

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อองค์กรแต่ละแห่ง รวมทั้งองค์กรสุขภาพด้วย ประกอบกับการปฏิรูปในองค์กรสุขภาพ ตามนโยบายระบบสุขภาพในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 – พ.ศ.2549) ที่มุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ในสถานพยาบาลให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น (สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุขกระทรวงสาธารณสุข, 2545) ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานพัฒนาวิชาการ พัฒนาคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพที่ดีของงานบริการ งานบริการในองค์กรสุขภาพ มีการบริการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งเป็นการบริการแบบองค์รวม ที่มีพยาบาลเป็นผู้ปฏิบัติงานบริการต่าง ๆ นั้น และพยาบาลจะทำงานได้ดี หรือจะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น มีองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย แต่ที่สำคัญก็คือต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองก่อน และเมื่อพยาบาลรู้สึกว่ามีพลังอำนาจภายในตนแล้วจะเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ จะใช้เวลาคิดในการไตร่ตรองกับงานที่ทำ และให้ความสำคัญต่อความสำเร็จ จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจต่อสภาพแวดล้อมที่มีประโยชน์ต่อพฤติกรรมในอนาคต เห็นคุณค่าของผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากความพยายาม (จินตนา รักเสรีจินดา, 2544) คุณลักษณะเช่นนี้เป็นคุณลักษณะที่พึงปรารถนา เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ให้การดูแลผู้ที่อยู่ในความทุกข์ ต้องอาศัยความรู้จากศาสตร์หลายๆ สาขามาประยุกต์ การประกอบวิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ปรับปรุงวิธีการในการให้การพยาบาล ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลดีต่อผู้รับบริการ

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์การปฏิบัติงานทางการพยาบาล โดยผสมผสานหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสอดคล้อง ถูกต้องเหมาะสมตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบที่กำหนดขึ้น (นาคยา เต้าป้อม, 2547) พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญมากทางการบริการสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นภายในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน หรือแม้กระทั่งตามสถานอนามัยต่าง ๆ ก็ตาม เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากร

หลักที่ต้องปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็วที่สุด รวมทั้งต้องให้การช่วยเหลือที่รวดเร็วและทันทั่วถึง เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพที่ดีของผู้ป่วย ลดภาวะแทรกซ้อนจากการเจ็บป่วย ดังนั้นพยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่ดีในการปฏิบัติงาน และในการกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จโดยอยู่บนพื้นฐานความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ การเรียนรู้ของบุคคล รวมถึงการอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม (จันทร์จิรา มั่นตะพงษ์, 2546) พยาบาลต้องมีความรู้ความสามารถในการประเมินความต้องการ และจะต้องประเมินอาการและอาการแสดงของผู้ป่วยให้ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ดังนั้นความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการรักษาคุณภาพการบริการในโรงพยาบาล การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles of Organizational Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ กล่าวคือบุคลากรมีความต้องการความสำเร็จ มีความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ตลอดจนการส่งเสริมและการสนับสนุนให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน เกิดความสัมพันธ์อันดี รักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มีความขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานในองค์กรมีความท้าทายตลอดเวลา บุคคล ยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานสูง มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ มีความรักใคร่ยกย่อง และยอมรับให้ความเห็นนอกเหนือใจซึ่งกันและกัน (Cooke & Lafferty, 1989) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

การประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลเพื่อขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมาย (Mayer & Salovey, 1997) จำเป็นต้องอาศัยศรัทธาและความเข้าใจถึงธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์ เข้าใจความรู้สึกนึกคิด จิตใจส่วนลึกของบุคคล ทำให้บุคคลต้องการร่วมงานด้วยกันด้วยความเต็มใจ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลให้บุคคลทำงานได้สำเร็จ คือ ปัจจัยด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับผู้อื่น ๆ และปัจจัยทางด้านอารมณ์ที่มีลักษณะสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ แสดงออกอย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับ กฤษณ์ อุทัยรัตน์ (2542) ที่กล่าวว่า การรู้ตัวเอง การประเมินตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสม การหยั่งรู้สภาวะหรือสถานการณ์ที่เป็นจริง และความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นคุณสมบัติของความฉลาดทางอารมณ์ ไม่แสดงอาการโกรธหรือโมโห ต้องทำอย่างต่อเนื่อง มีวินัย กระตือรือร้นที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การงาน ต้องการเป็นคนที่มีคุณภาพ ทำงานและให้บริการอย่างมีคุณภาพ มีความต้องการเป็นพันธมิตร เห็นอกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีระเบียบ แบ่งเวลาเป็น

บริหารตนเองเป็น ให้ความสนใจกับความรู้สึกรู้สึกของคนอื่นของผู้อื่นและสังคมรอบข้าง ความฉลาดทางอารมณ์ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ สร้างความสำเร็จในหน้าที่การงานครอบครัว และคุณภาพชีวิตที่ดีได้แน่นอน แต่เป็นความสำเร็จที่สมเหตุสมผลบนความพึงพอใจ และมีความสุขในสถานะที่ดำรงอยู่ ดังนั้น บุคคลจึงควรควบคุมอารมณ์ของตนเอง ให้มีการแสดงออกที่เหมาะสม และสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ตลอดจนทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข (พนมพร มีระเกตุ, 2544)

สำหรับบุคลากรในวิชาชีพพยาบาลนั้นมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ให้บริการต่อผู้ป่วย ซึ่งต้องพบกับภาวะความกดดันต่าง ๆ หลายด้าน ต้องรับกับสภาพอารมณ์และจิตใจของผู้ป่วย ภาพลักษณ์ของพยาบาลเองนั้นต้องเข้มแข็งแจ่มใส ดี เก่ง อดทน และต้องเป็นผู้เสียสละ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลบางครั้งต้องกดดัน ต้องปรับอารมณ์อยู่ตลอดเวลา ในการแสดงออกที่เหมาะสม เพื่อให้งานบริการประสบความสำเร็จ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ พยาบาลจึงควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สมบูรณ์ และควรรู้จักที่จะพัฒนาและจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ซึ่งเป็นเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ ที่จะทำให้พยาบาลผู้มีความรับผิดชอบในวิชาชีพพยาบาล มีการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และพัฒนาอาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้ (Bellack, 1999) ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีความเอื้ออาทร มีจริยธรรม มีแรงจูงใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งาน มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย มีความสุขในการทำงาน (Strickland, 2000) ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ กับความสามารถทุกอย่างในการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ หากผู้ปฏิบัติงานมีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ ก็จะเกิดความคับข้องใจ ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะความสำเร็จของบุคคลสติปัญญาจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้แค่ 20% และอีก 80% เป็นผลมาจากความฉลาดทางอารมณ์ (Goleman, 1998) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรฟส์ และแลม (Graves, 1999; Lam, 1998) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการรับรู้ สามารถทำนายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น และจากการศึกษาของสุภาภรณ์ ทองใหญ่ (2544) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการ นอกจากนี้ นิตยา วิโรจนะ (2545) ยังพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในงาน ความฉลาดทางอารมณ์ทำให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานร่วมกัน มีความยืดหยุ่น ทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นผู้รับบริการ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดี มีคุณภาพ (ประชุม โพธิกุลม, 2543)

คุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นอีกอย่างของพยาบาลวิชาชีพ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งทำให้มีกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับองค์กร ใน

การปฏิบัติงานของบุคคล รวมไปถึงการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลในทางสนับสนุนพันธกิจขององค์กร ผู้บริหารทางการแพทย์ ควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ด้านการได้รับโอกาส คือ ให้การยอมรับและชื่นชม ในการแสดงออกถึง ความสามารถในการควบคุมชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ในด้านการตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยสามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริม พัฒนา และเสริมสร้างความสามารถของบุคคล โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกคน การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ มีคุณค่าต่อองค์กร (สุกมาศ อุดการกุล, 2546) แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง โดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างพลังอำนาจ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คานเตอร์ (Kanter, 1977) เชื่อว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการทำงาน ด้านเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และเชื่อว่าบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นรูปแบบของการได้รับอำนาจและโอกาสที่ขึ้นอยู่กับปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ สามารถเข้าถึงอำนาจและโอกาส

โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ ที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการทางด้านการดูแลสุขภาพแก่ประชาชน ประกอบกับในปัจจุบัน รูปแบบการบริหารจัดการภายในโรงพยาบาล มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมทางด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และพยาบาลวิชาชีพ คือบุคคลที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เกิดภาวะเครียดจากภาระงาน และจากรูปแบบการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากระบบเดิม ๆ ต้องสนองความต้องการของผู้รับบริการและญาติ ที่มีความต้องการและความรู้เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขต 6 จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารการพยาบาลสามารถนำมาเป็นฐานข้อมูล ที่บ่งบอกถึงแนวทางในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรทางการแพทย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบมอบหมายงานแก่บุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคลากรพยาบาล และนอกจากนี้ในเรื่องของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ อีกทั้งเป็นการสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความฉลาดทางอารมณ์ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้รับความพึงพอใจ

จากการบริหารที่ดี โดยส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบัน และเป็นการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการพยาบาล จึงมีความสนใจในการศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ 2) ความฉลาดทางอารมณ์ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ 4) ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6
3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6

คำถามการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 หรือไม่อย่างไร
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ได้หรือไม่อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษา ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ได้ศึกษาตัวแปรเกณฑ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แนวคิดของชวิเรียน (Schwirian, 1978) ส่วนตัวแปรพาการณ์ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ใช้แนวคิดของคุกและลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) ความฉลาดทางอารมณ์ ใช้แนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2543 ก) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ใช้แนวคิดของ คานเตอร์ (Kanter, 1977)

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ซึ่งจัดเป็นสิ่งเร้าร่วม ถ้าองค์กรใดมีลักษณะขององค์กรที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นก็ย่อมประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ยึดมั่นอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรอย่างเดียวกัน จะมีความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน และร่วมใจกันปฏิบัติงาน และจากการศึกษาของบุญรักษา วิทยาคม (2544) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลประจำการ และสามารถพยากรณ์ความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลประจำการ ได้สอดคล้องกับการศึกษาของบุญเรือน ภาณุทัต (2546) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจัดเป็นสิ่งเร้าแฝง มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เพราะในลักษณะงานของพยาบาลนั้นเป็นงานที่ต้องใช้บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรม ให้มาประกอบวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบสูง งานค่อนข้างหนักมาก ต้องยึดถือผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง และจะต้องปฏิบัติกับบุคคลเหล่านั้นด้วยแรงจูงใจสูง งานที่ปฏิบัติในแต่ละวันเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระยะเวลานานภายใต้บรรยากาศที่จำเจ จึงมีแนวโน้มที่จะประสบกับปัญหาความท้อแท้ ซึ่งมีที่ลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) เป็นความรู้สึกเหนื่อยอ่อน สิ้นเรี่ยวแรง หมดอารมณ์ จิตใจไม่ผ่องใส ตลอดจนความเครียด และความคับข้องใจ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) ความด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคล (Depersonalization) เป็นความรู้สึกเบื่อก่อนหน้าที่การมีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่น มีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น จะแสดงออกให้เห็นจากการเฉยเมย เฉื่อยชา ไม่สนใจ หวาดระแวงกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง 3) ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน (Personal Accomplishment) เป็นความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน ไม่พอใจในผลงาน ประเมินค่าตนเองในทางที่ไม่ดี รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ และไม่สามารถทำให้ผู้มารับบริการบรรลุผลที่คาดหวังไว้ และจากการศึกษาของสุภาภรณ์ ทองใหญ่ (2544) พบว่า เชาว์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาท

ด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของกฤษณา ไทยกกล้า (2545) ที่พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กับความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนินฐา สมัย (2546) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพฤติกรรมความร่วมมือของพยาบาลประจำการ เช่นเดียวกับการศึกษาของกัลยาณี พรหมทอง (2546) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา ถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร หรือผู้นำที่มีประสิทธิผล และนาคยา เต๋อเป้อม (2547) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ทั้งโดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ และพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพได้

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นกลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร พัฒนาคุณภาพของงาน และพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ในองค์กรทุกลักษณะ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจัดเป็นสิ่งเร้าตรง ที่จะสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่พยาบาล และสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยได้ เมื่อบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นและสนใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ มีคุณภาพ (Kanter, 1977) และจากการศึกษาของทัศนีย์ ทองรักศรี (2544) ที่พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถทำนายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ สอดคล้องกับการศึกษาของสุภาภรณ์ ทองใหญ่ (2544) ที่พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถพยากรณ์สมรรถนะในบทบาทด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ และการศึกษาของสุชาดา เศรษฐีธร (2544) พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ กับความสามารถในการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่นเดียวกับการศึกษาของนิตยา สง่าวงศ์ (2545) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้ และจากการศึกษาของบุญเรือน ภาณุทัต (2546) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถใน

การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสามารถพยากรณ์ความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ดังนี้คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ประกอบด้วย โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี โรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี ในระหว่างวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2549 ถึงวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2549 โดยมีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 คน ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย ซึ่งในเขต 6 ครอบคลุมจังหวัดทั้งหมด 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดราชบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดกาญจนบุรี

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

1.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย มิติมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งประกอบด้วย ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข

1.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งประกอบด้วย การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ ด้านการสอนและ

การให้ความร่วมมือ ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเอง
ด้านวิชาชีพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา และเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้นต่อไป
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้พยาบาลวิชาชีพ ได้นำมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองให้สูงขึ้น
3. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ที่สนใจเพื่อทำการศึกษาวิจัย ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม อันจะนำมาซึ่งความรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive Styles of Organizational Culture) หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออก และลักษณะวิธีการปฏิบัติงานที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กร ยึดเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ทำให้เป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย มิติมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติมุ่งเน้น ไมตรีสัมพันธ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 มิติมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย (Achievement) คือ องค์กรมีลักษณะการทำงานที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานเป็นแบบมีเหตุผล มีการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น รู้สึกว่างานนั้นท้าทาย

1.2 มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self Actualizing) คือ องค์กรที่เน้นความต้องการของบุคคล เป้าหมายของการปฏิบัติงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของบุคคล มีความภาคภูมิใจในงานของตน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะทุ่มเทเวลาให้กับงาน

1.3 มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-Encouraging) คือ องค์กรที่มีรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม และมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีความสุขในการทำงาน มีความสุขในการสอนและการนิเทศงานให้แก่กัน

1.4 มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง เปิดเผย มีท่าทีอบอุ่นและยอมรับซึ่งกันและกัน

2. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองที่ถูกต้องอย่างชาญฉลาดในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์ มีความเข้าใจ รับรู้อารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้ สร้างสัมพันธภาพทำให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีแรงบันดาลใจในการทำงาน และประสบความสำเร็จในชีวิต มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านดี หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์ และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

2.2 ด้านเก่ง หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการรู้จัก และสร้างแรงจูงใจตนเอง มีการตัดสินใจแก้ปัญหา และการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.3 ด้านสุข หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ประกอบด้วย ความภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในชีวิต และความสงบทางใจ

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Job Empowerment) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การได้รับอำนาจ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป่วย ได้ให้พลังผลักดันแก่พยาบาลวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย พลังผลักดันดังกล่าว ประกอบด้วย

3.1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับข่าวสารหรือข้อความรู้ต่าง ๆ หรือข้อเท็จจริง ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีแหล่งข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการตัดสินใจ ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3.1.2 การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป่วยให้การสนับสนุน ให้การยอมรับพยาบาลวิชาชีพ และเอื้ออำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

3.1.3 การได้รับทรัพยากร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับสิ่งสนับสนุน สิ่งที่เอื้ออำนาจความสะดวกในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ สถานที่ บุคลากร เงิน เวลา วัสดุอุปกรณ์ และรางวัลตอบแทน

3.2 การได้รับโอกาส หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป่วยได้ให้โอกาสแก่พยาบาลวิชาชีพในการแสดงความสามารถเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

3.2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถ ได้รับผิดชอบงานที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น

3.2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพ ในการได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง โดยการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาความรู้เพิ่มเติม และมีโอกาสฝึกปฏิบัติงานที่ย่างยากซับซ้อน เพื่อฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน

3.2.3 การได้รับการยกย่องชมเชย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสได้รับคำยกย่องชมเชย หรือรางวัล และการยอมรับที่เกิดจากการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์จากหัวหน้าหอผู้ป่วย

4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ (Job Performance of Professional Nurses) หมายถึง พฤติกรรมการดูแลผู้ป่วย ของพยาบาลวิชาชีพ โดยการผสมผสานทั้งด้านความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ ด้านการสอน และการให้ความร่วมมือ ด้านการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ด้านการเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

4.2 ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร พฤติกรรมที่แสดงถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน จนทำให้เกิดความไว้วางใจ และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้วยวิธีการพูด และท่าทางที่เหมาะสมกับผู้ป่วยและผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างถูกต้องเหมาะสม

4.3 ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ หมายถึง กิจกรรมการพยาบาลที่ใช้พฤติกรรม การตัดสินใจที่เหมาะสม ในการช่วยเหลือเบื้องต้นทั่วไป เพื่อให้ผู้ป่วยพ้นภาวะอันตรายอย่างฉับพลัน เช่น การช่วยฟื้นคืนชีพ การช่วยห้ามเลือดในผู้ป่วยที่มีบาดแผล

4.4 ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ หมายถึง กิจกรรมทางการพยาบาลในการให้คำแนะนำผู้ป่วยและครอบครัวให้มีความรู้ และช่วยเหลือตนเองได้

4.5 ด้านการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของพยาบาลที่มีการกำหนดการกระทำไว้ล่วงหน้า ซึ่งบอกถึงความรอบคอบชัดเจน สามารถวัดผลและประเมินผลได้

4.6 ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและทัศนคติในทางบวกของวิชาชีพพยาบาล

5. พยาบาลวิชาชีพ (Professional Nurses) หมายถึง พยาบาลประจำการที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และการผดุงครรภ์ชั้นสูง ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียน พร้อมทั้งได้รับใบอนุญาต เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6

6. โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 หมายถึง สถานบริการที่ให้บริการต่าง ๆ ทางด้านสุขภาพ อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป ได้แก่ 1) โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี 2) โรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม และ 3) โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดสุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy & Andrews, 1999) รอยมองบุคคลเป็นองค์รวมอันประกอบด้วย กาย จิต และสังคม ที่ต้องมีการปะทะสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา คนเป็นระบบเปิดและสามารถปรับตัวได้อย่างดีภายในระบบ และยังสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ ในสิ่งแวดล้อม ถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งเสียหายก็จะกระทบกับองค์รวมของคนทั้งระบบ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต บุคคลจึงต้องมีการปรับตัว การตอบสนองที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวจะมีให้เห็นมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับชนิดและความรุนแรงของสิ่งเร้าหรือสิ่งที่มากระทบ สิ่งเร้าเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลมีการปรับตัว ซึ่งสิ่งเร้าตามแนวคิดของรอย แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) สิ่งเร้าตรง (Focal Stimuli) เป็นสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกตัวบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะนั้นและสำคัญที่สุด 2) สิ่งเร้าร่วม (Contextual Stimuli) เป็นสิ่งเร้าอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ และมีอิทธิพลต่อการปรับตัวของบุคคล เป็นปัจจัยต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมแต่ไม่ใช่จุดศูนย์กลางของความสนใจ และ 3) สิ่งเร้าแฝง (Residual Stimuli) เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของระบบบุคคล ได้แก่ ลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ อุปนิสัย ค่านิยม เป็นต้น เมื่อบุคคลเผชิญกับสิ่งเร้า ร่างกายจะตอบสนองโดยใช้กระบวนการควบคุมและกระบวนการคิดรู้แสดงออกเป็นพฤติกรรมการปรับตัวของบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ

(Physical Mode) เป็นพฤติกรรมการตอบสนองต่อปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ แหล่งทรัพยากรพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์กร 2) ด้านอัตมโนทัศน์ (Self Concept Mode) เป็นพฤติกรรมการรับรู้ตนเองของคนจากการที่ได้ข้อมูลป้อนกลับจากสิ่งแวดล้อม 3) ด้านบทบาทหน้าที่ (Role Function mode) เป็นพฤติกรรมการตอบสนองต่อการปฏิบัติงานที่เป็นเป้าหมายขององค์กร และ 4) ด้านการพึ่งพา
ระหว่างกัน (Interdependence Mode) เป็นพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กรอบแนวคิดนี้แสดงตัวแปรต้น ตามทฤษฎีการปรับตัวของรอย คือสิ่งเร้าที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เป็นสิ่งเร้าร่วม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งเร้าแฝง และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นสิ่งเร้าตรง ส่วนตัวแปรเกณฑ์ หรือตัวแปรตาม คือผลของการปรับตัวที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่เกิดจากการปรับตัวทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลเป็นการปรับตัวด้านกายภาพ 2) ด้านการเป็นผู้นำ เป็นการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ 3) ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ และด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ เป็นการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ และ 4) ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เป็นการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ตามทฤษฎีการปรับตัวของรอย กลไกสำคัญที่เกิดขึ้นภายในบุคคลก็คือ กลไกการเรียนรู้ เมื่อพยาบาลประจำการเกิดการรับรู้จะส่งผลให้เกิดการปรับตัว ซึ่งแสดงให้เห็นเป็นตัวแปรความสามารถในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรเกณฑ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขต 6 จากแนวคิดของชวี่เรียน (Schwirian, 1978) ซึ่งกำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการเป็นผู้นำ
- 2) ด้านการสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร
- 3) ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤติ
- 4) ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ
- 5) ด้านการวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล
- 6) ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

ตัวแปรพยากรณ์ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจาก แนวคิดของคุก และ
ลาฟเฟอร์ตี (Cook & Lafferty, 1989) ได้แก่

1.1 มิติมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน

1.3 มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน

1.4 มิตินุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

2. ความฉลาดทางอารมณ์ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2543 ก)

ได้แก่

2.1 ด้านดี

2.2 ด้านเก่ง

2.3 ด้านสุข

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จากแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1977) ได้แก่

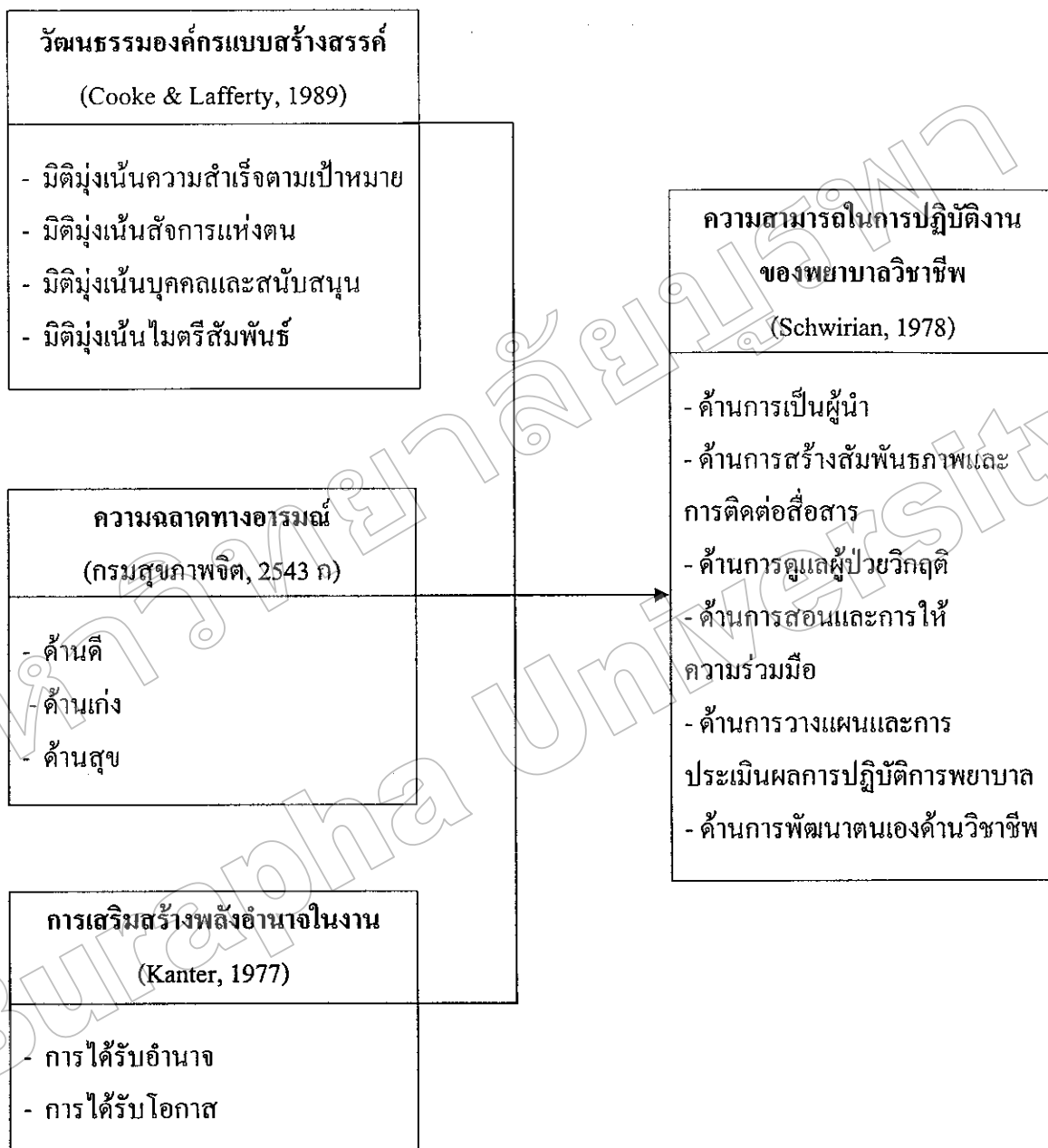
3.1 การได้รับอำนาจ

3.2 การได้รับโอกาส

โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย