



บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะผันแปรทางเศรษฐกิจ ส่งผลต่อประเทศไทยทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และระบบบริการสาธารณสุข ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้รับบริการที่สูงขึ้นในขณะที่ทรัพยากรมีจำกัด จึงมีผลผลักดันต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการบริการ มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) มาใช้พัฒนาและปรับปรุงระบบบริการสุขภาพในโรงพยาบาลรัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาลในสังกัดรัฐเกือบทุกแห่งมีการปรับปรุงคุณภาพการบริการพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพยาบาล ระบบการให้บริการพยาบาลให้เหมาะสมกับความต้องการ และสถานการณ์ปัจจุบัน

พยาบาลเป็นกลุ่มบุคลากรในทีมสุขภาพ มีบทบาทสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพอนามัยครอบคลุม 4 มิติ คือ การดูแลและช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ (พรบ.วิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์, 2540: 2) ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ใช้องค์ความรู้ทางการพยาบาล และการบูรณาการศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับในปัจจุบัน ความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนมีมากขึ้น ประชาชนต้องการบริการพยาบาลที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพ มีความคาดหวังและมีความต้องการพยาบาลที่มีความรู้ในการปฏิบัติงาน สามารถตอบคำถามและตัดสินใจในการทำงานได้เอง ในสถานการณ์ปัจจุบัน พยาบาลมิได้เป็นไปตามความคาดหวังของประชาชน เนื่องจากขาดการช่วยเหลือสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมเพียงพอ ทำให้พยาบาลขาดความรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง ทั้งนี้เกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ต้องรับผิดชอบงานการพยาบาลผู้ป่วยจำนวนมากทั้งทางตรงและทางอ้อม แต่พยาบาลมีความรู้สึกที่ตนเองไร้อำนาจ ขาดการสนับสนุน และการได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา (Chandler, 1986 cited in Wilson & Laschinger, 1994) ทำให้พยาบาลรู้สึกด้อยในงานที่ทำ (Bowman & Culpepper, 1974) นอกจากนี้ยังมีรายงานว่าพยาบาลรับรู้ว่ามีวิชาชีพขาดโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ (Simms, Price & Ervin, 1994) รวมทั้งถูกมองว่ามีลักษณะของการพึ่งพา ไม่มีปฏิกิริยาโต้ตอบผู้อื่นยังทำให้พยาบาลรู้สึกเหมือนไร้อำนาจ (Wilson & Laschinger, 1994) และไม่มีอิสระ

ในการปฏิบัติงาน ไม่มีลักษณะของบุคคลที่มีอิสระหรือมีแต่น้อย คือ มีความเชื่อมั่นในวิจารณ์
 ญาณของคนอื่นมากกว่าตนเอง ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเอง มักปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำ
 ของบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงเหตุผลและความถูกต้อง คอยดูการตัดสินใจของบุคคลอื่นก่อน และ
 เปลี่ยนใจง่ายตามคนรอบข้าง (Kurtin, 1978: 244) สอดคล้องกับแคนเตอร์ (Kanter, 1977
 cited in Wilson & Laschinger, 1994) ที่กล่าวว่า บุคคลอยู่ในสถานการณ์หรือตำแหน่งที่ไร้
 อำนาจจะแสดงพฤติกรรมที่ไร้อำนาจ และความรู้สึกไร้อำนาจของบุคคลเชื่อว่านำไปสู่ความไม่พึง
 พอใจในงาน

จากการศึกษาความไม่พึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลมีความไม่
 พึงพอใจในงาน เกี่ยวกับทัศนคติในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมของผู้บริหาร การจำกัดความก้าว
 หน้าทางวิชาชีพ และระบบการบริหารงานแบบมีลำดับชั้น การปฏิบัติงานไม่เป็นอิสระ เนื่อง
 จากไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน (Becker, 1992: 3) ทำให้ขาดความ
 กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ออกมาจึงไม่มีคุณภาพ ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นการ
 เพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์การ
 (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 143)

ดังนั้นความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการจำเป็น
 ต้องได้รับการแก้ไขเพราะเกี่ยวข้องกับคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล ผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ
 ในการแก้ไข คือหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากกระบวนการเพิ่มความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจ
 ในงานของพยาบาลประจำการ สามารถทำได้โดยใช้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและ
 พยาบาลประจำการ โดยที่พยาบาลประจำการจะได้รับการมอบหมายให้ทำงานอย่างอิสระ มีโอกาสตัด
 ลินใจและมีโอกาสใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่รวมทั้งรับรู้โอกาสแห่งความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่ง
 กระบวนการทำงานในลักษณะเหล่านี้เรียกได้ว่าเป็น การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น (Grohar - Murray & DiCroce, 1992)
 มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงนโยบาย ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการใน
 การดูแลผู้รับบริการ และกำหนดมาตรฐานการพยาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกระดับในหอ
 ผู้ป่วย (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2539: 66) วิธีที่หัวหน้าหอผู้ป่วย
 ใช้บริหารจัดการในการพัฒนาศักยภาพของพยาบาลประจำการ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ
 โดยเริ่มที่การสร้างความรู้สึกของการมีพลังอำนาจในตัวเองก่อน เพราะบุคคลที่มีพลังอำนาจใน

ตัวเองจะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลที่อยู่ใกล้ได้ (อวยพร ตันมยุขกุล, 2540: 26) สอดคล้องกับ Puetz (1988) ที่กล่าวว่า พยาบาลเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล และมีพลังอำนาจในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น

วิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยให้อำนาจ ให้โอกาส ให้อิสระ ให้ความไว้วางใจ ให้ความเคารพนับถือ และสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติบทบาทของตนเองตามขอบเขตหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ได้ใช้ความรู้ความสามารถทักษะที่มีอยู่ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ซึ่งพยาบาลประจำการมีความเป็นอิสระแห่งตนอยู่แล้ว เพียงแต่ไม่ได้นำออกมาใช้ เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความเป็นอิสระแห่งตนกับพยาบาลประจำการอย่างต่อเนื่อง ควรเริ่มที่การสร้างความรู้ ความมั่นใจ, และกำจัดความรู้สึกด้อยค่า ทำให้บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เป็นการให้คุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงาน (Garfield, 1989 อ้างถึงใน ศิริพร ดันติพิบูลวินัย, 2538) ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ หัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ให้เทคนิคหรือเป็นครูฝึก เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดความศรัทธา (วิเชียร ทวีลาภและคณะ, 2521: 86-87) เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านการบริการพยาบาลทางคลินิกในสาขาที่ตนปฏิบัติ และพยายามกำจัดสถานการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการไร้พลังอำนาจ คอยกระตุ้นให้พยาบาลประจำการทำงานให้สำเร็จ เพราะความสำเร็จช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ความสามารถ และความ เป็นอิสระแห่งตนในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน (Conger & Kanungo, 1988 cited in Laschinger. et al., 1999) การที่บุคคลปฏิบัติงานและได้ใช้ศักยภาพของตนเอง จะสามารถทำงานให้บรรลุประสิทธิภาพสูงสุด (เพ็ญจันทร์ ส. โมไนยพงศ์, 2539: 9) และนำไปสู่คุณภาพการดูแล (Hardt. et al., 1996: 305) ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของพยาบาลประจำการ วัดได้จากความสามารถในการแก้ปัญหา ความพึงพอใจในงาน การมีอิสระและความรับผิดชอบ (Hokanson, 1992) สอดคล้องกับ Wortell and Holloway (1996: 128) ที่กล่าวว่า ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีการยอมรับนับถือในความเป็นบุคคล มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเป็นผู้นำตนเอง มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ (Baxter & Lisburn, 1994) มีการจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการมอบหมายความรับผิดชอบ (Stewart, 1994) หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงแบบอย่างการปฏิบัติที่ถูกต้อง

มีบรรยากาศที่อบอุ่น มีความไว้วางใจ ทำให้เกิดการเรียนรู้และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน (Benvenists, 1983 อ้างถึงใน ประวิต เอราวรณ, 2539) มีการปรึกษาทางการแพทย์ (Nursing Conference) เป็นการเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และถ้ามีอิสระในการตัดสินใจ จะทำให้งานสำเร็จและมีแนวโน้มเพิ่มปริมาณงานที่มีคุณภาพ (House & Dessler, 1974 อ้างถึงใน เกศแก้ว วิมานมาลา, 2539) เป็นกระบวนการช่วยพัฒนาความคิด พฤติกรรมและการกระทำ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง มีอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบ (Hawks, 1992: 609 - 618) คนทุกคนมีศักยภาพของตนเอง มีเพียงบางคนเท่านั้นที่ใช้หรือรู้ว่ามีอยู่ (Maraldo, 1988) ซึ่งลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจ จะมีความรู้สึกเชื่อมั่นและมั่นใจในตนเอง กล้าแสดงออก กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจภายในตนเอง มีความต้องการและมีความพร้อมในการกระทำเพื่อไปสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างสรรค์ผลงาน มีการแสวงหาทางเลือก มีความยืดหยุ่น มีความรับผิดชอบทั้งในด้านส่วนบุคคล องค์การวิชาชีพและสังคม สามารถระบุเครือข่าย มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างดี เป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Clutterbuck & Kernagham, 1995: 180 -181)

จากเหตุผลดังกล่าว ลักษณะการปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในพยาบาลประจำการได้ด้วยการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้ความไว้วางใจกัน ให้ความเป็นกันเอง (Stewart, 1994) เปลี่ยนลักษณะการบริหารจากการควบคุม การบังคับมาเป็นลักษณะของพี่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจจะพัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะส่งผลต่อความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการได้หรือไม่และอย่างไร คาดว่าเมื่อพยาบาลประจำการมีความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลต่อคุณภาพการบริการพยาบาลและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เปรียบเทียบความเป็นอิสระแห่งตน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย

เหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกลยุทธ์สำคัญของผู้บริหารในการพัฒนาองค์การ พัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพบุคลากรในองค์การ (จินตนา ชูนิพันธุ์, 2539: 98) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (Manthey, 1989) ถ้าหัวหน้าหรือผู้ป้วยมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยการปรึกษาทางการพยาบาลด้วยกิจกรรมสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพแบบเพื่อนร่วมงาน ทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ได้ถึงการได้รับความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ การได้รับอิสระ และสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน กิจกรรมการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ทำให้พยาบาลประจำการสามารถรับรู้ได้ถึงการได้รับอำนาจ การได้รับความเคารพ การได้รับการไว้วางใจ การได้รับอิสระและสัมพันธ์ภาพ กิจกรรมการเพิ่มความสามรถและทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ได้ถึงการได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับอิสระ และการมีสัมพันธ์ภาพ และถ้ามีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ได้ถึงการได้รับอำนาจ การได้รับโอกาส การได้รับความเคารพนับถือ การได้รับความไว้วางใจ การได้รับอิสระ และการมีสัมพันธ์ภาพในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจจะนำไปสู่ความเป็นอิสระแห่งตน (Sabiston & Laschinger, 1995) และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ (Radice, 1994: 14-17) บุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย (Blanchfield, 1992)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความเป็นอิสระแห่งตนของพยาบาลประจำการ หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยหัวหน้าหรือผู้ป้วย สูงกว่า ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ
2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำ หลังการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหรือผู้ป้วย สูงกว่า ก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ประชากร คือ พยาบาลประจำการ ในงานวิจัยนี้ทดลองที่โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า สังกัดกองทัพบก กระทรวงกลาโหม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหรือผู้ป้วย ใช้แนวคิดโครงสร้างอำนาจของ Kanter (1977) ได้แก่ การให้อำนาจ การให้โอกาส และพฤติกรรมการดูแลของ Brown (1986) ในกรอบของกิจกรรมการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนี้

- 2.1.1 สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพแบบเพื่อนร่วมงาน
- 2.1.2 การวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน
- 2.1.3 การเพิ่มความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
- 2.1.4 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.2 ตัวแปรตาม คือ

2.2.1 ความเป็นอิสระแห่งตน โดยใช้แนวคิดของ Kurtin (1978) เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงความเป็นอิสระแห่งตน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ความขยันหมั่นเพียร การยอมรับคุณค่าของตนเอง และเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม

2.2.2 ความพึงพอใจในงาน ใช้แนวคิดปัจจัยจูงใจของ Herzberg (1959) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้บุคคลชอบหรือรักงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จในงาน
- 2) การได้รับการยอมรับ
- 3) ลักษณะงาน
- 4) ความรับผิดชอบในงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กิจกรรมที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยกระทำกับพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงานร่วมกัน ในลักษณะของการให้อำนาจพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ด้วยการเอื้ออำนวยความสะดวก ให้ข้อมูลข่าวสาร ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสพยาบาลประจำการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ มีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ โดยหัวหน้าหรือผู้ป้วยยอมรับนับถือในความสามารถ ให้อำนาจ ให้อำนาจ ให้ความมั่นใจ รู้สึกตนเองมีคุณค่าต่อองค์การ มีอิสระในการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป้วยและพยาบาลประจำการ 4 กิจกรรม ได้แก่

1.1 สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพแบบเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยกิจกรรมการประชุมปรึกษามีการพบกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของงาน มีการกำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ซักถามความเข้าใจ โดยไม่นำความคิดเห็นส่วนตัวเข้าไปเกี่ยวข้อง ทำให้พยาบาลประจำการกล้าเสนอความคิดเห็น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ให้ข้อมูลสำคัญแก่กัน และให้ความเคารพในบุคคลก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

1.2 การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน จัดโอกาสให้พยาบาลได้ใช้ความรู้ความสามารถในตนเอง จัดสถานการณ์ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล ให้ความมั่นใจในการทำงานโดยเฉพาะงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้เกิดความไว้วางใจ มีอิสระในการตัดสินใจ มีความเคารพ และสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

1.3 การเพิ่มความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกระทำร่วมกันด้วยวิธีการรักษาทางการพยาบาล โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ให้ข้อมูลข่าวสารและคอยชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงาน ให้โอกาสแก่พยาบาลประจำการได้ใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการทำงาน ในการวิเคราะห์แก้ปัญหา เป็นการพัฒนาความสามารถในตัวบุคคล เกิดการยอมรับและเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ

1.4 การติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ภายหลังจากมอบหมายงานให้แก่พยาบาลประจำการไปปฏิบัติ ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกันหรือไม่ โดยให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความรู้สึกมั่นใจตนเอง สามารถรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือหน่วยงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพ

2. การปฏิบัติงานตามปกติ หมายถึง กิจกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยกระทำกับพยาบาลประจำการในลักษณะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้สั่งการ กำหนดวัตถุประสงค์ แนวทางในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ โดยมอบหมายให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ ไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว พยาบาลประจำการไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง

3. **ความเป็นอิสระแห่งตน** หมายถึง การแสดงออกของพยาบาลประจำการในการตัดสินใจในงานได้อย่างอิสระ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความขยันหมั่นเพียร มีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการกับทรัพยากรที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตั้งศักยภาพภายในตนมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร และเป็นผู้มีคุณธรรมอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และระเบียบของหน่วยงาน ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบสอบถามความเป็นอิสระแห่งตน

4. **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่มีต่องานที่ปฏิบัติและได้รับผิดชอบงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถตามศักยภาพของตน ด้วยการใช้ความรู้ ทักษะในขอบเขตของวิชาชีพ ผลงานสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน 4 ด้าน คือ

4.1 **ความสำเร็จในงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน เมื่อได้ทำงานที่ตนเองชอบหรือมีความถนัด และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ จนกระทั่งสำเร็จเป็นผลงานออกมาหรือบรรลุตามเป้าหมาย ผลงานเป็นที่พอใจตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

4.2 **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกพึงพอใจที่หัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องแสดงการยอมรับและยินดี ด้วยการยกย่องชมเชยในผลงานที่สำเร็จหรือเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดีเด่น เป็นการยอมรับนับถือในความสามารถของพยาบาลประจำการ ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าในตนเอง

4.3 **ลักษณะงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องใช้ความคิดในการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆหรือเป็นงานที่พยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้ ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกมั่นใจที่จะปฏิบัติงานนั้นและเกิดความภาคภูมิใจในงาน

4.4 **ความรับผิดชอบในงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับการมอบหมายงานจากหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้องให้รับผิดชอบงานที่ใช้ความรู้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองได้อย่างอิสระ รวมถึงการได้รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นจากหน้าที่ประจำ ทำให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกมั่นใจในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาความเป็นอิสระแห่งตนและความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลต่อไป
2. เป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นอิสระแห่งตน ความพึงพอใจในงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย