

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่มากมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ศิริพร ตันติพิบูลวินัย (2538, หน้า 80) กล่าวว่า โครงสร้างและรูปแบบการบริหารจัดการที่ได้ปฏิบัติกันในช่วง 10 ทศวรรษที่ผ่านมา มีลักษณะการรวมอำนาจ (centralized control) มีกฎระเบียบที่เข้มงวด เปลี่ยนแปลงยาก ขอบการดำเนินงานไปเรื่อย ๆ ไม่ชอบการเสี่ยง รูปแบบการบริหารจัดการในลักษณะเช่นนี้ได้นำมาซึ่งความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรต่าง ๆ ในระดับที่น่าพอใจ แต่รูปแบบการบริหารจัดการในลักษณะดังกล่าว ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะใช้ได้ผลดี สอดคล้องเหมาะสมและนำมาซึ่งความสำเร็จให้กับงานขององค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 ได้

ทักษะพื้นฐานของการบริหารจัดการ ที่ได้พัฒนาปรับปรุงกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะการวางแผน (planning) การจัดรูปแบบงาน (organizing) การตั้งเป้าหมาย (goal setting) การตรวจสอบงาน (monitoring) การประเมินผลงาน (evaluation) และการตัดสินใจ (decision making) เป็นทักษะที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม อีกหลายเท่าตัว โดยเฉพาะอำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่ได้อีกต่อไป เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สูงขึ้น ต้องการทำงานเป็นอิสระด้วยตนเองมากขึ้น อำนาจการตัดสินใจในงานจึงจำเป็นต้องกระจายไปถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดและรูปแบบการบริหารงานในลักษณะดังกล่าว ได้แทรกซึมเข้ามาในวงการพยาบาลอย่างเห็นได้ชัด ปัจจุบันพยาบาลต้องการทำงานอย่างเป็นอิสระแก่ตนเองมากขึ้น อยากมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง โดยไม่ต้องให้คนในอาชีพอื่นหรือคนในอาชีพเดียวกัน เป็นผู้กำกับดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานของตนอีกต่อไป ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) จึงเป็นแนวทางใหม่ที่เข้ามามีบทบาทในการบริหารงานพยาบาลซึ่งที่เป็นกลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร พัฒนาคุณภาพงานและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาลัทธิและวิชาชีพ (จินตนา ยูนิพันธ์, 2539 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539, หน้า 16)

ในปัจจุบันได้กำหนดให้มีนโยบายโรงพยาบาลคุณภาพไว้ในแผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นโรงพยาบาลคุณภาพเมื่อสิ้นแผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 8 โรงพยาบาลทุกแห่งจึงนำแนวคิดการจัดการคุณภาพโดยองค์รวม (total quality management) หรือการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (continuous quality improvement) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นระบบบริหารจัดการอย่างหนึ่งที่สำคัญต่อคุณภาพบริการ โรงพยาบาลที่มุ่งเน้นลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ เน้นการบริการ กระบวนการบริการรักษาพยาบาลให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนทุกระดับซึ่งให้เทคนิคการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นหลัก เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องสนองนโยบายดังกล่าวหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีแนวคิดและปฏิบัติการบริหารงานโดยนำแนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมาใช้กันมากในปัจจุบัน (อนุวัฒน์ ฉัตรสุขจิติกุล, 2536 อ้างถึงใน องค์อาจ วิพุธศิริ, วิรุฒม์ ศรีรัตนบัลล์, และ มยุรี จิรวิศิษฎ์, 2539, หน้า 149) ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา ยูนิพันธ์ (2539, หน้า 99) กล่าวว่า ปัจจุบันผู้บริหารถูกผลักดันทั้งด้านการเพิ่มคุณภาพ การขาดแคลนทรัพยากรในองค์การของตน และแนวคิดของกระบวนการทางสังคมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นจึงจำเป็น หรือ ถูกบังคับทางอ้อมให้เชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชา ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการ ด้วยการมีทีมการจัดการด้วยตนเอง (self-managing team) และบุคลากรที่ตัดสินใจและปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (self-directed individuals) ซึ่งเป็นกลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชาที่นับว่าเป็นการสร้างสภาพการณ์และการเริ่มต้นใหม่ที่ทำให้องค์การพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งและเป็นทีมมากกว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานก็คือ บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร (Kramer & Schmalenberg, 1988) พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536) กล่าวว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีกลวิธีการแสดงออกพฤติกรรมการดูแลอย่างเหมาะสม ซึ่งบ่งบอกถึงความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ โดยแสดงการสนับสนุนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานของพยาบาลประจำการด้วยความจริงใจ และยึดเป้าหมายความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นสำคัญ ขวนพิศ ชิวารักษ์ (2539) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ จะแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพพยาบาลและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงออกในลักษณะที่บ่งบอกถึงความ

ยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ นั้นหมายถึงหัวหน้าหอผู้ป่วยมีทัศนคติในทางบวกต่อคุณค่าวิชาชีพ มีความเต็มใจที่จะให้ความเพียรพยายามสูง หรือทำประโยชน์ให้องค์กร ยินดีที่จะเสียสละ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการแสดงออกซึ่งการต่อสู้หรือปกป้ององค์กรจากการคุกคามจากภายนอก และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยมีความต้องการและตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะยึดมั่นกับวิชาชีพซึ่งอยู่ภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลต่อวิชาชีพ (อุดม สุภาไตร, 2531, หน้า 260)

การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบทบาทหนึ่งที่พยาบาลวิชาชีพทำได้ แหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคม แบ่งตามแนวคิด แคพแลน (Caplan, 1990 อ้างถึงใน ธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ, 2540)แบ่งออกเป็น 3 แหล่ง คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและคู่สมรส เพื่อนหรือเครือญาติ นอกจากนี้การสนับสนุนทางสังคมที่พยาบาลวิชาชีพได้รับจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะผู้บังคับบัญชา พยาบาลวิชาชีพได้รับครอบคลุมตามความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคล โดยการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย คือ การได้รับการสนับสนุน 5 ด้าน ได้แก่ ความใกล้ชิดผูกพัน การได้รับความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งทำให้บุคคลได้รับคำปรึกษาแนะนำและข้อมูลป้อนกลับ

ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงถึง ความมีวุฒิภาวะในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ประสบการณ์ช่วยให้เกิดการพัฒนาความคิด หัวหน้าหอผู้ป่วยคือ ผู้นำแนวนโยบายต่าง ๆ ของหอผู้ป่วยไปสู่การปฏิบัติจริง ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 235) กล่าวว่า ผู้บริหารระดับต้นต้องมีความสามารถด้านเทคนิคในการทำงานมากที่สุด และเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติ ดังนั้น การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีประสบการณ์ในตำแหน่งสูง จากการมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งที่นานจะทำให้บุคคลสั่งสมประสบการณ์ มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจปัญหาได้อย่างชัดเจน ทำให้กล้าคิดกล้าตัดสินใจ และพร้อมที่จะกระจายอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (สะอาด วงศ์อนันต์นทร์, 2538, หน้า 29) จากการศึกษาของ แอสทีฟ และลีแลนด์ (Astive & Leland, 1991 อ้างถึงใน จารุวรรณ ปัทมทอง, 2540) พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมากกว่าจะมีรูปแบบการให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาและมีการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย

ในด้านแผนกที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลทุกแห่งจะมีการแบ่งแผนกหรือแบ่งหอผู้ป่วย

แยกกันอย่างชัดเจน เช่น หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยวิกฤต ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วย มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามลักษณะงานหรือหอผู้ป่วยนั้น ๆ จากลักษณะงานที่แตกต่างกันในแต่ละหอผู้ป่วย มีผลทำให้การรับรู้ต่อผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ (บุญใจ ศรีสถิตยีนราทร, 2529, หน้า 19) บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในแต่ละหอผู้ป่วยในการปฏิบัติงานที่มีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม ได้รับการสนับสนุนส่งเสริม สามารถควบคุมกำกับงานของตนเอง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคคลรู้สึกได้ถึงได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Byham & Cox, 1988, p. 32)

การบริหารจัดการในกระทรวงกลาโหมเป็นรูปแบบที่มีทิศทางการบริหารจัดการที่เป็นไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในแบบราชการทหารที่ยึดวัฒนธรรมในการเคารพ นับถือ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และเคารพระบบอาวุโสเป็นรูปแบบของการบริหารจากบนลงล่าง (top-down management) คือฝ่ายบริหารเป็นผู้ตัดสินใจ แล้วสั่งการหรือมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับรอง ๆ ลงไปและ เน้นความสำเร็จของงาน (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2540, หน้า 53) ซึ่งทำให้การเสริมพลังอำนาจและการสนับสนุนทางสังคมเป็นลักษณะนายกับลูกน้องในด้านของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพในสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ส่วนหนึ่งเป็นไปในลักษณะที่มีการกำหนดไว้ในองค์การทหาร มีความภาคภูมิใจสูง ในเกียรติภูมิทหาร และดังที่ เอทไซโอนิ (Etzioni, 1975) ได้กล่าวว่าคนที่บุคคลเข้าไปอยู่ในองค์การ อาจเกิดความรู้สึกยึดมั่น อย่างแรงกล้าต่อองค์การอย่างสูง เนื่องจากรับเอาบรรทัดฐานขององค์การไว้อย่างซื่อซาบ และแสดงตนเข้าเป็นฝ่ายขององค์การอย่างเด่นชัด พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกระทรวงกลาโหมนั้น นอกจากอยู่ในองค์การพยาบาลแล้วยังถูกยึดเหนี่ยวไว้ด้วย ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ถูกปลูกฝังในแบบธรรมเนียมทหารและเกียรติภูมิทหารจึงน่าจะแสดงความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพออย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่พบการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมแต่มีการศึกษาในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ คือ จงกลนี ศรีจักรโคตร (2539) ศึกษาพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ พลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ด้านโอกาสและพลังอำนาจ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุน และข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคมและลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และสามารถร่วมกันพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษาในพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งท้าทายของผู้บริหารทางการพยาบาลในศตวรรษใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะส่วนบุคคลกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

คำถามในการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคมและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับใด
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม ลักษณะส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันหรือไม่
3. ปัจจัยใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

เหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย

หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้บริหารระดับต้น ที่ใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด บุคลิกและพฤติกรรมที่แสดงถึงคำมั่นสัญญา (commitment) ความรัก (love) ความผูกพัน (bond) ต่อวิชาชีพโดยพื้นฐานแล้ว พยาบาลวิชาชีพจะยึดถือเป็นแบบอย่างและนำมาเป็นบุคคลอ้างอิง

ดันแฮม เทย์เลอร์ และคลาเฟห์น (Dunham-Taylor & Klafehn, 1990 อ้างถึงใน สุมาลี จักรไพศาล, 2542) กล่าวว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลสำคัญต่อการทำให้พยาบาลร่วมมือร่วมใจ และเต็มใจปฏิบัติ เพื่อสร้างสรรค์งานบริการที่มีคุณภาพสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ตลอดจนมีอิทธิพลทำให้พยาบาลเกิดการต่อต้าน หรือผูกพันต่อวิชาชีพและหน่วยงานได้

ลักษณะส่วนบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ความมีคุณค่าในตนเอง คานเตอร์ (Kanter, 1994 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539, หน้า 29) ได้ให้ความสำคัญกับ โครงสร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เกิดได้จากการปฏิบัติที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่น ยินยอมให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และยินยอมให้ผู้ปฏิบัติพัฒนา โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องให้พยาบาลวิชาชีพเข้าถึงอำนาจ และเข้าถึงโอกาสได้ง่าย ดังนั้นลักษณะของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถบ่งบอกถึงระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

เคลเลอร์ (Keller, 1991) พบว่า ตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประสบการณ์ชีวิตที่สูงกว่า จะทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการเป็นผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงขึ้น เนื่องจากได้เรียนรู้วิธีการและการจัดการ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ดีขึ้น

ลักษณะงานในแต่ละแผนกที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ได้ คลาโควิช (Klakovich, 1994, pp. 42-54) สเตรทตัน (Stratton, 1990) และ เวบ (Webb, 1992) ได้ศึกษาตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ เทบบิท (Tebbit, 1993, pp. 18-23) ได้กล่าวถึงผลกระทบต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคคลอื่นว่าบุคลากรและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างแผนกซึ่งมักพบในรูปของการแสดงความเป็นเจ้าของแผนก การแข่งขันกันภายในเพื่อแย่งชิงผลประโยชน์ เช่น เงิน ตำแหน่ง ความเป็นใหญ่ ซึ่งต้องใช้ความพยายามต่อสู้ให้ได้มาซึ่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่าความแตกต่างของบุคลากรในเรื่องของจำนวน การผสมผสาน และทักษะในการปฏิบัติงานก็ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจเช่นกัน พยาบาลที่แสดงความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ จนแสดงถึงความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของวิชาชีพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพ และมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรวิชาชีพนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิชาชีพ

และองค์การ การจัดการแบบเสริมสร้างพลังอำนาจอันเป็นการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่เหมาะสมเป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีวิถีชีวิตการทำงานที่ก้าวหน้าขึ้น เป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานลดความขัดแย้งใน บทบาทสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ (ศิริพร ตันติพลวินัย, 2538) นอกจากนี้ยังมีวิจัยที่ศึกษาพบว่า การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (McDermott, Lashcinger, & Shamain, 1996) ของพยาบาลวิชาชีพ

สตีเยอร์ส (Steers, 1977) ได้กล่าวว่าลักษณะงานที่แสดงความยึดมั่นต่อองค์การนั้นจะมี

1. สมาชิก
2. สร้างการจูงใจในงานของกลุ่มและต้องการให้ผลลัพธ์ของงานออกมาดี
3. แสดงความรู้สึกที่ดี เปิดกว้างและสร้างสรรค์
4. ยึดเป้าหมายของวิชาชีพเป็นสำคัญและกระทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุจากลักษณะ

ดังกล่าวจะพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพจะมีแนวโน้มในการแสดงถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามแนวคิดของแคนเตอร์ ด้วยเช่นกัน

การสนับสนุนทางสังคม

การปรับตัวกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และส่งเสริมให้เกิดความมีคุณค่า ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจะรู้สึกได้ถึงอำนาจในตัวเอง พลังอำนาจและการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการผลักดันถ่ายโอนที่เกิดได้ระดับบุคคล และระดับกลุ่มคน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานหรือสิ่งแวดล้อมโดยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งแคนเตอร์ (Kanter, 1977) ได้ให้ความสำคัญกับโครงสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ อาจกล่าวได้ว่าพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นมาจากการมีการสนับสนุนทางสังคมนั่นเอง เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน บุคคลรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของตน แต่ขณะเดียวกันยังคงมีความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น เพราะได้รับความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (อวยพร ตันมุขยกุล, 2540, หน้า 9)

โคเฮน และวิลล์ (Cohen & Will, 1985, pp. 310-359) ได้กล่าวว่าแรงสนับสนุนทางสังคมทำให้มนุษย์มีกำลังใจ มีอารมณ์มั่นคง ช่วยลดโอกาสวิกฤติในชีวิต รับรู้ข้อมูลได้ดี แก้ปัญหาได้ดีขึ้น รู้สึกมีคุณค่าในตนเองสามารถควบคุมสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ได้ สามารถรับรู้โอกาสและได้รับโอกาสที่จะทำให้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงานมีอำนาจพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ดีตามลำดับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผลของการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ และพัฒนาการสนับสนุนทางสังคมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบ หรือกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาลวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยวิกฤต แผนกฉุกเฉินอุบัติเหตุ และแผนกผู้ป่วยนอก ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาด 400 เตียงขึ้นไป โดยพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ณ จุดนั้นตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ไม่มีตำแหน่งผู้บริหาร และร่วมปฏิบัติงานกับพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

2.1.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

2.1.1.1 ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของวิชาชีพ

2.1.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อ

วิชาชีพ

2.1.1.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ

2.1.2 การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย

2.1.2.1 ความใกล้ชิดผูกพัน

2.1.2.2 การได้รับความช่วยเหลือ

2.1.2.3 การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น

2.1.2.4 การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2.1.2.5 การรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

2.1.3 ลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วย

2.1.3.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1.3.2 แผนกที่ปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่

2.2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งประกอบด้วย

2.2.1.1 การได้รับอำนาจ

2.2.1.2 การได้รับโอกาส

นิยามศัพท์เฉพาะ

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป สาขาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล และ ผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยปัจจุบันตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาลัทธิสุตรปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป สาขาพยาบาลศาสตร์ และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล และ ผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง โดยปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยและดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการ มาเป็นเวลา 1 ปีขึ้นไป ณ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันและไม่มีตำแหน่งผู้บริหาร

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยแบ่งเป็น 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป

แผนที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ประเภทของแผนที่ปฏิบัติงานโดยแบ่งเป็นหอผู้ป่วย พิเศษ หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยวิกฤติ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกฉุกเฉินและอุบัติเหตุ

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง โรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อ กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ ที่มีขนาด 400 เตียงขึ้นไป

ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ หมายถึง การแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในลักษณะของความรู้สึกจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ มีความมุ่งมั่น ในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ในวิชาชีพให้สำเร็จตามเป้าหมายของวิชาชีพประกอบด้วย

การเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในวิชาชีพพยาบาล หมายถึง การที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงให้เห็นว่า เป็นหนึ่งเดียวกับวิชาชีพพยาบาล มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิก ของวิชาชีพพยาบาล และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของวิชาชีพพยาบาล

การเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพ พยาบาล หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงให้เห็นว่าต้องการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจของวิชาชีพพยาบาลอย่างเต็มที่

การที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล หมายถึง การที่หัวหน้าหอ ผู้ป่วยแสดงให้เห็นว่ามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของวิชาชีพพยาบาล ไม่ลาออกจากการเป็นพยาบาลและมีความมั่นคงที่จะอยู่กับวิชาชีพพยาบาล

การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้ การสนับสนุนในด้านความใกล้ชิดผูกพัน การได้รับความช่วยเหลือ การมีโอกาสได้ช่วยเหลือ ผู้อื่น การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

ความใกล้ชิดผูกพัน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพึงพอใจที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ ให้ความอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัยและรักใคร่เอาใจใส่

การได้รับความช่วยเหลือ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพึงพอใจที่หัวหน้าหอ ผู้ป่วยได้ให้ความช่วยเหลือ รับฟังและให้ความมั่นใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

การมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพึงพอใจที่ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรับผิดชอบให้ความช่วยเหลือทำให้ตนมีความสุขและรู้สึกว่า เป็นที่ ต้องการของบุคคลอื่น

การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพึงพอใจ ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้ตนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ทำให้มีการแข่งขัน แลกเปลี่ยน ความคิด ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

การรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกพึงพอใจที่หัวหน้าหรือ ผู้ป่วย ให้การเคารพยอมรับในพฤติกรรม ยกย่องและชื่นชมที่สามารถแสดงบทบาททางสังคมอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย ให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยการจัดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้พยาบาลวิชาชีพได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากรและการได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ รวมทั้งการได้รับการยกย่องชมเชย และรางวัลในการปฏิบัติงาน

การได้รับอำนาจ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้ให้พลังผลักดันให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้เต็มที่และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งประกอบด้วย

การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีหัวหน้าหรือผู้ป่วยหน่วยงาน และองค์การให้การสนับสนุน ยอมรับพยาบาลวิชาชีพและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ตลอดจนได้รับการส่งเสริมด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้ให้ข่าวสาร ความรู้ และข้อเท็จจริง ตลอดจนความเคลื่อนไหวภายในหน่วยงาน ภายในองค์การและภายนอกองค์การอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ ยังประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

การได้รับทรัพยากร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้สิ่งสนับสนุนและสิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เวลา รางวัลและผลตอบแทน

การได้รับโอกาส หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้ให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพในการที่จะเติบโตพัฒนา และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีขึ้นประกอบด้วย

การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้ให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพได้เข้ารับการอบรมสัมมนา

ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ตลอดจนได้มีโอกาสได้ลาศึกษาต่อเนื่องทั้งหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว รวมถึงการมีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้งานที่ซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น

การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับผิดชอบงานที่ทำท้าทายความสามารถ รับผิดชอบงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น

การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทราบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ให้คำยกย่องชมเชยหรือได้ให้รางวัลตอบแทน อันเนื่องจากสัมฤทธิ์ผลในงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับในความสามารถ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ใช้กรอบแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers, 1977) ปรับปรุงโดย ขวณพิศ ชิวารักษ์ (2539) ด้านการสนับสนุนทางสังคมใช้กรอบแนวคิดของ ไวส์ (Weiss, 1974) ซึ่งขมนาด วรรณพรศิริ (2535) ได้ปรับปรุงมาใช้ และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจใช้กรอบแนวคิดของ แคนเตอร์ (Kanter, 1977) ซึ่งปรับปรุงโดย รัตนา ลือวานิช (2539) ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้ ดังภาพที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

-ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของวิชาชีพ

-ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพ

-ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ

การสนับสนุนทางสังคม

-ด้านความใกล้ชิดผูกพัน

-ด้านการได้รับความช่วยเหลือ

-ด้านการมีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น

-ด้านการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

-ด้านการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง

ลักษณะส่วนบุคคล

-ประสบการณ์การปฏิบัติงานตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

• 1-5 ปี

• 6-10 ปี

• มากกว่า 11 ปี

-แผนกที่ปฏิบัติงาน

• หอผู้ป่วยพิเศษ

• หอผู้ป่วยสามัญ

• หอผู้ป่วยวิกฤต

• แผนกผู้ป่วยนอก

• แผนกฉุกเฉินและอุบัติเหตุ

ตัวแปรเกณฑ์

การเสริมสร้างพลังอำนาจ

-การได้รับอำนาจ

• การได้รับทรัพยากร

• การได้รับการสนับสนุน

• การได้รับข้อมูลข่าวสาร

-การได้รับโอกาส

• การได้รับความก้าวหน้าในงาน

• การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ

• การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัล

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย