บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์และพยากรณ์ (Correlational Descriptive and Predictive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 295 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากตัวอย่างโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ได้แก่ โรงพยาบาลราชบุรี จังหวัดราชบุรี โรงพยาบาลนครปฐม จังหวัดนครปฐม และโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช จังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนที่ 3 แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 มีค่า .89, .87, .89 และ.90 ตามลำดับ ผู้วิจัยแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 354 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 340 ฉบับ สุ่มคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ครบถ้วน ให้ได้จำนวนที่ต้องการคือ 295 ฉบับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล หาค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์หาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์

เขต 6 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 26-60 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส โสด และคู่ จำนวนพอ ๆ กัน พยาบาลส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 10 ปีขึ้นไป รองลงมา 1-5 ปี

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับสูง คะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 0.42)

3. ระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีอายุ 18-25 ปี อยู่ในระดับเกณฑ์คะแนนปกติ มีค่าเฉลี่ย 163.92 (SD = 8.58) ในรายด้าน พบว่า ด้านดี อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์คะแนนปกติ มีค่าเฉลี่ย 59.20 (SD = 3.58) ส่วนด้านเก่งและด้านสุข อยู่ในระดับเกณฑ์คะแนนปกติ มีค่าเฉลี่ย 54.96 (SD = 3.75) และ 49.76 (SD = 4.10) ตามลำดับ

ระดับความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีอายุ 26-60 ปี อยู่ในระดับเกณฑ์คะแนนปกติ มีค่าเฉลี่ย 167.94 (SD = 13.81) ในรายด้าน พบว่า ด้านดี อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์คะแนนปกติ มีค่าเฉลี่ย 59.99 (SD = 4.70) ส่วนด้านเก่งและด้านสุข อยู่ในระดับเกณฑ์คะแนนปกติ มีค่าเฉลี่ย 56.21 (SD = 5.47) และ 51.74 (SD = 5.56) ตามลำดับ

4. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.00 (SD = 0.52) ส่วนรายด้าน ด้านการได้รับอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.52) ส่วนด้านการได้รับโอกาส มีค่าเฉลี่ย 3.99 (SD = 0.60)

5. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.10 (SD = 0.37) ส่วนรายด้านพบว่า ด้านการสร้างสัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 (SD = 0.42) ส่วนด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.98 (SD = 0.52)

6. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 (r = .494, r = .567, r = .478 ตามลำดับ)

7. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 [F (3, 291) = 84.164] โดยสามารถอธิบายการผันแปรของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 46.5 และพบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีอำนาจในการทำนายมากที่สุดคือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Beta = .441) รองลงไป คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Beta = .240) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

(Beta = .200) ตามลำดับ ได้สมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$Y'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}}$ = 27.629 + .553 ความฉลาดทางอารมณ์ + .483 วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ + .230 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}} = .441\ Z_{\text{ความฉลาดทางอารมณ์}} + .240\ Z_{\text{วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์}} + .200\ Z_{\text{การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}}$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพทั้งโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 4.01 (SD = 0.42) และค่าเฉลี่ยรายด้าน ด้านมิติมุ่งเน้นความสำเร็จ 4.09 (SD = 0.42) ด้านมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน 3.89 (SD = 0.52) ด้านมิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน 4.05 (SD = 0.50) และด้านมิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ 4.01 (SD = 0.55) สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พิสมัย ฉายแสง (2540), บุญรักษา วิทยาคม (2544), อารีย์ คำนวนศักดิ์ (2545) และบุญเรือน ภาณุทัต (2546) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า องค์กรพยาบาลได้มีกระบวนการที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร องค์กรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ได้สร้างค่านิยมในการทำงาน และนำมาเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติ ส่งเสริมบรรดาสมาชิกขององค์กรให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการวางเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน ดังคำกล่าวของสุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) ที่กล่าวไว้ว่า ฝ่ายการพยาบาลต้องมีค่านิยม และบรรทัดฐานในการทำงาน องค์กรที่มีการสร้างวัฒนธรรมที่ดี จึงจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กร เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ทุ่มเทการทำงาน และเป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่บุคลากรยึดถือ และกำหนดบทบาทในองค์กร ช่วยเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันในองค์กร มีการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสม สำหรับบทบาทของบุคลากรในองค์กร เป็นกรอบระเบียบแบบแผนสำหรับบุคลากร และทราบแนวทางปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และความสามารถใน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การปฏิบัติงานของพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลต้องให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กร เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากร เกิดความเชื่อมั่นในองค์กร และเกิดความทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ อายุ 18-25 ปี และอายุ 26-60 ปี โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ ค่าคะแนนรวม 163.92 (SD = 8.58) และ 167.94 (SD = 13.81) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาภรณ์ ทองใหญ่ (2544) กฤษณา ไทยกล้า (2545) นิตยา วิโรจนะ (2545) และนาตยา เต้าป้อม (2547) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจ มีการตัดสินใจและแก้ปัญหา มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ อยู่ในเกณฑ์ปกติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของพยาบาลเป็นการปฏิบัติกับมนุษย์ การประกอบวิชาชีพพยาบาล จึงเป็นวิชาชีพที่เริ่มต้นจากความรู้สึกที่ดีงามของมนุษย์ที่มีต่อกัน มองเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของกันและกัน งานพยาบาลเป็นงานที่ค่อนข้างหนักต้องดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ต้องใช้ความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติการพยาบาล ต้องใช้ความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกของพฤติกรรมโต้ตอบ ในการช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ได้ค่อนข้างสูง พยาบาลต้องมีอารมณ์มั่นคง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง สามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า ด้านควบคุมอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าปกติ และสูงกว่าด้านอื่น ๆ ความฉลาดในความรู้และความฉลาดทางอารมณ์ โดยเฉพาะในด้านการควบคุมอารมณ์ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญของพยาบาล ทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีมีคุณภาพ เกิดความพึงพอใจใน การทำงานและคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2543) อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ผู้ปฏิบัติต้องมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง เพราะความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพพยาบาล มีการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อประโยชน์ต่อคนอื่นและพัฒนาวิชาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้มากยิ่งขึ้น (Bellack, 1999) นอกจากนี้ในปัจจุบันมีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพทำให้องค์กรต้องมี การพัฒนามากขึ้น เพื่อการรับรองคุณภาพบริการ ทำให้พยาบาลส่วนใหญ่มีการปรับปรุงพฤติกรรมการบริการที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ (2543) ที่กล่าวว่าพยาบาลในยุคปัจจุบัน นอกจากพร้อมด้านความรู้ทางทฤษฎี และ การปฏิบัติแล้ว จำเป็นต้องไวกับความรู้สึกของผู้ป่วยและญาติ รวมทั้งสามารถแสดงออกถึงการมีอารมณ์ร่วมกับผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 97 มีอายุอยู่ในช่วง 26-60 ปี ร้อยละ 92 และมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6 ปีขึ้นไป ร้อยละ 66 มี

ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก เพศหญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อน มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือและมีน้ำใจ มีการแสดงความเห็นอกเห็นใจ รู้จักภาวะอารมณ์ของตนเอง (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1997) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับอายุและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ซูตาโซ (Sutaso, 1998) พบว่า ผู้หญิงที่มีอายุ 20-40 ปี มีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูงกว่าเพศชาย

เมื่อพิจารณา ในรายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ในด้านดี ของพยาบาลวิชาชีพ อายุ 18-25 ปี และอายุ 26-60 ปี อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติ โดยมีค่าเฉลี่ย 59.20 (SD = 3.58) และ 59.99 (SD = 4.70) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมในระดับสูงมากกว่าคนทั่ว ๆ ไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลต้องทำงานร่วมกับบุคลากรทางสุขภาพ ต้องสัมผัสกับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และผู้มาติดต่ออย่างหลากหลาย ซึ่งหมายถึง ความหลากหลายอารมณ์ความคิดเห็น พยาบาลเป็นผู้ที่ต้องอยู่กับปัญหา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองที่ถูกต้อง การเห็นใจผู้อื่น และความรับผิดชอบจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับพยาบาล (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2543) วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพบริการ มีการปฏิบัติการพยาบาลให้แก่มนุษย์ ซึ่งมีชีวิต จิตวิญญาณที่ซับซ้อน ละเอียดอ่อน และมีความต้องการ ที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่ไม่เหมือนกัน (อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิรัตน์ ใกล้บุบผา และอัจฉราพร สี่หิรัญวงศ์ (2543) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง

ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านเก่ง และด้านสุข ของพยาบาลวิชาชีพ อายุ 18-25 ปี และอายุ 26-60 ปี อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ มีค่าเฉลี่ย 54.96 (SD = 3.75), 56.21 (SD = 5.47) และ49.76 (SD = 4.10), 51.74 (SD = 5.56) ตามลำดับ นั่นคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภาคภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติเหมือนกับบุคคลทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะทำให้พยาบาลมีความสุขในการดำเนินชีวิตและมีความภาคภูมิใจในตนเอง สอดคล้องกับคำกล่าวของ เวสซิงเจอร์ (Weisinger, 1998) ที่ว่า การพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของสหสาขาวิชาชีพ เมื่อพยาบาลต้องเผชิญกับปัญหา ทำให้พยาบาลต้องปรับตัวอย่างมาก ในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านดี สูงกว่าด้านเก่งและด้านสุข ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายหน่วยงาน และพยาบาลเป็นบุคลากรหลักที่ปฏิบัติงานตอบสนองต่อระบบสุขภาพที่พึงประสงค์แก่ประชาชนทุกวัย ต้องทำงานรักษาควบคู่กับการเข้าหาชุมชน ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าว ต้องใช้ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบ ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์ ด้านดี ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จึงสูงกว่าด้านเก่ง และด้านสุข จากผลการศึกษาของ ปาริชาติ รัตนราช (2544) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีระดับความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ปกติ เพราะด้วยลักษณะงานที่พยาบาลต้องคำนึงถึงผู้ป่วยเป็นสำคัญ ประกอบกับอาชีพพยาบาลเองต้องอาศัยจรรยาบรรณอย่างสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถเข้าใจความต้องการของผู้ป่วย เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2542) ได้แบ่งลักษณะงานตามระดับความฉลาดทางอารมณ์ดังนี้ งานที่ต้องมีระดับความฉลาดทางอารมณ์สูง ได้แก่ พยาบาล แพทย์ และนักประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นมาก งานที่ต้องมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ปานกลาง ได้แก่ เภสัชกร สถาปนิก ตำรวจ นักกฎหมาย ส่วนงานที่ไม่ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์สูงมากนัก ได้แก่ ผู้ตรวจสอบบัญชี วิศวกร และโปรแกรมเมอร์

3. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.00 (SD = 0.52) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์และเทคโนโลยีอันทันสมัยในปัจจุบัน และกระแสการปฏิรูประบบสุขภาพ ทำให้เกิดคุณลักษณะของระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งมีคุณลักษณะ 5 ประการ คือ เป็นบริการที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงได้ (Coverage) มีลักษณะบริการที่เป็นองค์รวม (Holistic) มีการดูแลต่อเนื่องตั้งแต่ก่อนป่วย ขณะป่วย และหายป่วย ตั้งแต่เกิดจนตาย (Continuity) เป็นการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกแบบผสมผสาน (Integration) ประชาชนได้พัฒนาศักยภาพในการดูแลตนเอง มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ตรวจสอบการบริการ และอยู่บนพื้นฐานของค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม (Community Involvement) (กระทรวงสาธารณสุข, สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข, 2537 และทัศนา บุญทอง, 2543ก) ส่งผลให้ผู้รับบริการมีการตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชน พยายามเรียกร้องสิทธิ และคาดหวังว่าจะได้รับบริการด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐาน และมีความเท่าเทียมกัน (ภิญญา หนูภักดี, 2542) และโครงการระบบสุขภาพถ้วนหน้า (นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค) โรงพยาบาลทุกแห่งต้องมีการปรับตัวขนานใหญ่ ในการที่จะทำให้องค์กรอยู่รอด และสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของคนในสังคม จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาล จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรพยาบาล และคุณภาพการบริการพยาบาล ซึ่ง

แนวทางที่ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ เพราะแนวคิดนี้เป็นกลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร พัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร พัฒนาคุณภาพของงาน และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กรทุกลักษณะ (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2539) เช่นเดียวกับแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1977) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้บุคคลมีความสามารถแห่งตน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดระดับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน เพิ่มความเป็นอิสระแห่งตน ลดความเครียดในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงพงา ปั้นทองพันธุ์ (2542) และทัศนีย์ ทองรักศรี (2544) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะการที่พยาบาลได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารทางการพยาบาล ทำให้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และการศึกษาของ ศิริพร พูนชัย (2542) ที่ได้สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ พบว่า กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น เพราะทำให้การทำงานเป็นระบบ ผู้ป่วยได้รับการปฏิบัติการพยาบาลในมาตรฐานเดียวกัน ทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทั้งยังลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานด้วย การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ กับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการให้โอกาส พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุน และจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพได้เข้าถึงอำนาจ และนับเป็นการเปิดโอกาส ให้พยาบาลวิชาชีพได้เติบโตในทิศทางที่ก้าวหน้า โดยมีผู้บริหารคอยดูแล ให้ความไว้วางใจ ยอมรับในความสามารถ และความเป็นบุคคล ในฐานะผู้ร่วมงาน ให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตวิชาชีพ มีสัมพันธภาพที่อบอุ่น ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าตน มีความกล้าที่จะปรึกษาและแสดงความคิดเห็น ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล และคุณภาพงานบริการพยาบาล ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความไว้วางใจกัน ทำให้ผู้บริหาร ประเมินผลงาน ตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และสามารถสามารถพัฒนางานในหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง แสดงว่า การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับอำนาจ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยใช้อำนาจที่ได้รับจากองค์กร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งพลังอำนาจที่เป็นทางการจะได้รับการยอมรับนั้นต้องเป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับผู้อื่น หรือเป็นทางไปสู่

การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนพลังอำนาจที่ไม่เป็นทางการนั้นได้จากความใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญในองค์กร ผู้สนับสนุนและผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับโอกาส พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง แสดงว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาส ซึ่งเป็นความคาดหวังในการเจริญเติบโต และก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะเกิดความพึงพอใจ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เต็มที่

4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 พบว่าอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.10 (SD = 0.37) อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีอายุมาก (มากกว่า 26 ปี) มีการศึกษาในระดับสูง (ปริญญาตรี) และมีประสบการณ์การทำงานมาก (มากกว่า 10 ปีขึ้นไป) จึงทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานสูง ตามแนวคิดของเบนเนอร์ (Benner, 1984) ที่กล่าวถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกับประสบการณ์ในการทำงานว่า ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะผ่านขั้นตอน 5 ระดับของการปฏิบัติงาน ได้แก่ พยาบาล ระดับต้น ระดับก้าวหน้า ระดับผู้มีความสามารถ ระดับชำนาญการ และระดับเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการพัฒนาทักษะ พัฒนาความสามารถของพยาบาล พยาบาลมีการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติการพยาบาลตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และอาจเป็นผลมาจากโรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ตลอดเวลา และมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของระบบบริการอยู่สม่ำเสมอ พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ มีหน้าที่ดูแลให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติ ตลอดจนให้การสอน แนะนำการให้คำปรึกษา การให้การดูแลผู้ป่วยที่บ้าน และการสอนแนะนำญาติให้สามารถดูแลผู้ป่วยอย่างถูกต้องเหมาะสม ตามศักยภาพ จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงพงา ปั้นทองพันธุ์ (2542), กาญจนา พลธนะ (2543), ทัศนีย์ ทองรักศรี (2544) และกฤษณา ไทยกล้า (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ 6 ด้านตามแนวคิดของชวิเรี่ยน พบว่า พยาบาลประจำการมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 4.24 (SD = 0.34) พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ต้องรับผิดชอบงานจำนวนมาก ต้องตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว ประกอบกับในปัจจุบันการประกันคุณภาพเข้ามามีบทบาทในงานบริการ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ มีความรับผิดชอบ ควบคุมดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบของตนเอง

อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ กาญจนา พลธนะ (2543) ที่กล่าวว่า พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล และมีหน้าที่ให้การบริการต่อผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ยังมีงานด้านบริการ และงานวิชาการที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน และพัฒนาวิชาชีพ ดังนั้นพยาบาลจึงเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูง

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการสร้างสัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับสูงมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 (SD = 0.42) พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ เป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด โดยให้การดูแลผู้ป่วยและญาติตลอด 24 ชั่วโมง จึงทำให้ผู้ป่วยและญาติเกิดความไว้วางใจ รู้สึกเป็นกันเอง จึงให้ความร่วมมือในการรักษา ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเดอร์ (Durr, 1997) ที่ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพให้การดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือ พูดคุยกับผู้ป่วย ทำให้ผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในโรงพยาบาล และการที่พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือในการรักษาพยาบาลเป็นอย่างดี ดังนั้นการปฏิบัติงานด้วยการสร้างสัมพันธภาพ การติดต่อสื่อสารในโรงพยาบาลศูนย์ จึงอยู่ในระดับสูงมาก

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤต พบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจาก โรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ รับดูแลรักษาผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง มีอุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทันสมัย จึงต้องพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการดูแลผู้ป่วยวิกฤต ที่ต้องอาศัยความรู้ที่มีความซับซ้อน ความชำนาญในระดับสูง และการตัดสินใจที่ถูกต้องรวดเร็ว เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติการพยาบาล และให้การช่วยเหลือผู้ป่วยในระยะวิกฤตได้ถูกต้องเหมาะสม ด้วยความสงบและมั่นใจ

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการสอน และการให้ความร่วมมือ พบว่าอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ ต้องสอนและให้แนะนำในการดูแลสุขภาพตนเอง และป้องกันการเจ็บป่วย แก่ผู้รับบริการเป็นจำนวนมาก เพื่อลดจำนวนวันนอนโรงพยาบาล และลดอัตราการเจ็บป่วยซ้ำภายใน 28 วัน เพื่อคุณภาพและมาตรฐานการพยาบาล

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการวางแผนและการประเมินผลการพยาบาล พบว่า อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากสถานการณ์บีบบังคับจากภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมาก พยาบาลต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการพยาบาล ต้องมีการตรวจสอบคุณภาพการพยาบาล พยาบาลจึงต้องเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง เพื่อให้มีคุณภาพ เพื่อลดปัญหาและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตน โดยสามารถวางแผนและประเมินผลการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ พบว่า อยู่ในระดับสูง ปัจจุบันสภาการพยาบาลกำหนดให้พยาบาลต้องศึกษาต่อเนื่อง ให้เป็นพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด ดังนั้นพยาบาลจึงมีโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ มีหลักการและเหตุผลในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และแสดงออกถึงจุดยืนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของชวิเรียน (Schwirian, 1978) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพของพยาบาล ประกอบด้วย การหาโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและวิชาชีพ แสดงออกถึงจุดยืนในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน รับผิดชอบต่อการกระทำของตน แสวงหาความรับผิดชอบในงานใหม่ ตามความสามารถที่มีอยู่ และดำรงรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6

จากผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .567) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงขึ้นก็จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย อธิบายได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน และมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น และพัฒนาวิชาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้มากยิ่งขึ้น (Bellack, 1999) เพราะความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถที่จะรับฟัง และสร้างความร่วมจิตร่วมใจ เพื่อให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานร่วมกัน ในการทำงานยุคปัจจุบันองค์กรมีความซับซ้อนต้องร่วมมือกันทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นผู้รับบริการ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดี และมีคุณภาพ (ประชุม โพธิกุล, 2543) สอดคล้องกับผลการศึกษาของนักวิจัยหลายท่าน (ฉัตรฤดี สุกปลั่ง, 2543; สายสุนีย์ ศุกรเตมีย์, 2543; สุภาภรณ์ ทองใหญ่, 2544; Graves, 1999; Holbrook, 1997; Lam, 1998; Massay, 1998; Menhart, 1998; Stewart, 1997) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โกลแมน (Goleman, 1998) ทำการวิเคราะห์ความสามารถในการทำงานในองค์กร ทั่วโลก พบว่า ความสามารถทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางอารมณ์ บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นผู้ที่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อสิ่งที่ดีกว่า หรือเพื่อความสำเร็จที่มุ่งหวัง มีพลังมีแรงจูงใจ มีความคิดทางบวก และสามารถบริหารจัดการกับชีวิต

ของตนเอง รู้จักขอบเขตความสามารถ ความถนัดของตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในชีวิต เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความเพียรพยายาม มีความอดทน มีทักษะทางสังคม มีความสุขในชีวิต และทำให้คนอื่นมีความสุข เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจสภาพแวดล้อม เข้าใจโลก มีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่ชัดเจน (ทศพร สุขประเสริฐ, 2542) พยาบาลที่เห็นคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลายและมีความสงบทางจิตใจ ทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .494) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา อุดมการณ์ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และจะมีการสืบทอดกันต่อ ๆ ไป (สุภมาส อดิการกุล, 2546) ถ้าหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับที่ดีมาก ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกับคำกล่าวของสุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งต้องเป็นวัฒนธรรมประเภทที่ดีด้วยจึงจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ โดยวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งคือ กฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการซึ่งบอกบุคลากรว่า ควรปฏิบัติตนอย่างไรในเรื่องต่าง ๆ รู้ชัดว่าองค์กรคาดหวังอะไร เช่น พยาบาลหอผู้ป่วยศัลยกรรมขึ้นเวรปฏิบัติงานก่อนเวลา 30 นาที วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่ตนเองทำ และช่วยลดการเข้าร่วมงานแบบฉาบฉวยของพนักงานใหม่ได้ เมื่อเวลาผ่านไปบุคคลนั้นจะปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมนั้นได้โดยไม่รู้ตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญรักษา วิทยาคม (2544) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับสูง กับความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ และยังสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพได้ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ คำนวนศักดิ์ (2545) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ถ้าบุคลากรรับรู้ถึง ความสำคัญขององค์กรที่มีลักษณะที่ดี มีการกำหนดเป้าหมาย มีเหตุผลในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มุ่งบุคคลและงานเป็นศูนย์กลาง ร่วมทั้งบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือ และความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้ จะเห็นได้ว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ทางการพยาบาล มีความสำคัญทาง

การปฏิบัติการพยาบาล โดยทำให้เข้าใจปัจจัยที่สนับสนุนให้พยาบาล มีความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .478) ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงพงา ปั้นทองพันธุ์ (2542) และทัศนีย์ ทองรักศรี (2544) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากปัจจุบันโรงพยาบาลต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาองค์กรเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) และมีการดำเนินการตามโครงการระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า (นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค) ซึ่งเป็นนโยบายที่มุ่งส่งเสริมให้โรงพยาบาลได้มีการพัฒนายึดความสามารถในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้รับบริการ โดยให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์จากการให้บริการมากที่สุด จากเหตุผลดังกล่าว พยาบาลวิชาชีพควรได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เนื่องจากสามารถเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ สอดคล้องกับแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1977) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้บุคคลมีความสามารถแห่งตน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดระดับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน เพิ่มความเป็นอิสระแห่งตน ลดความเครียดในการปฏิบัติงาน และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุประสิทธิผล ทำให้บุคคลและองค์กรได้รับการพัฒนาและได้ผลประโยชน์ร่วมกัน

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ได้ร้อยละ 46.5 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าเบต้า (Beta) สูงสุดคือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Beta = .441) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Beta = .240) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Beta = .200) ตามลำดับ แสดงให้เห็นองค์ประกอบส่วนบุคคล คือความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาแสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ และได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จะทำให้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพดีขึ้น จะเห็นได้ว่าเกือบครึ่งหนึ่งของความสามารถในการปฏิบัติงาน 46.5% มีอิทธิพลมาจากปัจจัยภายใน คือ ความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยภายนอก คือวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมาก และแต่ละปัจจัยก็เป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ การพัฒนาให้พยาบาลมีปัจจัยดังกล่าวทั้ง 3 ประการสูงขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากตัวพยาบาลเอง ผู้บริหารทางการพยาบาล นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ซึ่งองค์กรควรหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ต่อไป อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาก็พบว่า ร้อยละ 53.5 ของความผันแปรในความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ศึกษา จึงควรมีศึกษาต่อไปได้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความสามารถในการปฏิบัติงานครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางปรับปรุง พัฒนาความรู้ ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพบางคน และในบางประเด็น เพื่อให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับสูงยิ่งขึ้น ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านปฏิบัติการพยาบาล และด้านวิชาการ โดยอาจมีการวิเคราะห์โดยละเอียดว่า หน่วยงานใด ยังมีผู้ปฏิบัติงานด้านใดอยู่ในระดับที่ยังไม่พึงพอใจ จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญในเรื่อง ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออก และลักษณะวิธีการปฏิบัติงาน เน้นการทำงานเป็นทีม จัดให้มีการประชุมวิชาการทุกเดือน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และได้อยู่ร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความสนิทสนมและสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละคน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญในเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีการจัดโครงการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ขึ้นในหน่วยงาน และมีการประเมินผลหลังสิ้นสุดโครงการเป็นระยะ เพื่อให้บุคลากรมีความฉลาดทางอารมณ์สูงอยู่เสมอ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ข้อหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดสรรเงินสนับสนุนการทำวิจัยให้อย่างเพียงพอ และข้อหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนการทำวิจัยโดยจัดสรรเวลาให้ท่านอย่างเหมาะสม มีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ดังนั้นควรสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกคนได้รับการอบรมและฝึกปฏิบัติในเรื่องการทำวิจัย การเป็น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

วิทยากร และการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น การจัดสรรเวลา คน เงิน และมีการจัดทำโครงการวิจัยภายในหน่วยงาน โดยให้นำเสนอผลการวิจัยและส่งเสริมให้นำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน

สำหรับพยาบาลวิชาชีพใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการสอนและการให้ความร่วมมือ ดังนั้น พยาบาลควรหาโอกาสพัฒนาและศึกษาอบรมบ่อย ๆ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง โดยการให้รางวัลแก่ตนเอง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเอง มีการกำหนดวางแผนการสอนและสอนโดยผสมผสานความต้องการของผู้ป่วยและญาติบ่อย ๆ และควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเขียนบันทึกทางการพยาบาล โดยกำหนดให้มีการตรวจสอบบันทึกทางการพยาบาลทุก ๆ เดือน จัดให้มีการสอนสุขศึกษารายกลุ่มในทุก ๆ วัน เพื่อเพิ่มความชำนาญและเป็นการฟื้นฟูความรู้ด้านวิชาการด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลการศึกษาในหน่วยงานอื่น เช่น โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ เขต อื่น ๆ เพื่อพิสูจน์ว่าปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร และนอกจากนี้ในการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น ดังนั้นควรขยายผลการศึกษา ในกลุ่มพยาบาลระดับอื่น ๆ กลุ่มผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อสรุปผลการพยากรณ์และพิสูจน์สมการทำนาย และเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยพยากรณ์ตัวอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มและจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาในเชิงลึก ซึ่งอาจเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับสิ่งที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจศึกษาในพยาบาลวิชาชีพในทุกหน่วยงาน หรือในหน่วยงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ยังไม่พึงพอใจ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาคุณภาพงานต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University