด้านโอกาส ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการบูรณาการตามแนวคิดความสามารถในการปฏิบัติงานของ Meretoja, Isoaho, และ Leino-Kilpi (2004) และจากการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ไม่ได้รับการคุ้มครองเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์รายข้อ และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เท่ากับ .94, .68, .92, .91 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบประสานงาน การทำวิจัยของกลุ่มงานการพยาบาล และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการส่งและรับแบบสอบถาม กลับทางไปรษณีย์ด่วน (EMS) และเก็บรวบรวมบางส่วนด้วยตนเอง โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 12 มีนาคม ถึงวันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2550 รวมเวลา 3 สัปดาห์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 427 ฉบับ ได้รับกลับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ 358 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 83.84 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 11.5 (Statistical Package for Social Science for Windows) คำนวณหาร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ไควสแคว์และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise

Multiple Regression Analysis) รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 358 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 57.5 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 93.0 ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.4 ปฏิบัติงานอยู่แผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 28.5 และเคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 68.2

2. การเรียนรู้ตลอดชีวิตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านความเชื่อและเหตุจูงใจในการเรียนรู้เชิงวิชาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านการเพิ่มทักษะทางเทคนิคในการสืบค้นข้อมูล และด้านการหาโอกาสเรียนรู้ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.52, 3.47$) ส่วนองค์ประกอบด้านการร่วมกิจกรรมวิชาการมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.92$) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพการพยาบาลมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.64$) รองลงมาคือ ความเชื่อที่ว่า ความรู้ทางการพยาบาลเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้ต้องศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนข้อคำถามที่ว่าท่านมีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.58$)

3. การได้รับการสอนแนะ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การได้รับการสอนแนะด้านการแก้ปัญหา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมาคือ ด้านเทคนิค ($\bar{X} = 3.97$) และด้านวิชาการมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.89$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการได้รับการสอนแนะในส่วนของการให้คำชี้แนะที่เป็นแนวทางในการแก้ปัญหา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาได้แก่ การได้รับการสอนแนะโดยให้ท่านมีส่วนในการแก้ปัญหาเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$) และการได้รับการฝึกทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ท่าน เช่น การประสานงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ การแนะนำแหล่งความรู้ทางการพยาบาล ($\bar{X} = 3.74$)

4. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านข้อมูลข่าวสารมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านโอกาส ($\bar{X} = 4.10$) และด้านทรัพยากรมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การได้รับการ

เสริมสร้างพลังอำนาจในข้อหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านแจ้งให้ทราบถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ได้รับมาจากฝ่ายการพยาบาล มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านให้ข้อมูลข่าวสารทุกครั้งมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ($\bar{X} = 4.21$) ส่วนข้อคำถามที่มีคะแนนต่ำสุดได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านจัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X} = 3.76$)

5. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า องค์ประกอบด้านการสอนและให้คำปรึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือด้านการจัดการสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.09$) และด้านการช่วยเหลือและการบำบัดทางการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$) โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับฟังปัญหาของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล ก่อนให้คำปรึกษาแนะนำได้อย่างเหมาะสม และความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมทีมเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขสถานการณ์ได้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนวางแผนการพยาบาล ความสามารถในการให้การพยาบาลด้วยความเอื้ออาทรและเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ความสามารถในการสอนการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสมกับภาวะของโรคให้แก่ผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล และความสามารถในการสอนผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแลเกี่ยวกับการป้องกัน โรคและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{X} = 4.17$) และความสามารถในการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการบำบัดทางการพยาบาล มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับสูง คือ ($\bar{X} = 3.63$)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล การเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ($r = .094$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการ ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

6.3 การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($r = .516$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 3

6.4 การได้รับการสอนแนะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($r = .442$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

6.5 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ($r = .513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

7. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 40.2 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 6 เป็นส่วนใหญ่ โดยสามารถร่วมพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการในรูปของคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน} = & 1.599 + .234 \text{ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน} \\ & + .287 \text{ การเรียนรู้ตลอดชีวิต} + .007 \text{ ประสิทธิภาพการ} \\ & \text{ทำงาน} + .100 \text{ การได้รับการสอนแนะ} \end{aligned}$$

สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน} = & .348 \text{ การเรียนรู้ตลอดชีวิต} + .307 \text{ การได้รับการ} \\ & \text{เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน} + .129 \text{ การได้รับการ} \\ & \text{สอนแนะ} + .105 \text{ ประสิทธิภาพในการทำงาน} \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1 ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$) (ตารางที่ 12) ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ การคมนาคม และการศึกษา ส่งผลกระทบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อระบบบริการสุขภาพของไทย ทำให้แนวคิด/นโยบายและระบบการบริการสาธารณสุขเปลี่ยนแปลง ร่วมกับนโยบายการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ที่มุ่งเน้นให้คนไทยทุกคนมีหลักประกันที่จะดำรงชีวิตอย่างมีสุขภาวะ และเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพอย่างเสมอภาค โดยทุกหน่วยงานในระบบสุขภาพต้องเร่งรัดพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรด้านสุขภาพให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ที่นำไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลทั้งในระดับองค์กรและระดับหน่วยงาน ซึ่งในส่วนขององค์กรพยาบาลนั้นพบว่าส่วนหนึ่งเป็นข้อกำหนดของมาตรฐานที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการเตรียมพร้อมในการ เพิ่มพูนความรู้และทักษะระหว่างการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ(สิทธิศักดิ์ พฤษชัยพิติกุล, 2544: 249-273) ด้วยเหตุดังกล่าวจึงช่วยให้พยาบาลประจำการมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ทำให้พยาบาลประจำการต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลให้ได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองทางอินเทอร์เน็ต การอบรมเฉพาะทาง การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และการที่มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกและรวดเร็วขึ้น จนทำให้ผู้ใช้บริการรับรู้ข่าวสารได้รวดเร็วและมีความรู้ทางด้านดูแลสุขภาพมากขึ้น ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าพยาบาลประจำการจึงต้องมีความกระตือรือร้น ตื่นตัว ปรับตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ มีการใช้ความรู้และวิถีทางวิทยาศาสตร์ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และปฏิบัติหน้าที่ผสมผสานกับการมีมนุษยธรรม ศิลปะ และความชำนาญในการดูแล บรรเทาภาวะเจ็บป่วยของแต่ละบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน (สิวลี ศิริโล, 2542) และเนื่องจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นองค์กรทหาร ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือและกองทัพอากาศ ซึ่งพยาบาลมีหน้าที่ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพแก่ครอบครัวและประชาชนเช่นเดียวกับพยาบาลพลเรือน

ทั่วไปในยามปกติ ในขณะที่เด็วกันก็พร้อมที่จะให้การสนับสนุนในยามภาวะสงครามหรือมีเหตุการณ์ไม่สงบ โดยออกประจำหน่วยรบต่าง ๆ เพื่อให้การรักษาพยาบาลกับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ ซึ่งเป็นงานที่นอกจากจะเสี่ยงต่อการติดต่อกับโรคแล้วยังต้องเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิต ดังนั้นจึงต้องใช้ความระมัดระวัง และความรวดเร็วในการตัดสินใจสูง อีกทั้งต้องมีความแม่นยำในการวางแผนและประเมินหรือคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

1.2 การศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตของพยาบาลประจำการ

จากการศึกษา พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) (ตารางที่ 6) เนื่องจากพยาบาลประจำการมีความเชื่อว่า การศึกษามีความจำเป็นสำหรับชีวิตของบุคคลและ โดยเฉพาะในสภาวะสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านความรู้ วิทยาการและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับทางด้านการแพทย์ และการพยาบาลที่มีการพัฒนาที่ก้าวหน้ามากขึ้นทั้งทางด้านยา วิธีการรักษา และอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ ดังที่ Flanagan, Baldwin & Clarke (2000) กล่าวว่า วิชาชีพการพยาบาล เป็นสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพสาขาหนึ่งที่ต้องมีการติดตามความรู้ใหม่ๆที่เกิดขึ้นตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทางการพยาบาลจะต้องมีการตื่นตัวและจะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลอยู่เสมอ เพื่อที่จะรักษาคุณภาพมาตรฐานวิธีการปฏิบัติการ ให้การรักษาพยาบาลที่ดีไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Huggins (2003) ที่พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเป็นกุญแจสำคัญของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเป็นสิ่งจำเป็นการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถก้าวทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ที่เปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พยาบาลประจำการมีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ เนื่องจากจะช่วยให้พวกเขามีความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและคงไว้ซึ่งคุณภาพมาตรฐานของโรงพยาบาล ดังนั้นจึงส่งผลให้การเรียนรู้ตลอดชีวิตของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูง

1.3 การศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับได้รับการสอนแนะของพยาบาลประจำการ

จากการศึกษา พบว่า การได้รับการสอนแนะของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$) (ตารางที่ 8) เนื่องจากการสอนแนะนั้นเป็นการที่ผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์มากกว่าคอยสนับสนุน ชี้แนะ ให้คำแนะนำ หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมจากความรู้พื้นฐาน หรือประสบการณ์เดิมของผู้ได้รับการชี้แนะ เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ผู้ถูกชี้แนะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับในการ

ปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ (Orth, Wilkinson and Benfari, 1990; Mott, 1992; Samarel and Fawcett, 1992; Kivimaki, 1995; Lewis and Zahlis, 1997 อ้างถึงใน วิมล มาดิษฐ์, 2547) การสอนแนะมีบทบาทสำคัญในฐานะกระบวนการฝึกวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพสำหรับพยาบาลที่มีประสบการณ์ใช้ในการสอนบุคลากร นับตั้งแต่พยาบาลใหม่ที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ และผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้สามารถนำวิธีใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานของตน และมุ่งเน้นแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (อรุณี สำเภาทอง; 2538) ซึ่งส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคลากรมีการรับรู้บทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบในงานที่มอบหมาย มีช่องทางก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคต และการสอนแนะจะช่วยให้บุคคลมีความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดี กว้าง และลุ่มลึก สามารถทำงานได้สำเร็จ ถูกต้อง รวดเร็ว (สุเทพ เชาวลิต, 2546) สอดคล้องกับที่ Cummings (1996) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความสามารถด้านทักษะของบุคคลว่า บุคคลควรได้รับการสนับสนุน ชี้แนะถึงวิธีการแก้ไขปัญหา การให้ข้อมูลย้อนกลับ และช่วยอำนวยความสะดวก บุคคลนั้นจึงจะพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มศักยภาพที่มีอยู่ ดังนั้นการสอนแนะจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกระบวนการฝึกสอน ฝึกวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

1.4 การศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการ

จากการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$) (ตารางที่ 10) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นางพงา ปั่นทองพันธุ์ (2542) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในศตวรรษที่ 21 และกระแสปฏิรูประบบสุขภาพ ทำให้เกิดคุณลักษณะของระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทางการพยาบาล และคุณภาพการบริการพยาบาล ซึ่งแนวทางหนึ่งที่ผู้บริหารทางการพยาบาลส่วนใหญ่เลือกนำมาใช้ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะแนวคิดนี้เป็นกลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์การพัฒนาคุณภาพของงาน และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์การทุกลักษณะ (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2539) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1977 cited in Laschinger, Finegan, Shamian and Casier, 2000) ที่กล่าวไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้บุคคลมีความสามารถแห่งตน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดระดับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน เพิ่มความเป็นอิสระแห่งตน ลดความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน และผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล การเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานทำให้บุคคลมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าวของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2521 : 225) ที่กล่าวว่า การมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมเป็นผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dyer (1981, อ้างถึงใน นงพงา ปิ่นทองพันธุ์, 2542) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูง ความสามารถในการปฏิบัติงานจะสูงตามไปด้วยและสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี และผลการวิจัยของ กนกวรรณ มาลานิตย์ (2542) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานทำให้บุคคลมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าวของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2521 : 225) ที่กล่าวว่า การมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามย่อมเป็นผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดี

การได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า การได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเรื่องที่ได้รับการอบรมไม่อยู่ในความสนใจหรือไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ เมื่อได้รับการอบรมแล้วไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้ อันเนื่องจากข้อจำกัดบางประการของหน่วยงาน และการฝึกอบรมอาจใช้ช่วงเวลาที่สั้นทำให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมยังไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2541) พบว่า การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และการศึกษาของพัชรี สายสุคติ (2544) พบว่าการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการศึกษา พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (ตารางที่ 6) ซึ่งอธิบายได้ว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการสุขภาพ ดังที่ Laurent (1999) กล่าวไว้ว่า การศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะรักษามาตรฐานวิธีการปฏิบัติการให้การรักษายาบาลที่ดีไว้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นเป็นการเรียนรู้ด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างมีระบบหรือไม่มีระบบ โดยตั้งใจหรือบังเอิญก็ได้ โดยมีเป้าหมายที่จะปรับปรุงความรู้ความสามารถของบุคคล ทำให้บุคคลนั้นเกิดพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นที่การสร้างสรรค์ การริเริ่ม ความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ และเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย (Organization for Economic Co-operation and Development: OECD, 2004) Flanagan, Baldwin และ Clarke (2000) กล่าวว่าในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งที่ต้องมีการติดตามความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่อยู่ในวิชาชีพพยาบาล Baldwin & Clarke (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ Huggins (2003) ที่พบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกุญแจสำคัญของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล ในหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสอนแนะกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการศึกษา พบว่า การได้รับการสอนแนะ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (ตารางที่ 8) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 อธิบายได้ว่า การสอนแนะจะช่วยให้บุคลากรรู้บทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีช่องทางก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคต เพราะการสอนแนะจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี กว้างและลุ่มลึก สามารถทำงานได้สำเร็จ ถูกต้อง รวดเร็ว (สุเทพ เชาวลิศ, 2546) ตามที่ Cumming (1996) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาความสามารถด้านทักษะของบุคคล บุคคลควรได้รับการสนับสนุน ชี้นำ ถึงวิธีการแก้ไขปัญหา การให้ข้อมูลย้อนกลับ และช่วยอำนวยความสะดวก บุคคลนั้นจึงจะพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มศักยภาพที่มีอยู่ การสอนแนะมีบทบาทสำคัญในฐานะกระบวนการฝึกวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ สำหรับพยาบาลที่มีประสบการณ์ใช้ในการสอนบุคลากร นับตั้งแต่พยาบาลใหม่ที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ (อรุณี สำเภาทอง, 2538) ซึ่งส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพการบริการ และผลสำเร็จขององค์กร จากการศึกษาผลของการใช้วิธีการสอนงานต่อทักษะการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของนักศึกษาพยาบาลพบว่า กลุ่มทดลองมีทักษะการปฏิบัติงานและความพึงพอใจใน

การสอนสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อรพิน สว่างวัฒนาเศรษฐ์ และคณะ, 2545) และจากการศึกษาของ วิมล มาดิษฐ์ (2547) ที่พบว่า การสอนแนะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การพยาบาลต่าง ๆ ล้วนมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อน การสอนแนะจะสามารถพัฒนาทักษะให้กับผู้ถูกสอน ดังนั้น การสอนแนะจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกระบวนการฝึกสอน ฝึกวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการศึกษา พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 (ตารางที่ 10) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่า เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นเจ้าของงาน พึงพอใจต่อการรับผิดชอบในการบรรลุความสำเร็จของงาน และเพิ่มความเชื่อมั่นจากการกระทำบางสิ่งที่คุณเองไม่สามารถทำได้เป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน (พิกุล นันทชัยพันธ์ , 2540) สอดคล้องกับการศึกษาของ Laschinger (1999) ที่พบว่า พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ใช้เสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้ความเครียดในงานลดลง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นกระบวนการกระจายอำนาจ เสริมสร้างความสามารถของพยาบาลประจำการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สามารถแก้ปัญหาในงานได้ด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ (Gibson, 1995) และเนื่องจากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น ลักษณะการปฏิบัติงานจะสายการบังคับบัญชาตามชั้นยศ มีการบริหารงานเป็นลำดับชั้น ดังนั้นการที่ผู้บริหารทางการพยาบาลได้นำกลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้ในหน่วยงาน จึงเป็นการกระจายอำนาจทำให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจในงาน เป็นเจ้าของงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน และสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2540) ที่พบว่า ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ และการศึกษาของ นางพงา ปั้นทองพันธ์ (2542) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการศึกษาครั้งนี้ เมื่อใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ประสบการณ์การทำงาน และการได้รับการสอนแนะ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ร้อยละ 40.2 ($R^2 = .402$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 6 เป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น การได้รับการฝึกอบรมทางการพยาบาล จากการวิเคราะห์ทางสถิติเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ เป็นอันดับแรก ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 26.3 ($R^2 \text{ change} = .263$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = .307$) แสดงว่าหากพยาบาลประจำการ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พยาบาลประจำการจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยมีความเป็นไปได้ร้อยละ 26.3 สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากพยาบาลประจำการได้รับข้อมูลข่าวสาร การส่งเสริมให้ได้รับทรัพยากรที่มีอยู่ ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพการทำงานในยุคไร้พรมแดนหรือยุคข้อมูลข่าวสาร ผู้ที่มีข้อมูลข่าวสารคือผู้ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในบทบาทของผู้ปฏิบัติ (Simpson, 1996 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้พยาบาลประจำการเกิดการรอบรู้ ก้าวทันความเจริญก้าวหน้า ในวิทยาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริการสุขภาพและทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นำมาซึ่งพลังอำนาจที่จะตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม (Laschinger & Shamian, 1994) และหากพยาบาลประจำการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหาร จะทำให้นุคลากรรู้สึกมั่นใจ มีความกล้าที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา (Laschinger & Shamian, 1994) และที่สำคัญคือหัวหน้าหอผู้ป่วยควรตระหนักถึงการได้รับทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอพร้อมใช้ในการช่วยชีวิตต่างๆ และจำนวนบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้นุคลากรปฏิบัติงานกันด้วยความมั่นใจ ฟังพอใจในงาน ยึดมั่นผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับการปฏิบัติอย่างเต็มที่ (Laschinger & Shamian, 1995) นำมาซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงาน

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้าไปในสมการ สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 12.0 ($R^2 \text{ change} = .120$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางพบว่า

มีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = .348$) แสดงว่าหากพยาบาลประจำการมีการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากขึ้นก็จะทำให้พยาบาลประจำการมีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย โดยมีความเป็นไปได้ร้อยละ 12.0 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ในสภาพสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้วิชาการและเทคโนโลยีมีการพัฒนาที่ก้าวหน้ามากขึ้นทั้งทางด้านยาและวิธีการรักษา ดังที่ Flanagan, Baldwin & Clarke (2000) กล่าวว่า วิชาชีพการพยาบาลเป็นสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพสาขาหนึ่งที่ต้องมีการติดตามความรู้ใหม่ๆที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรการพยาบาลจะต้องมีการตื่นตัวและจะต้องมีการมีการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลอยู่เสมอ เพื่อที่จะรักษาคุณภาพมาตรฐานวิธีการปฏิบัติการให้การรักษาพยาบาลที่ดีที่สุดไว้ และหากพยาบาลประจำการได้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก็จะทำให้พยาบาลได้มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง มุ่งเน้นที่การสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ๆอยู่เสมอ สามารถก้าวทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้พยาบาลมีความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเต็มความสามารถ

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ ประสบการณ์การทำงานเข้าไปในสมการ สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ .9 ($R^2 \text{ change} = .009$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = .105$) แสดงว่าหากพยาบาลประจำการมีประสบการณ์ในการทำงานสูงความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการก็จะสูงไปด้วย โดยมีความเป็นไปได้ร้อยละ .9 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้มีความชำนาญมากขึ้น สามารถวิเคราะห์และมองปัญหาได้ดีขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ มีเหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้ดี มีความเข้าใจเกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (พัชรี เอมะนาวิณ, 2536) สอดคล้องกับ Mc Cormick and Leigen (1985) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคคลแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Dyer (1981, อ้างใน นางพะงา ปั่นทองพันธุ์, 2542) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูงความสามารถในการปฏิบัติจะสูงตามไปด้วย

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ การได้รับการสอนแนะเข้าไปในสมการ สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 40.2 ($R^2 = .402$) หรือการสอนแนะสามารถเพิ่มการพยากรณ์ได้อีกร้อยละ 1 ($R^2 \text{ change} = .010$) (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = .129$) แสดงว่าหากพยาบาลประจำการได้รับการสอนแนะในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการสูงไปด้วย โดยมีความเป็นไปได้ร้อยละ 1 ซึ่งสามารถอธิบาย

ได้ว่า การสอนแนะเป็นการที่ผู้ที่มีความรู้หรือประสบการณ์มากกว่า คอยสนับสนุน ชี้แนะ ให้คำแนะนำ หรือให้ข้อมูลเพิ่มเติมจากความรู้พื้นฐานหรือประสบการณ์เดิมของผู้ที่ได้รับการชี้แนะ เพื่อให้ผู้ได้รับการชี้แนะมีการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ผู้ถูกชี้แนะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกับการให้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ วิมล มาดิษฐ์ (2547) ที่พบว่า การสอนแนะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การพยาบาลต่าง ๆ ล้วนมีความละเอียดอ่อนและซับซ้อน การสอนแนะจะสามารถพัฒนาทักษะให้กับผู้ถูกสอน ดังนั้นการสอนแนะจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกระบวนการฝึกสอน ฝึกวิชาชีพ ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การเรียนรู้ตลอดชีวิต ประสบการณ์การทำงานและการได้รับการสอนแนะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 40.2 ส่วนที่เหลือร้อยละ 59.8 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษาต่อไปว่ามีองค์ประกอบใดหรือปัจจัยใดที่จะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หากแต่ยังพบว่า ในส่วนของการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น แม้มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่ามีบางข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ ดังเช่นในด้านของการร่วมกิจกรรมวิชาการ ด้านการหาโอกาสเรียนรู้ ผู้บริหารจึงควรต้องคำนึงถึงปัจจัยในส่วนของ การเรียนรู้ตลอดชีวิตให้มากขึ้น โดยการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้พยาบาลประจำการได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตว่ามีความสำคัญอย่างไร จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมในการประชุมวิชาการมากขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำเอกสารวิชาการ สนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำวิจัยโดยอาจนำเอางานที่พยาบาลต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำมาทำเป็นงานวิจัยและสนับสนุนให้บุคลากรมีการนำผลงานวิจัยนั้นนำเสนอในการประชุมวิชาการและให้มีการตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ผลงาน เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความสนใจและมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ เนื่องจากการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษา คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การได้รับการสอนแนะ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 40.2 (โดยวิธี Stepwise Regression) แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าจะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอีก ร้อยละ 59.8 ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในการทำวิจัยครั้งต่อไป