

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนายมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และมีอำนาจพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ในหอผู้ป่วย 5 แผนก ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 325 คน ซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก 3 แห่ง โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ 2 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยจับฉลากรายชื่อ ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดโดยใช้ตารางสุ่มเลขสุ่ม เครื่องมือ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน เรณู พงษ์เรืองพันธุ์, 2539, หน้า 263) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 4 ชุด คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคมและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ในแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด โดยการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและอำนาจจำแนกของแบบสอบถามทั้ง 3 ชุด ในพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เมื่อมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.98 ตามลำดับ

การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ทางไปรษณีย์ทั้งหมด 350 ฉบับ ได้รับคืน 325 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับคิดเป็นร้อยละ 92.86 ใช้เวลารวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 6 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 11.0 โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และประเภทสังกัดของโรงพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวม และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคมและลักษณะส่วนบุคคลกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพตลอดจนวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression method) เพื่อหากลุ่มตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 11 ปีขึ้นไป และ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 และ 22 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญคิดเป็นร้อยละ 49 รองลงมาคือหอผู้ป่วยพิเศษ และหอผู้ป่วยวิกฤตคิดเป็นร้อยละ 22 และ 17 ตามลำดับ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสังกัดกองทัพบกคิดเป็นร้อยละ 41 รองลงมาปฏิบัติงานในสังกัดกองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ คิดเป็นร้อยละ 32 และ 27 ตามลำดับ
2. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.41$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของวิชาชีพ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20, SD = .48$) ($\bar{X} = 3.95, SD = .43$) ($\bar{X} = 3.80, SD = .57$)
3. ระดับการสนับสนุนของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.54$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านความใกล้ชิดผูกพัน การได้รับความช่วยเหลือ การมีโอกาสดูแลช่วยเหลือผู้อื่น การรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการรับรู้ถึงควมมีคุณค่าของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = .66$) ($\bar{X} = 4.15, SD = .59$) ($\bar{X} = 4.125, SD = .63$) ($\bar{X} = 4.07, SD = .55$) ($\bar{X} = 4.05, SD = .58$)

4. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.49$) โดยมีคะแนนเฉลี่ยด้านการได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = .52$) ($\bar{X} = 4.02$, $SD = .53$) ($\bar{X} = 3.84$, $SD = .63$) ในด้านการได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การได้รับความก้าวหน้าในงานและการได้รับคำยกย่องชมเชย และรางวัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = .62$) ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .61$) ($\bar{X} = 3.86$, $SD = .66$)

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

5.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .68

5.2 การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .80

5.3 ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

6. ศึกษาปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และสมการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ประสบการณ์การปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม พบว่า ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพและการสนับสนุนทางสังคมมีอำนาจพยากรณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 68 ($R^2 = .68$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta$) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า $Beta$ สูงสุด คือ การสนับสนุนทางสังคม ($Beta = .62$) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ($Beta = .27$) ซึ่งหมายถึง การสนับสนุนทางสังคมมีน้ำหนักในการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ และการสนับสนุนทางสังคม ดังนั้นจึงสร้างสมการพยากรณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y' = .43 + .56 (\text{การสนับสนุนทางสังคม}) + .32 (\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$z' = .62 (\text{การสนับสนุนทางสังคม}) + .27 (\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ})$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม และลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้าง กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของ หัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ระดับการสนับสนุนทางสังคม ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม

1.1 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า ความยึดมั่นต่อวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาของ สุพิศ กิตติรัชดา (2538, หน้า 60) สำราญ บุญรักษา (2539, หน้า 83) กรณิกา ดันติพนกพร (2539, หน้า 73) และ ดรุณศรี สิริยศธำรง (2542, หน้า 60) ที่ศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระหว่าง 1-5 ปี เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่มักจะมีอายุ 31-35 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะธิดา ภูพัฒน์ (2539, อ้างถึงใน ฤทธินันท์, 2542, หน้า 115) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การมีประสบการณ์ที่ ผ่านพ้นช่วงระยะเวลาที่คิดจะลาออกจากงาน เนื่องจากระยะเวลาที่ผ่านมาได้รับการพัฒนา

ศักยภาพ ความรู้และทักษะของตนเองมากจนนับได้ว่าเป็นผู้อาวุโสและเชี่ยวชาญในองค์การจึงได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม โดยลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหม เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการประดับยศทางทหาร ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจในเกียรติภูมิทหารอีกส่วนหนึ่ง

ในด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาวะการณ์ในปัจจุบันได้มีการปลูกฝังและสร้างเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วย มีทัศนคติที่ดีและเข้าใจในลักษณะของโรงพยาบาลมากขึ้น รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนในการเสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาล เช่น การกำหนด พันธกิจ ปรัชญา ขอบเขต เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของการจัดบริการพยาบาล เป็นต้น ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับผูกพันกับสิ่งที่ได้ตกลงใจร่วมกัน มีผลในเชิงจิตวิทยา ทำให้เกิดการยอมรับ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไปยังเป้าหมายที่ได้ร่วมกัน ตัดสินใจเพิ่มขึ้น (ลีลา สีนานุเคราะห์, 2530, หน้า 58) อีกทั้งยังทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพสูงขึ้น

ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพยาบาลนั้น มีโอกาสได้ช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับสังคม (สมจิต หนูเจริญกุล, 2537 อ้างถึงใน สำราญ บุญรักษา, 2539, หน้า 87) ในด้านการดูแลช่วยเหลือผู้อื่นตลอดระยะเวลาที่เจ็บป่วยเฝ้าระวังไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อนและส่งเสริม สมรรถภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยกลับสู่สภาพปกติโดยเร็วที่สุด รู้สึกความมีคุณค่าในตนเองสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ อุดมการณ์ของความเป็น นักวิชาชีพ (professionalism) การมีอุดมการณ์ของความเป็นนักวิชาชีพอย่างเต็มเปี่ยมจะทำให้พยาบาลทุกคนเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ (ศิริน สุสุข, 2532) ซึ่งผลของความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกจงรักภักดี ภาคภูมิใจ ห่วงใย และหวังดีต่อวิชาชีพพยาบาล อันมีผลให้แสดง พฤติกรรมต่อวิชาชีพในลักษณะตั้งใจ เต็มใจ จริงใจ และยินดีเสียสละที่จะทำงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ (อังคณา โกสีย์สวัสดิ์, 2534 อ้างถึงใน กฤษณา ไชติชื่น, 2542, หน้า 4)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงยกเว้นข้อหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพเต็มใจเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมทางการพยาบาลของหน่วยงานหรือองค์กรวิชาชีพทุกครั้งอยู่ในระดับน้อยทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันภายในโรงพยาบาลสังกัดกลาโหมเข้าร่วมโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และมีนโยบายเป็นโรงพยาบาลคุณภาพทุกแห่งต้องเข้าร่วมประชุมร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลและเข้ารับการอบรม เพื่อรับนโยบาย จาก

หน่วยเหนือ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมทางการแพทย์ขององค์กรวิชาชีพได้
ทุกครั้ง

ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก แสดงว่า
หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก
ของวิชาชีพอยู่ในระดับมากทั้งนี้ เนื่องมาจากสถานการณ์วิกฤตการณ์ทางการเงินจากภาวะวิกฤต
เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นมีผลให้รัฐ จำเป็นต้องลดงบประมาณแผ่นดินลดอัตราการรับบุคคลเข้ารับ
ราชการโรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งปิดกิจการลง ปลดลูกจ้างออกจากงานโดยเฉพาะการมี
นโยบายงดรับพยาบาล และให้ลดอัตรากำลังพยาบาลที่มีอยู่ในโรงพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับ
อัตราการครองเตียงในภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่ลดลงมากจากฐานะการเงินที่ฝืดเคือง (กุลยา
ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541, หน้า 1-2) ทำให้โอกาสและความเป็นไปได้ของ
การเปลี่ยนงานหรือลาออกจากวิชาชีพพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ลดน้อยลง เกิดความไม่มั่นใจที่
จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากวิชาชีพ และมีความต้องการที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล
ต่อไป (ดรณศรี สิริยศารัง, 2542, หน้า 63) ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด
ในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะการปฏิบัติงานพยาบาลในสถานบริการพยาบาลต้องปฏิบัติโดยผู้ที่
ได้รับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลเท่านั้น ถึงแม้ว่าอาชีพราชการจะมีค่าตอบแทนน้อยแต่ก็มีผล
ในระยะยาว คือ เมื่อเกษียณอายุราชการก็จะได้รับบำเหน็จบำนาญ และได้มีโอกาสก้าวหน้าใน
ตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา พร้อมได้รับการประดับยศทางทหารมีเกียรติภูมิทหาร ตลอดจน
มีความมั่นคงสูงกว่าหลาย ๆ อาชีพในขณะนี้ ทำให้ หัวหน้าหอผู้ป่วยรู้สึกว่าการประกอบวิชาชีพ
พยาบาลเป็นที่พึงพิงได้ เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพสูง (Buchanan, 1974, p. 538;
Steers, 1977, p. 52) จากเหตุดังกล่าวอาจส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ

การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพพบว่า
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมนาด วรรณพรศิริ (2535, หน้า 82)
กังสดาล สุทวิวิสรร์ (2535, หน้า 49) และเบญจมาศ ดิฐานะ (2541, หน้า 56) แต่แตกต่างจาก
การศึกษาของ ศิริพร พงษ์ระวีวงศ์ (2543, หน้า 49) ธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ (2540, หน้า 56)
และ ลดาวัลย์ ศิริวัณรัตน์ (2539, บทคัดย่อ) ที่พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง
ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็น ผู้ที่เคยผ่านการอบรม เรื่องการบริหารหรือ

ภาวะผู้นำ (จรัสศรี ไกรนที, 2539, หน้า 87; ธนิสา จิมวงษ์, 2539, หน้า 101) ซึ่งการได้รับการอบรมทางการบริหารร่วมกับประสบการณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน อาจจะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แนวคิดการบริหารงานบุคคล และพฤติกรรมการดูแล (caring) มาใช้ในการปฏิบัติงานและแสดงออก เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะสามารถบริหารงานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้นั้น จะต้องมีความเข้าใจในพื้นฐาน และความต้องการของพยาบาลวิชาชีพแต่ละบุคคล โดยนำพื้นฐานความรู้ด้านคุณค่า ความสำคัญและความเข้าใจในการดูแลบุคคล ซึ่งเกิดจากแนวคิดและประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยเปลี่ยนเป้าหมายการแสดงผลพฤติกรรมดูแลจากผู้ป่วยมาเป็นพยาบาลวิชาชีพ (Evans, 1990 อ้างถึงใน อมรรัตน์ เสดสุวรรณ, 2539, หน้า 6) เนื่องจากลักษณะสำคัญของพฤติกรรมดูแลในหลาย ๆ แนวคิด เช่น การแสดงออกถึงความรักและเอาใจใส่ต่อกันของ แมนเทก (Mantagu, 1978 อ้างถึงใน อมรรัตน์ เสดสุวรรณ, 2539, หน้า 28) การมีสัมพันธภาพอันดีในการ ทำงานของ บราวน์ (Brown, 1987 อ้างถึงใน อมรรัตน์ เสดสุวรรณ, 2539, หน้า 31) และพฤติกรรมช่วยเหลือ การสนับสนุนส่งเสริม และการอำนวยความสะดวกต่อพยาบาลของ อีแวนส์ (Evans, 1990 อ้างถึงใน อมรรัตน์ เสดสุวรรณ, 2539, หน้า 33) คล้ายคลึงกับแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมของ ไวส์ (Weiss, 1974) ในด้านความใกล้ชิดผูกพัน การได้รับความช่วยเหลือและการมีโอกาได้ช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ซึ่งส่งผลให้การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษพบว่า การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านความใกล้ชิดผูกพัน การได้รับความช่วยเหลือ และการมีโอกาได้ช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนวิทยาการที่ก้าวหน้าและมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ค่าใช้จ่าย รวมทั้งค่านิยมและความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่สูงขึ้น จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภารกิจในขอบเขตที่กว้าง และมีความยุ่งยากทางการบริหารงานมากขึ้น การที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายตามลำพังผู้เดียวอาจไม่ครอบคลุมต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ บางครั้งอาจทำให้เกิดความล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ (สุมาลี จักรไพศาล, 2542, หน้า 71) หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะความร่วมมือช่วยเหลือจากบุคลากรภายในหอผู้ป่วย ประกอบกับ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ต้องการความรับผิดชอบ ร่วมกันของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วย แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับ นั่นคือการที่เป็นคนเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขาใส่ใจเรา มีใจกว้างขวาง โอบอ้อมอารี หรือมีความ

จริงใจ ต่อผู้อื่นตามทฤษฎีของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, n.d. อ้างถึงใน กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2530, หน้า 134) ซึ่งส่งผลให้การสนับสนุนทางสังคมด้านความใกล้ชิดผูกพัน การได้รับความช่วยเหลือและการมีโอกาสดำเนินการช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก

ในด้านการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และด้านการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลนั้น ทำให้มีโอกาสดำเนินการช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับสังคม ตั้งแต่การได้ดูแลช่วยเหลือ ผู้ป่วยตลอดระยะเวลาที่เจ็บป่วย เผื่อระวังไม่ให้เกิดภาวะแทรกซ้อน และส่งเสริมสมรรถภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยกลับสู่สภาพปกติโดยเร็วที่สุด ซึ่งการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ทำงานในลักษณะที่มีคุณค่าและส่งผลให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ทำให้มีโอกาสดำเนินการประโยชน์ให้กับสังคมและองค์กรมากขึ้น ส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและรับรู้ถึงคุณค่าของตนเองมากขึ้น ประกอบกับปัจจุบันนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในองค์กรมากขึ้นมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และมีโอกาสได้แสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถตามศักยภาพส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการตอบสนองแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือของ เฮอเบิร์ก (Herberg, 1959, 1993 อ้างถึงใน อมรรัตน์ เสด็จสุวรรณ, 2539, หน้า 50) ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและมั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น

1.3 ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณี ลีศรีวัฒนกุล (2540, หน้า 111) ที่พบว่า การเสริมสร้างที่พลังอำนาจในงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในระดับสูง และ จงกลณี ศรีจักรโคตร (2540, หน้า 35) ที่ศึกษาพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออกและพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ที่พบว่า พลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของ อรุณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541, บทคัดย่อ) และสุพิศ กิตติรัชดา (2538, บทคัดย่อ) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันผู้บริหารทางการพยาบาลถูกผลักดัน ทั้งด้านการเพิ่มคุณภาพ การขาดแคลนทรัพยากรในองค์กรของตนและแนวคิดของกระบวนการทางสังคมที่เปลี่ยนไป ดังนั้นจึงจำเป็นหรือถูกบังคับทางอ้อมให้เชื่อมั่นไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการ ด้วยการมีทีมการจัดการด้วยตนเอง (self-managing teams) และให้บุคลากรตัดสินใจและปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง (self-

directed individuals) ซึ่งเป็นกลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคลากร ผู้ได้บังคับบัญชาที่นับว่าเป็นการสร้างสภาพการณ์และการเริ่มต้นใหม่ (จินตนา ยูนิพันธ์, 2539, หน้า 99) สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริพร ตันติพลวินัย (2538, หน้า 3) ที่กล่าวว่าสืบเนื่องจากความกดดันที่ผู้บริหารทางการพยาบาลได้เผชิญจากความต้องการและความคาดหวังของผู้ป่วยและพยาบาลซึ่งได้รับการศึกษาอย่างดี มีทักษะในการทำงานสูง มีความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองมากขึ้น จึงส่งผลให้ผู้บริหารมีแนวคิดที่จะสร้างภาพลักษณ์ใหม่ของพยาบาลให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมได้ นั่นก็คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment) การบริหารจัดการลงไปสู่พยาบาลทุกระดับ จึงส่งผลให้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก ในด้านการได้รับโอกาส ซึ่งประกอบด้วยการได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการได้รับค่าตอบแทนชมเชยและรางวัลอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม นั้นจะได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนยศ ตำแหน่งไปตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน และได้รับการสนับสนุนความรู้ความสามารถ ตลอดจนการได้รับความยกย่องชมเชยตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในปัจจุบันก็เปิดโอกาสให้สามารถทำได้ง่ายขึ้นสะดวกขึ้น และในระบบของการพัฒนาคุณภาพจะพบว่า มีช่องทางที่พยาบาลจะแสดงผลงานให้ปรากฏและได้รับการยกย่องชมเชยได้อย่างชัดเจนขึ้นในระดับของการนำเสนอผลงานในเวทีต่าง ๆ และลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้นมีลักษณะที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจที่คล้ายคลึงกับขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของ เทบบิท (Tebbit, 1993) คือ มีการกำหนดค่านิยมที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยสร้างความเป็นหนึ่งเดียว เป็นเจ้าขององค์การร่วมกันมีการกำหนดผลการผลิต หัวผล การปฏิบัติงาน การวัดความพึงพอใจ และการปรับปรุงคุณภาพ โดยมีลูกค้าเป็นศูนย์กลาง มีระบบการประเมินที่ชัดเจน มีการทบทวน การให้รางวัล การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ มีการอธิบายบทบาทของบุคคลและทีมงาน ทำให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง

ในด้านการได้รับอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสะท้อนการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านดังกล่าว เนื่องมาจากกระทรวงกลาโหมนั้นมีนโยบายสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งช่วยทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านนี้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสะดวกยิ่งขึ้น และประกอบกับในปัจจุบันเป็นยุคของความตื่นตัวในการพัฒนาระบบคุณภาพ ผู้บริหารจะมีการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสองทางมากขึ้นและ

การเสริมสร้างด้านข้อมูลนั้นก็สามารทำได้ง่ายและมีหลายช่องทาง การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของพยาบาลวิชาชีพจึงมีได้มากขึ้น นอกจากนี้อาจเนื่องมาจากระบบทางราชการทหารที่มีระบบการส่งการส่งต่อข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ชัดเจน ถูกต้องมากเป็นพิเศษด้วย การที่ข้อมูลข่าวสารจะสูญหายไปไม่ถึงผู้ปฏิบัติเป็นไปได้น้อย เนื่องจากข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจ และพบว่า ผลของการวิจัยนี้ในตัวแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความพยายามทุ่มเท ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างดี ซึ่งส่วนหนึ่งก็คือการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับโอกาสและได้รับอำนาจนั่นเอง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .68$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงให้เห็นว่า เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพมากขึ้นจะส่งผลให้การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ แมคเดอมอทท์ และคณะ (McDermott et al., 1996, pp. 44-48) และสุพิศ กิตติรัชดา (2538, บทคัดย่อ) ที่พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การคือการที่ผู้นำดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์การ และวิธีการจัดการเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข่าวสารข้อมูลแหล่งสนับสนุนทรัพยากรและโอกาส (Kanter, 1983 อ้างถึงใน อวยพร ตันมุขยกุล, 2540, หน้า 4) และองค์การที่มีความสามารถในการเสริมสร้าง พลังอำนาจ ดังกล่าวข้างต้นเกิดจากการที่ทุกคนในองค์การรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และรู้สึกว่าตนมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ รวมทั้งรู้สึกว่าการในองค์การนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย น่าสนใจ และสนุก ทุกคนในองค์การรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Bennis, 1989 อ้างถึงใน อวยพร ตันมุขยกุล, 2540, หน้า 51) ซึ่งจะพบได้ในหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพสูง ทั้งนี้เป็นเพราะความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ จะเป็นแรงผลักดันให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงการเสริมสร้างพลังอำนาจได้อย่างดียิ่งขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และยินดีที่จะถ่ายโอนอำนาจไปสู่ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์การให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนทางสังคม กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .80$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 แสดงให้เห็นว่า เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสนับสนุนทางสังคมมากขึ้นจะส่งผลให้การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมากขึ้นด้วยทั้งนี้ จากแนวคิดพื้นฐานเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม มีไว้ว่าการสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลได้รับโดยทั่วไปจะได้รับจากการเข้าร่วมกลุ่ม ซึ่งทำให้มีการติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร สิ่งของต่าง ๆ ได้รับความช่วยเหลือ และมีความสัมพันธ์ของจิตใจซึ่งกันและกัน (บุญเยี่ยม ตระกูลวงศ์, 2528, หน้า 577-582) ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยของการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลนั่นเอง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากขึ้นไม่ส่งผลให้การเสริมสร้างพลังอำนาจมากขึ้นด้วย ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิสมัย ฉายแสง (2540) ที่พบว่า ประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับต่ำกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากหรือน้อยต่างก็ได้มีโอกาสอบรมทักษะพื้นฐานในด้านการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น จึงต้องการจะทำงานอย่างเป็นอิสระแก่ตนเอง อยากจะมีอำนาจในการตัดสินใจในงานของตนเอง ดังนั้นจึงมอบอำนาจที่มีแก่พยาบาลวิชาชีพมากขึ้น ประกอบกับ สภาพการณ์ปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม ตลอดจนวิทยาการที่ก้าวหน้า จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคนต้องมีความยุ่งยากในการบริหารงานมากขึ้น ซึ่งการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามลำพังผู้เดียวอาจจะไม่สำเร็จ เกิดความล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายโดยเฉพาะจากพยาบาล

วิชาชีพ จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทั้งมากและน้อยต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาลวิชาชีพมากขึ้น

3. ศึกษาตัวแปรที่เป็นตัวพยากรณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณ เมื่อใช้ stepwise solution พบว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย มี 2 ตัว คือ การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = .68$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า การพยาบาลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมี 2 ตัวคือ การสนับสนุนทางสังคมและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญ หรือมีน้ำหนักมากที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคม ($Beta = .62$) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ($Beta = .27$) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

จากข้อค้นพบที่ว่า การสนับสนุนทางสังคม สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 64 ($R^2 \text{ change} = .64$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($Beta = .62$) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสนับสนุนทางสังคม จะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงขึ้นร้อยละ 64

เนื่องจากแนวคิดพื้นฐานเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคมมีไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมที่บุคคลได้รับโดยทั่วไปจะได้รับการเข้าร่วมกลุ่ม ซึ่งทำให้มีการติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสาร สิ่งของต่าง ๆ ได้รับความช่วยเหลือ และมีความสัมพันธ์ทางจิตใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยของการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับโอกาสนั่นเอง

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าไปสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นอีกร้อยละ 4 ($R^2 \text{ change} = 0.4$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ($Beta = .27$) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงขึ้นอีกร้อยละ 4 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การ คือการที่ผู้นำดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์การ แล้ววิธีบริหารจัดการให้บุคคลสามารถเข้าถึงข่าวสารข้อมูล แหล่งสนับสนุนทรัพยากรและโอกาส (Kanter, 1983 อ้างถึงใน อวยพร ตันมุขยกุล, 2540, หน้า 4) และองค์การที่มีความสามารถในการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าว

ข้างต้น เกิดจากการที่ทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และรู้สึกว่าตนมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมทั้งรู้สึกว่างานในองค์กรนั้น เป็นที่ท้าทาย น่าสนใจและทุกคนในองค์กรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Bennis, 1989 อ้างถึงใน อวยพร ตันมุษยกุล, 2540, หน้า 51) ซึ่งจะพบได้ในหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพสูง ทั้งนี้ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ จะเป็นแรงผลักดันให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงการเสริมสร้างพลังอำนาจได้อย่างดียิ่งนั้น มีความเชื่อมั่นในตนเองและยินดีที่จะถ่ายโอนอำนาจไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้ก้าวหน้า

จากที่กล่าวมาทั้งหมด แสดงว่าตัวพยากรณ์ 2 ตัวนี้ มีอำนาจอธิบายความแปรปรวน การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้มากกว่าตัวพยากรณ์ตัวใดตัวหนึ่ง และตัวพยากรณ์ ที่มีอำนาจพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคมรองลงมา คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคมและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อเป็นการส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาดียิ่งขึ้น เรื่อย ๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะพิจารณาเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านการบริหารจัดการ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีนโยบายสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางสังคมซึ่งเป็นที่มาของการสนับสนุนทางสังคม โดยการตั้งชมรมต่าง ๆ ในด้านนันทนาการ จัดงานรื่นเริงประจำปี เพื่อพบปะสังสรรค์และฝึกการทำงานเป็นทีม จัดรายการทัศนอาจรไปเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน หรือการจัดสถานที่ที่อำนวยความสะดวก สำหรับการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น
2. หัวหน้าหอผู้ป่วย ควรจัดให้มีเวลาในการประชุมพบปะกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในและนอกเวลาราชการ เพื่อรับทราบและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกัน
3. การจัดให้มีการอบรมภายใน ในเรื่องพฤติกรรมการณ์การดูแล (caring) ในองค์กร จากการศึกษาพบว่า สามารถส่งผลซึ่งไปสู่การสนับสนุนทางสังคมได้

4. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อวิชาชีพ ข้อที่หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเต็มใจเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมทางการพยาบาลของหน่วยงานหรือองค์การวิชาชีพทุกครั้ง “อยู่ในระดับน้อย” ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรมีการจัดการควบคุมการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบวาระ และควรพิจารณาตัวบุคคลที่เข้าร่วมประชุมให้สอดคล้องกับหัวข้อการประชุม ทั้งนี้เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วย มีเวลาสามารถพัฒนางานบริการภายในหอผู้ป่วย เข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมทางการพยาบาลในหน่วยงานของตนได้ทุกครั้ง

5. เพื่อดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์การที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากร จึงควรมีระบบการแนะนำในหน่วยงาน การประกาศเกียรติคุณการส่งเสริมสนับสนุนการอบรมประชุมหรือศึกษาต่อ และการสร้างทีมงานเฉพาะ (facilitator) ที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอการสั่งการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงรูปแบบการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความคาดหวังและที่เป็นจริงของพยาบาลวิชาชีพ
2. ควรมีการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรอื่น โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในตำแหน่งบริหารทุกระดับสังกัดกระทรวงกลาโหม