

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กรทางด้านสุขภาพหันมาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานการพยาบาล ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ในการให้เครื่องมือ ทรัพยากรและการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการสร้าง การพัฒนา และการเพิ่มความสามารถและประสิทธิภาพของบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายสุดท้ายของตนเองและองค์กร (Hawks, 1992) นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นกระบวนการในการช่วยเหลือบุคคลแต่ละคนเพื่อให้คงไว้ซึ่งความสามารถในการควบคุมปัจจัยที่มีผลกระทบต่อองค์การดำรงชีวิต (Gibson, 1991) เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรในเรื่องของความเชื่อ ความคิด การแสดงออกที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้รับบริการได้ โดยก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการให้บริการพยาบาล ซึ่งเทบิต กล่าวไว้ว่า ความภาคภูมิใจที่สำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกถึงความมีอิสระในการเลือก การได้เป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในพันธสัญญาขององค์กร โดยปราศจากการขอร้องและผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้วยตนเอง (Tebbit, 1993) นอกจากนี้ แลงก์ (Lang, 1988 cited in Simms, Price, & Ervin, 1994) ยังได้ระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจไม่ได้เกิดมาจากการบังคับ แต่เป็นการถ่ายโอนอำนาจจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง การเสริมสร้างพลังอำนาจต้องการพันธสัญญาที่เชื่อมโยงระหว่างตนเองและผู้อื่น ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความสามารถให้แก่ตนเองและหรือกลุ่ม เพื่อให้รู้ถึงจุดแข็งของตนเองหรือกลุ่ม รวมถึงทรัพยากรและความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เพื่อทำการเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเองและวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารและการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นเป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มต้นมาจากทฤษฎี วาย ของแมคเกรเกอร์ (Clay, 1992 อ้างถึงใน นงพงา ปันทองพันธ์, 2542) ซึ่งมีวิวัฒนาการมาจากกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นมาจากความไม่เสมอภาคกันทางสังคม จนก่อให้เกิดอำนาจต่อรอง และเมื่อพิจารณาจากลักษณะพฤติกรรมการทำงานตามแนวคิดทฤษฎี วาย ของแมคเกรเกอร์แล้วนั้นพบว่าบุคคล จะมีพฤติกรรมการทำงานเป็นไปในแนวทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายในคนผสมผสานกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพยายามในการ

บรรลุปเป้าหมายขององค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) จากจากการศึกษาของ กัญญา โคท่าโรง (2542) นั้นพบว่าพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนคร เชียงใหม่ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งปฏิบัติงานและระดับ การศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนงานวิจัยของ เดือนทิพย์ เขมมโสภาส, ชัยนาถ ณ นคร, และนิตยา สมบัติแก้ว (2542) ซึ่งทำการศึกษาพฤติกรรมการให้ยาแก่ผู้รับบริการของ พยาบาล ในแผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม และแผนกกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่พบว่า อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ประสบการณ์ในการให้ยาผู้รับบริการและ สถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการให้ยาของพยาบาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) นอกจากนี้ อธิชา สุวรรณกุล และ นงนุช เชาวศิริ (2542) ยังได้ศึกษาพฤติกรรมการดูแล ผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลและผู้ให้บริการพบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้พฤติกรรมการดูแลผู้ป่วย สูงกว่าผู้ให้บริการและสูงกว่าพยาบาลเทคนิคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยพบว่าพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ รับรู้พฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยสูงกว่าพยาบาลในแผนกอื่น ๆ ส่วน ผู้ให้บริการในแผนกอายุรกรรมรับรู้พฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยต่ำกว่าผู้รับบริการในแผนกอื่น ๆ จาก งานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเห็นได้ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงออกมา ในลักษณะต่าง ๆ กันนั้นมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมของ องค์การที่บุคคลผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ แต่จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ในเบื้องต้นนั้นยังไม่เพียงพอในการบอกถึงแนวโน้มของการเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างแน่ชัด ประกอบกับการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดทฤษฎี Y นั้นยังมิได้ทำการศึกษามาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดทฤษฎีทางการ บริหารของแมคเกรเกอร์ คือ ทฤษฎี Y มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นกระบวนการที่เอื้ออำนวยให้บุคคลมีส่วนร่วมใน การคิด และตัดสินใจเลือกปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การจัดสภาพแวดล้อมที่มีความเสมอภาค กัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการรับรู้ ถึงความสามารถในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการ ศึกษาวิจัยของ ภัสรา จารุสุรินทร์ (2542) ที่พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และการศึกษาวิจัยของ ชนกานต์ บุญชูศรี (2542) ที่พบว่าความรู้สึกรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้าง พลังอำนาจในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว เห็นได้ว่าผู้บริหารการพยาบาลควร ศึกษาหาแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า

ให้แก่วิชาชีพต่อไปในอนาคต ซึ่ง ทองใบ สุทธาริ (2543) กล่าวว่าไว้ว่า แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ การทำงานในรูปแบบทีม ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยของ ไชยสิทธิ์ สุวรรณเกษาวงษ์ (2544) นั้นพบว่า การรับรู้คุณค่าการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลอง ภายหลังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ทีมการพยาบาล สูงกว่าก่อนการปฏิบัติงานโดยใช้ทีมการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า การรับรู้คุณค่าการปฏิบัติวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองที่ใช้ทีมการพยาบาล สูงกว่ากลุ่มควบคุม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล อามาศย์มณี (2538) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในทีมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในการวิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อร่วมกันทำงานเป็นทีมได้ จากผลการวิจัยดังกล่าวเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจและรับรู้ถึงคุณค่าในการปฏิบัติงาน รวมถึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจของคานเตอร์ (Kanter, 1979 cited in Laschinger, 1996, p. 25) ที่เชื่อว่า อำนาจในองค์กรถูกผลักดันมาจากสภาพทางโครงสร้าง มิใช่อยู่ที่คุณลักษณะของบุคคลหรือผลกระทบทางสังคม จากแนวคิดและผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

เนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเข้าถึงโครงสร้างทางด้านอำนาจและโอกาส ในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในคนสร้างสรรค์ความสำเร็จให้แก่องค์กร และยังเกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เน้นหนักในเรื่องการให้คุณค่าแก่องค์การ (Tebbit, 1993) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง มีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการด้านการดูแลสุขภาพอนามัยครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันความเจ็บป่วย การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสภาพ (เรณูวรรณ หวัญวาฤทธิ์, 2540) ในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การจำเป็นต้องที่พยาบาลวิชาชีพต้องศึกษาแบบแผนการปฏิบัติตน ค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวังขององค์การที่มีต่อสมาชิก เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง พฤติกรรมการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อขององค์การ ซึ่งคุกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) กล่าวว่า แบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่มาจากความเชื่อ ค่านิยมและสิ่งที่ย้องค์การคาดหวังให้เกิดขึ้นนั้น คือ วัฒนธรรมองค์การนั่นเอง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์กร ตามแนวคิดของ คุกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) คือ วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งจากการศึกษาวิจัย ของ บุญรักษา วิทยาคม (2544) พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนมี

การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพและวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี และยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการแสดงบทบาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ พิศมัย ฉายแสง (2540) ได้ศึกษาวิจัยถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการทางด้านการดูแลสุขภาพแก่ประชาชน ประกอบกับในปัจจุบันนี้พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการภายในโรงพยาบาลแต่ละแห่งนั้น ได้มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมทางด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป พยาบาลวิชาชีพ คือ บุคลากรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการดำรงอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูลที่บ่งบอกถึงแนวทางในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการพยาบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัย ในฐานะของบุคลากรทางด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จึงมีความสนใจในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลรวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

ปัญหาการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง มีการแสดงออกของพฤติกรรม การปฏิบัติงานแบบ Y อยู่ในระดับใด
2. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด
3. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง รับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ในระดับใด
4. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานหรือไม่
5. ปัจจัยใดบ้างที่มีอำนาจทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้าง

สรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

3. เพื่อศึกษาอำนาจการทํานายระหว่าง พฤติกรรมการทำงาน การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

แนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สืบเนื่องจากแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากร การทำงานเป็นทีม การบริหารแบบมีส่วนร่วม (จินตนา ยูนิพันธ์, 2539) ซึ่งผู้บริหารมีทัศนคติต่อผู้ปฏิบัติงานตามแนวคิด ทฤษฎี Y ว่าการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลตามแนวคิดทฤษฎี Y นั้น เกิดขึ้นจากการที่ บุคคลถูกกระตุ้นด้วยแรงจูงใจในระดับสูงตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาส โลว์ (สุมเมธ เดียวอิสเรศ, 2527) คือ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและความมีคุณค่าในตนเอง ความต้องการบรรลุสัจการแห่งตน ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่ง พฤติกรรมที่ทำให้ตนเองเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุนันท์ การ์ชิต (2545) ที่พบว่าแรงจูงใจที่เป็นปัจจัยกระตุ้นการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัด สิงห์บุรีในระดับสูงนั้น ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความ รับผิดชอบในงาน การยอมรับนับถือ และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ในด้านแรงจูงใจที่เป็นปัจจัย คำจูงในระดับสูง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคง ขององค์กร นโยบายการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านเงินเดือนและ สวัสดิการอยู่ใน ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการ สร้างสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง และ เป็นการส่งเสริมให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการจัดกระทำหรือปฏิบัติเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่าขึ้น (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2539) อีกทั้งยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถ ของบุคคลในการตอบสนองและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สามารถเลือกสรรทรัพยากรที่จำเป็นใน การดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง (จินตนา ยูนิพันธ์, 2539) ดังนั้น จึงตั้งสมมติฐาน

ข้อที่ 1 ว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การทำงานเป็นทีม

การศึกษาสภาพการณ์ในการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันนี้ พบว่า ยังมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพในหลาย ๆ ด้านที่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังได้ ศิริวรรณ โกมุติกานนท์ (2535) ศึกษาพบว่า สภาพการณ์จริงของการทำงานเป็นทีมยังพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่มาก ปัญหาดังกล่าวคือ นโยบายไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทีมไว้อย่างชัดเจน ไม่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานในการทำงานเป็นทีม และพยาบาลวิชาชีพยังขาดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาในเรื่องสภาพแวดล้อมของการทำงานเป็นทีม นั้น ชูติมา มาลัย (2537) พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและสัมพันธภาพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า สัมพันธภาพในกลุ่มอาจารย์ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากการศึกษาดังกล่าวเห็นได้ว่า สภาพการณ์จริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมไม่สอดคล้องกัน ทั้งนี้เมื่อมองในมิติที่เป็นองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อรูปแบบการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) กล่าวว่า ในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีมต้องอาศัยลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยของหัวหน้าทีมและกลุ่มสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมและหัวหน้าทีม โดยสมาชิกทีมทุกคนได้รับความเป็นอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มภาคภูมิ มีวินัยในตนเอง มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ไม่ว่าฝีมือเพื่อร่วมดูแลผู้ป่วย สมาชิกในทีมเกิดความสำนึกใน อิศรภาพ เอกสิทธิ์ และเคารพในคุณค่าของความเป็นบุคคลของแต่ละคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานได้อย่างมาก นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังช่วยส่งเสริมให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม กล่าวคือ บุคคลได้มีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีม การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของคานเตอร์ (Kanter, 1979 cited in Laschinger, 1996) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการจัดสรรสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคคลได้มีโอกาสสร้างสรรคงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์

วัฒนธรรมองค์การ เป็นพื้นฐานของความสำเร็จขององค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะองค์การพยาบาล ความเชื่อ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน ปรัชญา รวมทั้งบรรทัดฐานของการปฏิบัติงานมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล ทำให้คุณค่าของวิชาชีพแจ่มกระจ่าง (ศิริพร ดันติพลวินัย, 2538) และวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามแนวคิดของ คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) คือ วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร บุคลากรรู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ บุคลากรมีความขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของบุญรักษา วิทยาคม (2544) พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับดี และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเทบบิต (Tebbitt, 1993) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การในเรื่องของการอธิบายคุณค่า การเปลี่ยนแปลงความเชื่อในทางที่ดีต่อองค์กรที่มีผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและถ่ายทอดไปสู่ผู้รับบริการได้ และสิ่งที่สำคัญสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงออกถึงความเป็นอิสระในการเลือกการได้เป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในพันธสัญญาขององค์กร โดยไม่ถูกบีบบังคับ ดังนั้น จึงตั้งสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ว่า วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ปัจจัยทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความเกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการการสร้างความพันธสัญญาร่วมกันระหว่างผู้เสริมสร้างพลังอำนาจและผู้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Hawks, 1992) นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสามารถขององค์กรในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ประกอบไปด้วย ความเชื่อในเรื่องอำนาจในองค์กรเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ในเรื่องการควบคุม ความต้องการและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแสดงความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่ง ทองใบ สุทธาริ (2543) กล่าวว่า แนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่สำคัญและถูกนำมาใช้ในปัจจุบัน คือ การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะเชิงการบริหารให้แก่ผู้บริหารองค์กรยังเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอีกด้วย (Tebbitt, 1993) จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้น พบว่า ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน อายุ ระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์สามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้ร้อยละ 72.58 (พิสมัย ฉายแสง, 2540) ส่วนการศึกษาของ จินตนา รักเสรีจินดา (2544) พบว่าสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ความเชื่ออำนาจภายในตนและสภาพแวดล้อมโดยรวมสามารถพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้ร้อยละ 48 ($R^2 = 0.48$) นอกจากนี้ สมรัตน์ ภาคิษฐ์ (2545) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่าองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานพยาบาลวิชาชีพ ประกอบไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรและการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรไปในทางที่สร้างสรรค์ ที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ภายใต้พันธสัญญาร่วมกันขององค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 4 ไว้ดังนี้ คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางได้

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

ตัวแปรที่ทำการศึกษา มีดังนี้

ตัวแปรทำนาย ได้แก่

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย

1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.2 เจตคติต่อการปฏิบัติงาน

1.3 พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

2. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดคุณสมบัติของทีม

- 2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม
- 2.3 ภาวะผู้นำในทีม
- 2.4 การกำหนดหน้าที่ของสมาชิกทีม
- 3. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ประกอบด้วย
 - 3.1 มิตินุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย
 - 3.2 มิตินุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต
 - 3.3 มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน
 - 3.4 มิตินุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่

- 1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ประกอบด้วย
 - 1.1 การได้รับอำนาจ ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร
 - 1.2 การได้รับโอกาส ประกอบด้วย การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ

คำจำกัดความของการวิจัย

- 1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การกระทำ หรือ การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ประกอบไปด้วย 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เจตคติที่มีต่องาน และ 3) พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานต่อไปนี้
 - 1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพที่มุ่งให้ตนเองได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับขั้นสูง คือ ความต้องการเห็นว่าตนเองมีเกียรติยศ และมีคุณค่าในตนเอง ความต้องการบรรลุถึงการแห่งตน ซึ่งส่งผลกระทบกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองนั้น
 - 1.2 เจตคติที่มีต่องานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติ ซึ่งเจตคติที่ดี คือ พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการในขั้นสูงของตนเองได้
 - 1.3 พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การกระทำ การแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในลำดับขั้นสูง คือ ความต้องการเห็นว่าตนเองมีเกียรติยศ และมีคุณค่าในตนเอง ความต้องการบรรลุถึงการแห่งตน

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง และสมาชิกในทีมการพยาบาลที่ประกอบไปด้วยพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยเหลือคนไข้หรือเจ้าหน้าที่พยาบาล ซึ่งการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ การกำหนดคุณสมบัติของทีม , การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม , ภาวะผู้นำของทีมและการกำหนดหน้าที่ของทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การกำหนดคุณสมบัติของทีม หมายถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมการพยาบาลในการกำหนดทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญของสมาชิกทีมการพยาบาลนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน

2.2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม หมายถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในทีมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของทีม

2.3 ภาวะผู้นำของทีม หมายถึง การแสดงบทบาทและความสามารถในการใช้อิทธิพลของพยาบาลวิชาชีพในการเป็นผู้นำในทีมการพยาบาล เพื่อนำทีมไปสู่วัตถุประสงค์ที่ทีมกำหนดไว้

2.4 การกำหนดหน้าที่ ของทีม หมายถึง การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมการพยาบาลในการกำหนดงานหรือภารกิจที่ทีมต้องปฏิบัติ โดยสมาชิกทุกคนในทีมเป็นผู้ร่วมกันกำหนดแนวทางในการทำงานของทีม

3. วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ หมายถึง การรับรู้ต่อแบบแผนทางด้านพฤติกรรมและการแสดงออก ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางที่ประกอบขึ้นมาจากความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ บรรทัดฐานที่โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางคาดหวังให้เกิดขึ้น และพยาบาลวิชาชีพยึดถือและใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติสืบเนื่องต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน ประกอบไปด้วย มิตินุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย, มิตินุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต, มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน, มิตินุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 มิตินุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง แสดงออกถึงการมีค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับการมีเหตุผล มีหลักการในการปฏิบัติงาน และมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 มิตินุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต คือ การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง แสดงออกถึงการมีค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานตามความนึกคิดและคาดหวัง และมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่า

ปริมาณงานที่ได้รับ และมีความเชื่อว่าความสำเร็จของงานจะมาพร้อม ๆ กับความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

3.3 มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน คือ การที่พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นสมาชิกขององค์กรคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความรู้สึกรู้สึก และมีการสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจ

3.4 มิตินุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ คือ การที่พยาบาลวิชาชีพแสดงออกถึงการมีค่านิยม และให้ความสำคัญกับความพึงพอใจและสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพถึงการได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการหรือผู้บริหาร ของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตามองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) การได้รับอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร 2) การได้รับโอกาส ประกอบด้วย 3 มิติ คือ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังต่อไปนี้

4.1 การได้รับอำนาจ หมายถึง การที่คณะกรรมการหรือผู้บริหารของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้ให้พลังผลักดันแก่พยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้อย่างเต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย พลังผลักดันดังกล่าว ประกอบด้วย

4.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วย และส่งเสริมพัฒนาความสามารถของตนเอง

4.1.2 การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับการยอมรับและเห็นชอบจากคณะกรรมการหรือผู้บริหารในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การแสดงความคิดสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ เป็นพี่เลี้ยง คอยให้ความช่วยเหลือ

4.1.3 การได้รับทรัพยากร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนสิ่งที่เป็นจำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเกี่ยวกับสถานที่ เวลา อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความมั่นใจ มีความพึงพอใจ และเกิดความทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4.2 การได้รับโอกาส หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสจากคณะกรรมการหรือผู้บริหาร โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับโอกาส ประกอบด้วย

4.2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำทดสอบความสามารถของตนเอง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถนำทักษะและความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่งาน และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสพัฒนาความคิด ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการผลักดันไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความสามารถของแต่ละบุคคล

4.2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะหมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ได้รับโอกาสในการได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง โดยการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาความรู้เพิ่มเติม

4.2.3 การได้รับการยกย่องชมเชย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับคำยกย่องชมเชยหรือรางวัลที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์จากผู้บริหาร รวมถึงการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับ หรือ ได้รับผลตอบแทนในทางที่ดีจากการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์แก่องค์กร

5. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง ปริญญาตรี หรือสูงกว่า หรือ เทียบเท่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

6. โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง หมายถึง สถานบริการสุขภาพที่รับการรักษาผู้ป่วยซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกองสาธารณสุขและสุขภาพ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีขนาดเตียง 10-30 เตียง อยู่ในเขตภาคกลาง ได้แก่ จังหวัด ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง พระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

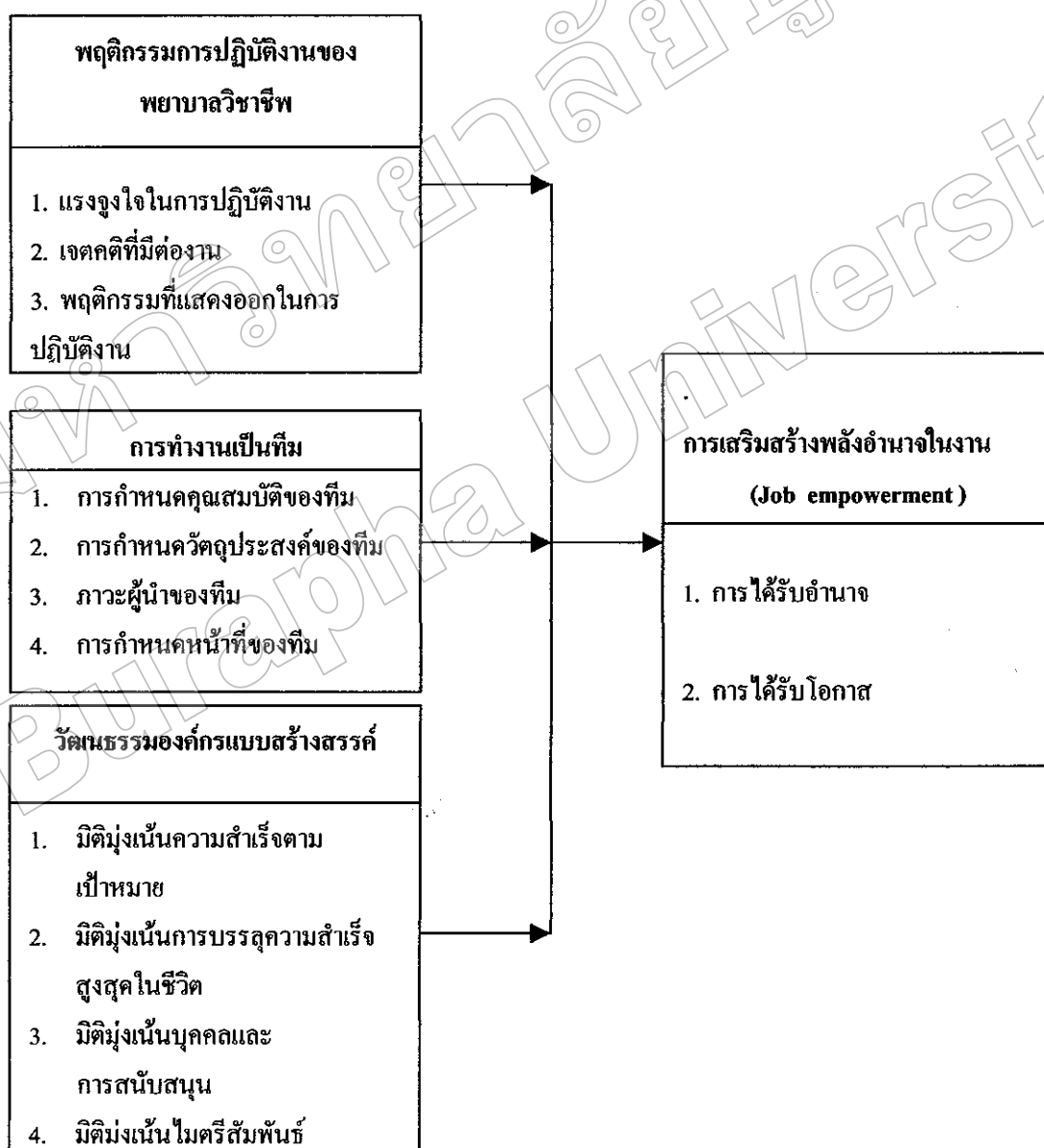
1. ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการปรับสภาพแวดล้อมองค์การเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานบริการทางด้านสุขภาพ

2. ผู้บริหารองค์กรสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อไปในอนาคต

3. ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรทางการพยาบาลต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงาน การทำงานเป็นทีม และ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางโดยศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากแนวคิดของ คานเตอร์ (Kanter, 1993) ส่วนพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1966) ในด้านการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพศึกษาจากแนวคิดของ เทพเพน (Tappen, 1995) และศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์จากแนวคิดของ คูก และ ลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย