

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาถึงตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ขนาด 30 เตียง และ ขนาด 10 เตียง และกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่ม ๆ ขึ้นตามการแบ่งเขตจังหวัด และสุ่มเลือกจังหวัดตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากโดยถือว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ที่ถูกสุ่มนั้น คือ ตัวแทนประชากรของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการสุ่มจนกว่าจะได้จำนวนตัวอย่างเพียงพอต่อการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณจำนวนตัวอย่างของยามาน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน จากจำนวนประชากร 888 คน แต่เนื่องจากเพื่อเป็นการลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ได้มาจากการสุ่มจังหวัดตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 327 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 18 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 20 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 16 ข้อ ตอนที่ 5 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2-5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 อันดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยพร้อมแบบสอบถาม 1 ชุด ไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน 17

แห่ง เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 17 แห่งแล้วจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านทางหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลด้วยตนเอง ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลนาน 4 สัปดาห์ซึ่งได้รับแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์กลับคืน จำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.78 ของแบบสอบถามทั้งหมด (327 ฉบับ)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 10.0 (Statistic Package for the Social Science) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณโดยวิธีการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 97 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33 ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 82 ปฏิบัติการในระดับบริหาร คิดเป็นร้อยละ 18 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 39

2. ระดับของพฤติกรรมการทำงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง จำแนกโดยรวมและรายด้าน พบว่า

2.1 ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.99 ($SD = 0.33$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยรายด้านของพฤติกรรมการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.08 ($SD = 0.53$) รองลงมา คือ ด้านเจตคติที่มีต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ($SD = 0.29$) และสุดท้าย คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ 2.86 ($SD = 0.28$)

2.2 ค่าเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.68 ($SD = 0.58$) เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าองค์ประกอบทุกด้านของการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยพบว่าด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.78 ($SD = 0.66$)

2.3 ค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ($SD = 0.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มิตินุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 3.83 ($SD = 0.60$) รองลงมา คือ มิตินุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ($SD = 0.65$) มิตินุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ($SD = 0.82$) และ มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ($SD = 0.64$)

2.4 ค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ($SD = 0.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านการได้รับอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ($SD = 0.66$) ค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านการได้รับโอกาสมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 ($SD = 0.74$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง พบว่า

3.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.2 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ($r = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบถดถอยพหุคูณ (multiple regression) พบว่ามีตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์สามารถร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) .57 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรทำนาย ในรูปคะแนนมาตรฐาน ($Beta$) พบว่า การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ เพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) พบว่า การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้ ซึ่งตัวทำนายที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ($Beta = 0.43$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบ

สร้างสรรค์ ($Beta = 0.38$)

ดังนั้น สมการทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ในรูปคะแนนดิบ จึงเป็นดังต่อไปนี้

$$Y' = 1.12 + .36 (\text{การทำงานเป็นทีม}) + .40 (\text{วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์})$$

สมการทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นดังนี้

$$Z' = .43 (\text{การทำงานเป็นทีม}) + .38 (\text{วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์})$$

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ได้พิจารณาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาถึงตัวแปรที่ร่วมทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนรวมของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยดังกล่าวเห็นได้ว่าการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น ต้องใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพต้องการได้รับการตอบสนองในเรื่องการยอมรับ ความเป็นอิสระในการคิดค้น พัฒนาศักยภาพของตนเองให้ไปสู่ความสำเร็จที่คิดมาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สุนันท์ การิซิด (2545) ที่พบว่า แรงจูงใจในการใช้กระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ แรงจูงใจในเรื่อง ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การยอมรับ นับถือ นอกจากนี้ สุวรรณ ลีละเศรษฐกุล (2542) ยังศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจในเรื่อง ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค

เมื่อพิจารณาในด้านเจตคติที่มีต่องาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความรู้สึกในทางที่ดีต่อการทำงานและมีคะแนนรวมเจตคติต่องานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกับการศึกษา ของ รุ่งรวี จันทร์แดง (2542) ที่พบว่า ทศนคติต่อการปฏิบัติการพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันองค์การการพยาบาลได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ โดยมุ่งให้ความสำคัญกับคุณภาพของงานและผู้รับบริการเป็นสำคัญ และเมื่อองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการในระยะแรก ย่อมส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความรู้สึกที่ไม่แน่ใจในผลที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงส่งผลให้ระดับเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาด้านพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานเห็นได้ว่า พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานแบบ วาย นั้น มีคะแนนรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งทั้งนี้ อาจเกิดเนื่องจากเจตคติที่พยาบาลวิชาชีพมีต่องานการพยาบาล ซึ่ง รุ่งรวี จันทร์แดง (2542) ยังได้ศึกษาเพิ่มเติมและพบว่า เจตคติมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติการพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล นอกจากนี้พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานยังอาจเกิดมาจากการรับรู้บทบาทของตนเองจากการประกอบอาชีพและความพยายามในการเชื่อมโยงบทบาทของตนเองเข้ากับ โครงสร้างขององค์กรและลักษณะของงาน ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นลักษณะงานที่ต้องให้การดูแลเอาใจใส่ผู้เจ็บป่วย เป็นการปฏิบัติงานกับคนทั้งองค์กรวม ดังนั้น การแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ จึงต้องมีความละเอียดอ่อน รอบคอบและเอาใจใส่ในทุกกระบวนการของการปฏิบัติ อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพยังมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติเป็นผลัดเวรในการดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และต้องมีการส่งต่อการดูแลผู้ป่วยให้กับผู้มาปฏิบัติงานในเวรต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการแสดงออกของพฤติกรรมในการเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานอย่างสูง เพราะหากพยาบาลวิชาชีพมาปฏิบัติงานสายหรือมีพฤติกรรมการหลบเลี่ยงงานแล้ว ผลกระทบที่เกิดขึ้นจะตกแก่ผู้ร่วมงานและผู้ป่วยที่อยู่ในความดูแล นอกจากนี้ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแบบ วาย นั้น อาจขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรเป็นตัวกำหนด กล่าวคือ โรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรทางด้านสุขภาพของรัฐและยังเป็นสถานบริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิ โดยลักษณะความเป็นองค์กรของรัฐนั้น มีลักษณะของการจัดโครงสร้างองค์กรที่เป็นแบบแผนชัดเจน อีกทั้งยังมีกฎระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์กรที่เคร่งครัดคอยกำกับติดตาม ผู้ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับโครงสร้างองค์กรนั้นไม่มีความซับซ้อนมากนัก อีกทั้งสมาชิกขององค์กรยังเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย มีจำนวนไม่มากมาปฏิบัติงานร่วมกัน จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่นและ

มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและร่วมให้การดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวลปรารถน์ จำปาศรี (2544) ที่พบว่าความร่วมมือทำงานภายในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง ส่วนความร่วมมือทำงานภายนอกกลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับสูงมาก จากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพดังกล่าว จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการรับรู้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานแบบ วาย อยู่ในระดับสูง

1.2 ระดับการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคะแนนของการทำงาน เป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ประกอบไปด้วย

1.2.1 ด้านการกำหนดคุณสมบัติของทีม พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคะแนน ของคุณสมบัติของทีมอยู่ในระดับสูงอาจเนื่องมาจาก การที่สมาชิกของทีมการพยาบาล ได้รับรู้ถึง ความสามารถของตนเองที่มีต่อการปฏิบัติงานในทีมการพยาบาล และโดยลักษณะของงานการ พยาบาลนั้น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถที่มีความชำนาญเฉพาะสาขาของผู้ปฏิบัติงาน ในการให้ การดูแลผู้รับบริการ และนอกจากนี้ยังพบว่า ในองค์กรสุขภาพของรัฐนั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติ เฉพาะของบุคลากรในทีมสุขภาพไว้อย่างชัดเจน จึงส่งผลให้บุคลากรทางการพยาบาลสามารถจัด และมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมทีมได้ตรงตามความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งโฮแมน (Homan, 1950 อ้างถึงใน วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535) กล่าวว่า กิจกรรมของทีมต้องมีการปฏิบัติ ที่เกินไปในแนวทางเดียวกันและค่อนข้างแน่นอน นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากการที่สมาชิกของทีม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของ การทำงานเป็นทีมตามคำกล่าวของ ทองใบ สดขารี (2543) ที่กล่าวว่าลักษณะที่สำคัญของทีมงาน คือ สมาชิกต้องมีความรู้ที่ร่วมกันและการเป็นเจ้าของร่วมกัน ทราบและรู้ถึงความต้องการของทีม มี ความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงานว่าจะสามารถทำงานได้ อีกทั้งสมาชิกทีมยังมีความสนุกสนานใน กระบวนการทำงานเป็นทีมอีกด้วย ซึ่ง จากลักษณะดังกล่าวข้างต้นนี้เองที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้ การกำหนดคุณสมบัติของทีมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

1.2.2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีระดับคะแนนการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะในการบริหารจัดการ องค์กรทางด้านสุขภาพแนวใหม่นั้น ได้นำแนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในการบริหาร จัดการมากขึ้น จึงส่งผลให้สมาชิกของทีมการพยาบาล ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ ในการดูแลผู้ป่วย อีกทั้งในปัจจุบันกระแสของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลนั้นเป็นเรื่องที่สังคม กำลังให้ความสำคัญ และพยายามผลักดันให้เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งในกระบวนการต่าง ๆ ของการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพการบริการพยาบาลนั้น การมีส่วนร่วมของบุคลากร

ผู้ปฏิบัติงาน นับเป็นประเด็นสำคัญที่การประกันคุณภาพการพยาบาลให้ความสำคัญ นอกจากนี้ ลักษณะของการบริการพยาบาลในปัจจุบัน ได้มีการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งในขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการพยาบาลนั้น กำหนดให้มีการตั้งเป้าหมายของพยาบาลร่วมด้วย ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนขึ้น และสามารถบอกความมุ่งหมายของการปฏิบัติการพยาบาลนั้น ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ เรียม ศรีทอง (2542) ที่กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สามารถพิจารณาได้จาก การที่สมาชิกของทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย โดยที่สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังกล่าวอย่างชัดเจน และมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์นั้น ๆ จาก ความเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ ดังกล่าว จึงส่งผลให้พยาบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมอยู่ในระดับสูง

1.2.3 ด้านภาวะผู้นำทีม ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคะแนนภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้นำของทีมการพยาบาลนั้น ได้รับการเลือกสรรมาจาก สมาชิกของทีม และปัจจุบันพบว่า องค์กรในทุก ๆ แห่ง ให้ความสำคัญกับการสร้างภาวะผู้นำเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้นำในการทำงานเป็นทีมนั้นต้องเป็นผู้ที่สามารถเชื่อมโยงความแตกต่างของบุคคลที่ปฏิบัติงานในทีมให้สามารถปฏิบัติงานด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่สามารถนำทีมได้นั้นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงปรัชญาของการทำงานเป็นทีม เนื่องจาก การทำงานเป็นทีมที่แท้จริงนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจอย่างสูงของบุคลากรในทีม เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้นำต้องสามารถสร้างความร่วมมือร่วมใจในทีมให้เกิดขึ้นได้อย่างถาวร และสามารถนำพาทีมในการฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน สามารถที่กระตุ้นให้สมาชิกทีมสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี และเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเป็นทีมให้แก่สมาชิกของทีมอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ หลุย จาปาเทศ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2542) ที่กล่าวถึงผู้นำทีมไว้ว่า ผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้ ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน มอบหมายงานได้เหมาะสม และติดตามประเมินงานได้ สามารถใช้เทคนิคต่างๆ ในการเสริมแรงและเสริมสร้างพลังใจแก่ผู้ร่วมงานให้เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นต่องาน ที่สำคัญคือ ต้องมีความอดทนและมีเทคนิคในการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น จากผลการวิจัยนั้นพบว่าผู้นำทีมการพยาบาลมีลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น อยู่ในระดับสูง จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนการรับรู้ต่อภาวะผู้นำทีมในระดับสูง

1.2.4 การกำหนดหน้าที่ของทีม ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคะแนนการกำหนดหน้าที่ของทีมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากการที่สมาชิกได้มีโอกาสร่วมในการบริหารจัดการภายในทีมการพยาบาลนั่นเอง ทำให้สมาชิกในทีมการพยาบาลนั้นได้มีส่วนร่วม

ในการกำหนดลักษณะงานที่ทีมต้องปฏิบัติ และในฐานะของการเป็นผู้ปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมจึงส่งผลให้สมาชิกในทีมการพยาบาลได้รับการมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการกำหนดงานของทีม รวมทั้งอธิบายความหมายของงานต่าง ๆ ที่ทีมปฏิบัติ สืบเนื่องจากระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมนั้นทำให้ทีมได้รับโอกาสในการกำหนดแนวทางการทำงานได้ด้วยตนเอง และสมาชิกแต่ละคนได้ปฏิบัติงานตรงตามความรับผิดชอบและหน้าที่ของตนเอง มีโอกาสในการตัดสินใจในงานได้ด้วยตนเอง และยังมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาของทีมร่วมกันกับสมาชิกอื่น ๆ ซึ่งในการจัดแบ่งหน้าที่และกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพและภาวะผู้นำในทีม ทั้งนี้เพราะ การที่ทีมมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพอยู่ในทีมทำให้สามารถจัดแบ่งและมอบหมายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำทีมต้องรู้ถึงลักษณะเฉพาะของผู้ร่วมงานแต่ละคน ความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีมที่มีอยู่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ทีมกำหนดไว้ร่วมกัน นอกจากนี้ การกำหนดหน้าที่ของทีมยังขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพของทีมเป็นสำคัญ เพราะสัมพันธภาพที่ดีส่งผลให้บุคคลในทีมรับรู้ถึงความมีสถานภาพในทีมที่เท่าเทียมกัน ก่อให้เกิดความตระหนักในความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญสำหรับทีม ซึ่ง หลุยส์ จาปาเทศ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน เรียม ศรีทอง, 2542) กล่าวว่า iva ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสนับสนุนความสำเร็จของทีม สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชูติมา มาลัย (2537) ซึ่งพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและสัมพันธภาพในทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการกำหนดหน้าที่ของทีมอยู่ในระดับสูง

1.3 ระดับการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1.3.1 มิติมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย ผลการวิจัยพบว่า พยาบาล

วิชาชีพมีระดับของวัฒนธรรมองค์กรในมิติมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายในระดับสูง ซึ่งอาจพิจารณาได้จากสาเหตุ 2 ประการ คือ ลักษณะงานและลักษณะขององค์กร ในด้านลักษณะของงานการพยาบาลนั้นเป็นการปฏิบัติงานภายใต้องค์ความรู้ทางการพยาบาลมีทฤษฎีทางการพยาบาลเป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติการพยาบาล นอกจากนี้ในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นยังมีกระบวนการพยาบาล เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติการพยาบาลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ฟาริดา อิบราฮิม (2541) ที่ว่า กระบวนการพยาบาลเป็นกลวิธีที่ทำให้การพยาบาลบรรลุเป้าหมายของการพยาบาลอย่างแท้จริง อีกทั้งในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นต้องมีเหตุและผลรองรับในวิธีการของการปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งจากลักษณะของการปฏิบัติงานภายใต้เหตุและผลโดยมีหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ รองรับนี้เองที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานการพยาบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณาในด้านขององค์กร

สามารถอธิบายได้ว่า ในปัจจุบันเนื่องจากองค์กรทางด้านสุขภาพให้ความสำคัญกับการดำเนินการพัฒนาระบบบริการทางด้านสุขภาพอย่างมาก โดยมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่การกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายของหน่วยงาน ซึ่งพบว่าหน้าที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางความก้าวหน้าของหน่วยงาน ส่งผลให้กลุ่มบุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าการดำเนินงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักในองค์กรและพยายามทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญาเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กรในมิติมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับสูง

1.3.2 มิติมุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ผลการวิจัยพบว่า

พยาบาลวิชาชีพมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในมิติมุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิตอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรด้านสุขภาพในปัจจุบันนี้ ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพของงานควบคู่ไปกับปริมาณงานที่เหมาะสม รวมถึงด้านของคุณภาพงานเป็นที่ตั้ง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพนั้นต้องสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ โดยการที่พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพนั้นส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจภายในของคนของพยาบาลแต่ละคน ที่พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จโดยเมื่อพิจารณาในลักษณะของงานด้านการพยาบาลและคุณลักษณะส่วนตัวของพยาบาลแล้ว จะเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพนั้นให้ความสำคัญกับงานที่ตนเองปฏิบัติอาจเป็นเพราะลักษณะขององค์กรทางการแพทย์นั้นมุ่งให้บริการแก่ผู้เจ็บป่วย ซึ่งในบทบาทของพยาบาลนั้นจึงถูกคาดหวังว่าต้องเป็นผู้ที่มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ในทุก ๆ คน และเป็นผู้ที่มีความเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อให้บริการแก่ประชาชน จากภาพลักษณ์ดังกล่าวที่พยาบาลวิชาชีพถูกคาดหวังจากสังคมส่วนรวมจึงส่งผลต่อความรู้สึกนึกคิดของพยาบาลถึงความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ต้องการและมีความสำคัญต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งจากการศึกษาของ นวลปรางค์ จำปาศรี (2544) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้อัตมโนทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับสูง การรับรู้บทบาท ความร่วมมือในการทำงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้บทบาท และอัตมโนทัศน์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเผชิญความเครียดของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 27.8 จากเหตุผลดังกล่าวจึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กรในมิติมุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิตคน อยู่ในระดับสูง

1.3.3 มิติมุ่งเน้นความเป็นมนุษย์และการได้รับการสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่า

พยาบาลวิชาชีพมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในมิติมุ่งเน้นความเป็นมนุษย์และการได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะ ลักษณะขององค์กรที่มีขนาดเล็ก บุคลากรได้มีโอกาส

ติดต่อสื่อสารและให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานสูงและด้วยลักษณะการบริหารงานในปัจจุบันมุ่งเน้นให้บุคลากรในทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร อีกทั้งด้วยระบบของการ จัดการด้านคุณภาพซึ่งมุ่งเน้นการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าในด้านของ โครงสร้าง สภาพแวดล้อม โดยทั่วไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร อีกทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น จึงส่งผลให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกันสูงขึ้น บุคลากรได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้มากขึ้น ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมของงานในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผานิต สกุลวัฒนะ (2537) ถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้น ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านการทำงานซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสุขในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือทั้งจากผู้ร่วมงานระดับเดียวกันและผู้บริหารองค์กร จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรในมิติมุ่งเน้นความเป็นมนุษย์และการได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง

1.3.4 มิติมุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับการรับรู้

วัฒนธรรมองค์กรมิติมุ่งเน้น ไม่ตรีสัมพันธ์ในระดับ สูง อาจเนื่องจาก ลักษณะการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนนั้น พยาบาลวิชาชีพต้องมิบทบาทในการเป็นผู้ประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพอื่น ๆ เพื่อให้การดูแลผู้ป่วย ซึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกด้วยกันเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสัมพันธภาพที่ดีเป็นหนทางที่นำมาซึ่งการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างสมาชิกซึ่งปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งองค์กรใดที่มีวัฒนธรรมองค์กร ด้านมุ่งเน้น ไม่ตรีสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงแล้ว วัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย (Cooke & Lafferty, 1989) นอกจากนี้ อาจเกิดเนื่องจาก ลักษณะการบริหารงานในองค์กรของโรงพยาบาลชุมชนเป็นลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสมาชิกในองค์กรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเลือกวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วย

ตนเอง จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ มิตุ่งเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ในระดับสูง

1.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันองค์กรทางด้านสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อความรู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นความมีคุณภาพของบุคลากรพยาบาลผู้ให้การดูแลด้านสุขภาพ ซึ่งในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นมุ่งเน้นที่การสร้างความรู้สึกร่วมกันของบุคคลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจหรือสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างพื้นฐานของตนเอง (กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, 2539) ซึ่งในการที่บุคคลสามารถรับรู้ได้ถึง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น เนื่องมาจากบุคคลนั้นได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมขององค์กรที่กระตุ้นให้บุคคลนั้นสามารถจัดการกับทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้สำเร็จตลอดตามวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งจากการที่องค์กรทางด้านสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันจึงส่งผลให้ การจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นมีการปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับระบบที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ให้มีความสอดคล้องกับลักษณะของการปฏิบัติงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระยะของการปรับเปลี่ยน จึงส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความไม่แน่ใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงผลกระทบที่ได้รับจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีระดับการรับรู้ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกาปฏิบัติงานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจาก ในลักษณะของโรงพยาบาลชุมชนนั้น เป็นองค์กรขนาดเล็ก สมาชิกในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น สมาชิกให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กรที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้พบว่า

พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะพฤติกรรมแบบ วาย อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีวุฒิภาวะในตนเอง มีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามสภาพแวดล้อมขององค์กร และสามารถควบคุมตนเองและสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานซึ่งมุ่งเน้นที่การสร้างสิ่งแวดล้อมขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสามารถเลือกสรรทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการเลือกสรรทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรต้องมียุทธศาสตร์ของผู้ที่มีความมุ่งมั่น อดทน พร้อมรับสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานได้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ จากผลการวิจัยดังกล่าวเห็นได้ว่า พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = .71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .001 กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะในการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะบุคคลที่แตกต่างกัน มาปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน มีการประสานงานระหว่างสมาชิกในทีม สมาชิกทีมได้มีปฏิสัมพันธ์กันแบบประชาธิปไตย สมาชิกทุกคนในทีมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างกันและกันในการกำหนดเป้าหมายของทีม แนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับคุณสมบัติของทีม เช่น ทีมการพยาบาล มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยให้ครบองค์รวม ดังนั้น คุณสมบัติของสมาชิกทีมที่ปฏิบัติงานควรประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ เป็นหัวหน้าทีม พยาบาลเทคนิคและผู้ช่วยเหลือคนไข้ มีบทบาทหน้าที่เป็นสมาชิกทีม เป็นคั่น และนอกจากนี้สมาชิกทุกคนยังได้มีโอกาสในการกำหนดทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ได้ด้วยความคิดเห็นของสมาชิกทีมส่วน รวมทั้งยังมีโอกาสติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมซึ่งตนเองเป็นสมาชิกอยู่ด้วย เพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน และค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวร่วมกัน ซึ่งจากลักษณะดังกล่าวของการทำงานเป็นทีม จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในทีมงานนั้น มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ทีมที่สมาชิกทุกคนมีความจริงใจและซื่อสัตย์ต่อกันนั้นส่งผลให้สมาชิกทีมทุกคนรับรู้ได้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีต่อทีม จึงส่งผลให้สมาชิกทุกคนเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบซึ่งตนเองได้รับมอบหมาย

พยายามปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของคานเตอร์ที่ว่า เป็นการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าถึงโครงสร้างทางอำนาจและโอกาสในองค์กร และเมื่อบุคคลได้มีโอกาสเข้าถึงโครงสร้างทางอำนาจและโอกาสขององค์กรแล้ว จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจอย่างสูง และสามารถควบคุมสภาพการณ์ในการปฏิบัติงานได้และเกิดผลในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรต่อไป (Sabiston & Laschinger, 1995) นอกจากนี้ ทองใบ สุดชาติ (2543) ยังได้กล่าวไว้ว่า วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับกันมาก คือ การสร้างทีมงาน เพราะทีมงานเป็นศูนย์รวมของบุคลากรที่ระดมพลังสมองในการวางแผนงาน การจัดองค์กร ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในตัวบุคคลนั้น ต้องเริ่มต้นที่การสร้างความรู้สึกรับรู้ของการมีพลังอำนาจในตัวบุคคลก่อน ดังนั้น จึงทำให้การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับปานกลาง ($r = .69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางนั้นมีลักษณะที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรได้มีสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน มีความรักใคร่กลมเกลียวสามัคคีกัน ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บุคลากรมีพฤติกรรมขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานในองค์กรมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ มีความรักใคร่ ยกย่องและยอมรับให้ความเห็นอกเห็นใจกัน ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มุ่งเน้นการสร้างความสามารถแรงจูงใจในตนเองและศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานในทุกรูปแบบสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งพบว่า สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรทางด้านสุขภาพซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์กรทางด้านสุขภาพจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่พร้อมในทุก ๆ ด้าน เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์จึงมีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

3. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ที่ร่วมกันทำนวยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .57 ($R^2 = .57$) และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนาย ที่มีความสัมพันธ์ในการทำนวยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์สามารถร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่ถูกเลือกเข้าร่วมสมการทำนวยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และเมื่อใช้วิธีสเต็ปไวส์ (stepwise) พบว่า ได้ผลเหมือนเดิม คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่สามารถเป็นตัวแปรที่ร่วมทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละบุคคลนั้น มิได้เกิดจากสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังมียอดปัจจัยประกอบอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องร่วมด้วย เช่น บุคลิกภาพส่วนตัว ซึ่งมีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้รากฐานการดูแลจากครอบครัวสิ่งจูงใจเพื่อการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน เช่น บางคนต้องการการจูงใจทางด้านกายภาพ ในขณะที่บางคนต้องการการจูงใจในระดับสูงกว่านั้นตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ประกอบกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1977) นั้นเป็นแนวคิดของการสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กร เป็นการจกระทำให้องค์กรมีสภาพที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสดในการแสดงความสามารถที่มีอยู่ในบุคคลแต่ละคน ด้วยเหตุต่าง ๆ เหล่านี้ จึงส่งผลให้ พฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่สามารถเป็นตัวแปรทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ แต่ในทางตรงกันข้าม คานเตอร์ (Kanter, 1977) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และเป็นสาเหตุของการเกิดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป จากเหตุผลดังกล่าว จึงสรุปว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน แต่ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนั้น พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจึงไม่สามารถเป็นตัวแปรทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้เป็นอันดับแรก คือ อธิบายความแปรปรวนได้

ร้อยละ 50 ($R^2 = .50$) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพิจารณาตามน้ำหนักและทิศทางมีค่าเท่ากับ .43 ($Beta = .43$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในรูปแบบทีมส่งผลให้การรับรู้ต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับดีขึ้นร้อยละ 50 ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องจาก การทำงานเป็นทีมนับเป็นการจัดสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานรูปแบบหนึ่ง ที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองด้านแรงจูงใจที่สอดคล้องต้องกัน ทั้งในด้านสังคมและจิตใจ เพราะการทำงานเป็นทีมนี้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสแสดงออกถึงความต้องการของตนเองในการปฏิบัติงาน และได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วย โดยมีเป้าหมายของงานเป็นที่ตั้ง การทำงานเป็นทีมยังส่งเสริมให้สมาชิกรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง โอกาสในการมีส่วนร่วม คิดและตัดสินใจในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอย่างเสมอภาคกัน และเมื่อเพิ่มตัวแปรทำนายวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์เข้าไป พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 7 ($R^2 \text{ Change} = .07$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางเท่ากับ .38 ($Beta = .38$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า เมื่อระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์สูงขึ้น ย่อมมีแนวโน้มให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงมากขึ้นด้วย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์นั้น นำมาซึ่งการส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกันของหมู่มวลชนในองค์กร และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์นั้น เป็นการสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร กล้าคิด กล้าทำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และรับรู้ความมีคุณค่าในตนเอง รับรู้ว่าคุณเองมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการสนับสนุน เอื้ออำนวยทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งที่กล่าวมานั้นเป็นลักษณะขององค์กรที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั่นเอง

นอกจากนี้ เมื่อนำตัวแปรย่อยทุกตัวมาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) แล้วพบว่า ตัวแปรที่ดีที่ร่วมทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ประกอบไปด้วย ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มิตินึงเน้นบุคคลและการสนับสนุน ตัวแปรการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมและตัวแปรวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มิตินึงเน้นความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ตามลำดับ

จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสามารถสร้างขึ้นและคงอยู่ได้ นั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์การ ที่มุ่งให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีทักษะและความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น รวมถึงให้ความสำคัญของบุคคลในฐานะเพื่อนร่วมงานมากกว่าผู้บังคับบัญชา

ผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไวส์ (Wise, 1995) ที่กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมที่เสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานว่าควรมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีการประสานความร่วมมือกันในการดูแลผู้มารับบริการ มีการแบ่งปันความรับผิดชอบ ความรู้ ทักษะ การปฏิบัติงาน รวมถึงอำนาจในการควบคุมระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ส่วนตัวแปรลำดับต่อมา คือ การทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมโดยพบว่าเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางได้ร้อยละ 7.2 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การที่พยาบาลวิชาชีพได้เข้ามามีส่วนร่วมรับรู้ ตลอดจนเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมาย วิถีทางในการทำงานให้กับตนเองส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ถึงความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความสำเร็จหรือ ล้มเหลวให้กับองค์กร และรับรู้ทิศทางการพัฒนาขององค์กรในอนาคต ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพได้ใช้พลังความสามารถของตนเอง ความรู้และทักษะอย่างเต็มความสามารถเพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คองเกอร์ (Conger, 1988 cited in Dubrin, 1998, pp. 17-171) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดริเริ่มและรับผิดชอบในงานอย่างเต็มความสามารถนั้นสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ เมื่อพิจารณาตัวแปรลำดับสุดท้ายที่ถูกเลือกเข้ามาเป็นตัวแปรทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางได้ร้อยละ 1.6 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้สามารถดำรงไว้ซึ่งการควบคุมตนเอง สร้างความแข็งแกร่งภายในจิตใจของตนเองและส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองและองค์กรจากความรู้และความสามารถที่มีในบุคคลแต่ละคน ตลอดจนพัฒนาไปสู่การรับรู้ถึงควมมีคุณค่าแห่งตน การยอมรับและชื่นชมในบุคคลอื่น ซึ่งองค์กรสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาการรับรู้ของตนไปถึงจุดดังกล่าวได้ โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความแข็งแกร่งภายในตนเองจากการทำงาน โดยการให้ความสำคัญกับบุคลากรในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ และให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลงานเป็นสำคัญ ซึ่งสิ่งแวดล้อมดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตนตามแนวคิดของคุกและลาฟเฟอร์รี่ (Cook & Lafferty, 1989) ที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน ความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เป้าหมายของบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากองค์กรตลอดเวลาและผู้ปฏิบัติงานมีอิสระอย่างมากในการพัฒนาตนเอง

จากผลการวิจัย สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง คือ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ โดยพบว่า การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์นั้น สามารถร่วมกันทำนายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้ถึงร้อยละ 57 ($R^2 = .57$) ดังนั้น องค์การจึงควรส่งเสริมให้หน่วยงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งคงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ให้คงอยู่ต่อไป รวมทั้งพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสมการทำนาย แสดงให้เห็นว่าในการที่พยาบาลวิชาชีพจะสามารถรับรู้ได้ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากองค์กรนั้นสามารถกระทำได้โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของสมาชิกในกลุ่มงาน การพยาบาล ซึ่งนับเป็นสิ่งแวดลอมการทำงานที่มีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ทองใบ สุทธาวิ (2543) ที่กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับกันมาก คือ การทำงานเป็นทีม ดังนั้น องค์การจึงควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการทำงานในรูปแบบทีมอย่างทั่วถึงกันในกลุ่มบุคลากรด้านอื่น ๆ ด้วย โดยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ และพัฒนาทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างกัน อันจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และ ยังเป็นการสร้างพลังอำนาจให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กรด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ด้านงานบริการ

ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรให้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่พยาบาลวิชาชีพตามแนวทางต่อไปนี้

1. การได้รับอำนาจ

1.1 ควรกำหนดแนวทางในการให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสรับรู้ ข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัย และถูกต้องเหมาะสม นำไปสู่การพัฒนางานต่อไป

1.2 ในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ควรให้มีการดำเนินงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการ

ปฏิบัติงาน และรับรู้แนวทางในการปฏิบัติงานความเคลื่อนไหวขององค์กร มีโอกาสในการเตรียมตัวรับกับความเปลี่ยนแปลงอย่างทันห่วงที่

1.3 จัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร ที่สะดวก รวดเร็วในการสืบค้น รวมทั้งให้บริการคำแนะนำปรึกษาในการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในการติดต่อสื่อสาร และค้นคว้าหาความรู้แก่พยาบาลวิชาชีพ

1.4 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารที่สามารถติดต่อสื่อสารได้สะดวก รวดเร็ว และหลากหลาย ลดขั้นตอนการติดต่อสื่อสารที่ยืดเยื้อ

1.5 ให้การยอมรับในบทบาทและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งจัดให้มีระบบการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพแก่พยาบาลวิชาชีพ

1.6 ให้การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน จัดให้มีระบบการตรวจติดตามให้คำปรึกษา แนะนำในการใช้เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย อย่างเป็นระบบระเบียบ และมีแบบแผนการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

1.7 ควรมีการทบทวนบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจน และนำผลการวิจัยมาปรับแก้ไขบทบาทที่เป็นบทบาทไม่อิสระของพยาบาลวิชาชีพ

2. การได้รับโอกาส

2.1 เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นองค์กรทางด้านสุขภาพที่มีจำนวน ผู้ปฏิบัติงานอยู่น้อย และต้องมีบทบาทในการดูแลผู้รับบริการที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานควรจัดให้มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผู้บริหารควรศึกษาวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรในแบบสร้างสรรค์ให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่สร้างเสริมพลังอำนาจอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนและมิติมุ่งเน้นการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ซึ่งอาจกระทำได้โดย การจัดให้มีการชมเชย หรือมอบรางวัลในโอกาสสำคัญ หรือ เมื่อกระทำความดี ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในตนสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อองค์กรและกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ด้านวิชาการ

1. ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดให้มีการนำเสนอกรณีศึกษาต่าง ๆ ระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการติดตามการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ควรกำหนดทีมงานด้านการวิจัยให้เป็นรูปธรรม เพื่อทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

3. ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และมีการวิเคราะห์ลักษณะเด่นขององค์กรที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งวิเคราะห์ถึงจุดที่ต้องมีการพัฒนาปรับปรุง ศักยภาพของหน่วยงานให้มีความก้าวหน้าต่อไปเพื่อเตรียมรับกับสถานการณ์ด้านสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลเอกชน

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. ควรทำการศึกษาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขตอื่น ๆ เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยในครั้งนี้ต่อไป