

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากความคาดหวังของประชาชนต่อระบบสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และปัญหาของระบบบริการสุขภาพที่มีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น แต่คุณภาพบริการยังไม่ดีพอ ประชาชนไม่สามารถเข้าถึงบริการที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (สววน นิตยารัมภ์พงศ์, 2541) ส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบบบริการด้านสุขภาพ ทำให้โรงพยาบาลชุมชนต้องเร่งรัดปรับปรุงคุณภาพบริการและพัฒนาระบบงาน เพื่อให้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation หรือ HA) และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ (อนุวัฒน์ ศุภชิตกุล และคณะ, 2544) ในการพัฒนาโรงพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายนั้น จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงาน โครงสร้างงานให้มีความยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้ มีการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ลดเวลาและต้นทุนการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องใช้บุคคล ตลอดจนนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน ในขณะที่นโยบายการปรับลดงบประมาณ และกำลังภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, 2542) ทำให้โรงพยาบาลชุมชนต้องดำเนินการภายใต้งบประมาณ ทรัพยากร และบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นจึงต้องใช้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตหลักที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ปัจจัยอื่น ๆ มีคุณค่า และเป็นผู้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้ปฏิบัติตามเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนด คุณภาพของงานจะดีหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคล (ธงชัย สันติวงษ์, 2545) บุคคลจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะและสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ได้ ดังนั้นในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงานอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป

ในโรงพยาบาลชุมชน องค์การพยาบาลเป็นหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่ที่สุด มีบุคลากรพยาบาลจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ รับผิดชอบงานบริการพยาบาลทั้งหมดและปฏิบัติงานครอบคลุมงานส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล (ทัศนา บุญทอง, 2543) โดยมีหอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานหลักในการให้บริการพยาบาล คุณภาพบริการจากหอผู้ป่วยจึงเปรียบเสมือนหัวใจของโรงพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) การบริการที่มีคุณภาพและมาตรฐานจากหอผู้ป่วยจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงคุณภาพบริการของโรงพยาบาลด้วยเช่นกัน

การดำเนินงานของหอผู้ป่วยให้ประสบความสำเร็จ จะต้องประสานความร่วมมือระหว่าง หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการประกอบกิจกรรมทางการพยาบาลเพื่อขับเคลื่อนให้งานบริการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทในการเป็นผู้นำ ดำเนินการให้พยาบาลประจำการหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (อวยพร ตันมุษยกุล, 2543) ในขณะเดียวกันพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีบทบาทเป็นผู้ตาม ต้องแสดงพฤติกรรมภาวะผู้ตาม ส่งเสริมสนับสนุนผู้นำหรือหัวหน้าหอผู้ป่วย (Joel, 1999 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมาย คุณภาพของหน่วยงาน ซึ่งในหอผู้ป่วยผลงานส่วนใหญ่ได้จากผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการเป็นหลัก หรือกล่าวได้ว่า พยาบาลประจำการเป็นผู้ผลิตคุณภาพบริการ ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสำคัญในการร่วมมือและประสานพลัง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานของหอผู้ป่วย คุณลักษณะและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของหอผู้ป่วยด้วยเช่นกัน

การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนนั้น นอกจากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเป็นผู้ให้บริการสุขภาพทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ครอบคลุม 4 มิติ ทั้งในและนอกสถานที่ ร่วมกับทีมสหวิชาชีพ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2539) แล้ว ยังต้องร่วมดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าพยาบาล และกิจกรรมอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน แต่ภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการปรับลดอัตรากำลัง และจำกัดด้านงบประมาณ พยาบาลประจำการมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงานและไม่เป็นไปตามมาตรฐานการจัดอัตรากำลัง ทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริการพยาบาลลดลง และถูกร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ รวมทั้งมีรายงานความผิดพลาดในการปฏิบัติการพยาบาล (สำนักการพยาบาล, 2547) ดังนั้น พยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นกำลังหลักสำคัญในการเป็นผู้ผลิตผลงานบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ สามารถนำองค์ความรู้ทางการพยาบาลประยุกต์สู่การปฏิบัติ สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งจะมีผลต่อทักษะและเจตคติในการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) มีความสามารถบริหารจัดการตนเองได้ รับรู้ความสามารถ เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างมีความสุขและพึงพอใจ เต็มใจที่จะทุ่มเทในการพัฒนาหน่วยงานโดยยึดมั่นต่อผลการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคล วิชาชีพ และองค์การ มีความภักดีต่อผู้บังคับบัญชาและองค์การ ช่วยเหลือและสนับสนุนและปกป้องโดยคำนึงถึงผลประโยชน์องค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งสร้างมนุษยสัมพันธ์และสลับบทบาทเป็นผู้นำได้ มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าแสดงออกในขอบเขตที่เหมาะสม และมีทัศนคติที่ดีทั้งต่อตนเอง

ต่อผู้อื่นและต้องงาน สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่และเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมสำหรับนำมาใช้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพยาบาลประจำการที่มีคุณลักษณะเหล่านี้ เรียกว่า มีภาวะผู้ตามหรือมีคุณลักษณะของผู้ตามที่มีประสิทธิผล

จากการศึกษางานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ นอกจากจะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดแล้ว ยังต้องปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพตามพันธกิจขององค์กรพยาบาล ทำให้พยาบาลมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานและคุณภาพบริการพยาบาล โดยพบว่า การดำเนินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นไปด้วยความล่าช้า โดยเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2540 ถึง ปี พ.ศ. 2551 ปัจจุบันมีโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ผ่านการรับรองคุณภาพเพียงร้อยละ 28 (ฝ่ายพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุข เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จากการสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลที่ยังไม่ผ่านการรับรองคุณภาพในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 5 คน ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและการมีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาดำเนินการพัฒนางานได้เต็มที่ บุคลากรในความรับผิดชอบมักมีเวลาว่างไม่ตรงกัน ไม่ค่อยสนใจกระตือรือร้นและให้ความร่วมมือในการพัฒนางาน เมื่อมีการประชุมมักเข้าประชุมไม่ตรงเวลาและไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น งานที่มอบหมายมักไม่ค่อยเสร็จตามเวลาที่กำหนด ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานได้ต่อเนื่อง และจากการสอบถามข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ให้ความเห็นว่า ภาระงานเป็นปัญหาส่วนใหญ่ในการพัฒนางานและคุณภาพบริการ โดยสมาชิกทีมมักว่างไม่ตรงกัน และมีการประชุมไม่เป็นเวลา บางครั้งตรงกับวันที่จัดให้หยุด ซึ่งอยากพักผ่อนเพราะเหนื่อยล้าจากภาระงานหลัก ทำให้รู้สึกเบื่อ จึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือและไม่อยากเข้าประชุม นอกจากนี้หลังจากประชุมมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษ ซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนไม่มีความรู้ ความสามารถที่จะทำงานนั้น ๆ ได้ แม้บางครั้งจะได้รับการอบรมก่อนรับงานก็ตาม แต่มักเป็นงานใหม่ ๆ ที่ตนไม่เคยมีความรู้และไม่เคยทำมาก่อน และไม่มีเวลาดำเนินงาน ส่วนการพัฒนาความรู้ความสามารถนั้น โดยส่วนใหญ่ทางโรงพยาบาลและต้นสังกัดจะจัดประชุม อบรมให้ทั้งด้านวิชาการ และงานด้านนโยบายใหม่ ๆ โดยจะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้าประชุมอบรม สำหรับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เช่น ในระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่คิดว่า ไม่จำเป็นสำหรับการทำงานในโรงพยาบาลชุมชน และต้องใช้ทุนมาก ต้องเสียวันลา เวลาเรียนไม่ได้ปรับเพิ่มขึ้นเงินเดือนทำให้ขาดรายได้

จากการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพ และสถานการณ์โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพบริการ และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน (อวยพร ตันมุขยกุล, 2543) และถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าที่สุดของผู้นำและองค์กรที่จะเป็นผู้คอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และเป็นผู้สนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรหรือ

ตามวิสัยทัศน์ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) และคอยช่วยให้ผู้นำปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Kelley, 1988) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ และบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2547) ที่พบว่า การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลรัฐ (พรจันทร์ เทพพิทักษ์, 2549) หากโรงพยาบาลชุมชนมีพยาบาลประจำการที่เป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล คือ เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง (Tebbitt, 1993) ก็จะช่วยให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลประสบความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

จากความสำคัญของผู้ตามที่มีประสิทธิผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาให้ทราบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคุณลักษณะของการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลหรือไม่ อย่างไร และอยู่ในระดับใด โดยจะศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามที่มีประสิทธิผล จากแนวคิดของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร(2550) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะ 8 ประการ คือ 1) ความสามารถในการจัดการตนเอง 2) ความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยมีความตั้งใจทำงานและเต็มใจอุทิศตน รวมทั้งทุ่มเทความพยายามในการทำงาน 3) ความสามารถในการทำงาน โดยสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สร้างมนุษยสัมพันธ์ และกระทำการทบทวนผู้นำได้ 4) การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก โดยแสดงออกจากความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ที่มีเหตุผล เพื่อพิทักษ์สิทธิและผลประโยชน์ของตน ของสังคม รวมทั้งขององค์การ 5) ความภักดีต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์การ 6) ความร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือกระทำการกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ 7) การพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความก้าวหน้าในงานและวิชาชีพ และ 8) ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ และเทคโนโลยีที่นำมาใช้พัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น โดยประเมินคุณลักษณะผู้ตามที่มีประสิทธิผลจากการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลประจำการ เพื่อให้ทราบข้อมูลจากมุมมองของหัวหน้าหอผู้ป่วยในภาพรวม และหัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าใจการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ เพื่อให้เกิดความตระหนักและช่วยส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้พยาบาลประจำการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล และเป็นการสะท้อนย้อนกลับของข้อมูลให้พยาบาลประจำการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของตน

หอผู้ป่วยจะพัฒนาคุณภาพให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยด้านบุคคล คือ ผู้บริหารหรือผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตาม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะในการบริหารงานใด ๆ ผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานโดยลำพังได้ โดยไม่มีผู้ตามร่วมปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการบริหารงานยุคใหม่ที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2544ก) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ตามร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุสู่เป้าหมายคุณภาพที่ต้องการ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่

หัวหน้าหอผู้ป่วยจะใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของพยาบาลประจำการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดพลังอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ของตนเองและองค์กร ได้บรรลุผลสำเร็จ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) ถ้าหากหัวหน้าหอผู้ป่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับที่มากพอ โดยดำเนินการให้พยาบาลประจำการสามารถเข้าถึงโครงสร้างการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ คือ เข้าถึงโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ และการยกย่องชมเชย เข้าถึงข้อมูลข่าวสารความรู้ ข้อเท็จจริง การเปลี่ยนแปลงในงานอย่างสม่ำเสมอ ทันเวลา ได้รับการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจ ให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งได้รับทรัพยากรเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย พยาบาลประจำการก็จะรับรู้พลังอำนาจ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่าเมื่อพยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะส่งผลให้พยาบาลมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในตนเอง มีความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดความเบื่อหน่าย ลดความเครียดในการปฏิบัติงาน เพิ่มความเป็นอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ มีพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการบริหาร และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการดำเนินการขององค์กร นำไปสู่การประสบความสำเร็จ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (Sabiston & Laschinger, 1995; Laschinger & Havens, 1997; Laschinger, Wong, McMahon, & Kuafmann, 1999; จงกลนี ศรีจักรโคตร, 2540; นางพะงา บัณฑิตพันธ์, 2542; ประภา ทองวัฒนา, 2542; ทองสมัย ยุธชัย, 2543) นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นกระบวนการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์กรโดยรวม (Kinlaw, 1995)

จากความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร โดยศึกษาจากแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kanter (1979) ที่ว่าบุคคลจะมีพลังอำนาจในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องเข้าถึงแหล่งพลังอำนาจ 4 ด้าน คือ 1) ด้านโอกาส 2) ด้านการสนับสนุน 3) ด้านข้อมูลข่าวสาร และ 4) ด้านทรัพยากร โดยประเมินตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งตามสายบังคับบัญชาและการปฏิบัติงานประจำ จึงเป็นผู้ที่ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลประจำการจะได้รับทราบข้อมูลและปรับปรุงพฤติกรรมของตนเพื่อให้เข้าถึงการ

เสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย รวมทั้งสะท้อนกลับข้อมูลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของตน และจากการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาให้ทราบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้ทราบข้อมูลและนำไปใช้กำหนดทิศทาง และแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารจัดการการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพัฒนาศักยภาพพยาบาลประจำการให้เป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

2.2 การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร

2.3 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่ อย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 เพื่อศึกษาการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันทางบวก

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในแผนกต่างๆ ของกลุ่มการพยาบาล ได้แก่ งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานห้องคลอด งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 จังหวัด คือ 1) จังหวัดนครราชสีมา 2) จังหวัดบุรีรัมย์ 3) จังหวัดสุรินทร์ และ 4) จังหวัดชัยภูมิ รวมทั้งสิ้นจำนวน 67 แห่ง

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 1) การให้โอกาส 2) การให้ข้อมูลข่าวสาร 3) การให้การสนับสนุน และ 4) การให้ทรัพยากร

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการจัดการตนเอง 2) ความมุ่งมั่นในการทำงาน 3) ความสามารถในการทำงาน 4) การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก 5) ความภาคภูมิใจ 6) ความร่วมมือ 7) การพัฒนาตนเอง และ 8) ความคิดสร้างสรรค์

5.3 ระยะเวลาที่ศึกษา ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2553

6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

6.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อการดำเนินการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยการจัดองค์การ เพื่อให้พยาบาลประจำการเข้าถึงโอกาส ข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุน และทรัพยากร ซึ่งจะทำให้พยาบาลประจำการสามารถใช้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งวัดจากแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ Laschinger (1994 อ้างถึงใน สุนันทา ไชยาฟอง, 2544) สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Kanter (1977) แปลโดย สุนันทา ไชยาฟอง (2544) รวมข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ ประกอบด้วยรายละเอียด 4 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ด้านโอกาส หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยดำเนินการให้พยาบาลประจำการเข้าถึงโอกาสด้านความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้และทักษะ โดยการให้โอกาสไปประชุม อบรมดูงานหรือศึกษาต่อ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้เลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนเองชอบหรือถนัด เพื่อจะได้นำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ และยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานดี

6.1.2 ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยดำเนินการให้พยาบาลประจำการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารความรู้ ข้อเท็จจริง การเปลี่ยนแปลงในงาน ตลอดจนความเคลื่อนไหวทั้งภายใน และภายนอกองค์กร อย่างสม่ำเสมอ และมีระบบกระจายข้อมูลที่รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งก่อให้เกิดทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน

6.1.3 ด้านการสนับสนุน หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยดำเนินการเพื่อให้พยาบาลประจำการได้รับความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ รับฟังความคิดเห็นและปัญหาอย่างเข้าใจ แสดงความมีไมตรีจิต มีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำช่วยเหลือตลอดจนการให้คำปรึกษา สนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

6.1.4 ด้านทรัพยากร หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยดำเนินการให้พยาบาลประจำการเข้าถึงทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย เช่น บุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ เงิน เวลา และ ผลตอบแทน

6.2 การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อพฤติกรรมกาปฏิบัติของพยาบาลประจำการ ที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดโดยการประเมินคุณลักษณะผู้ตามที่มีประสิทธิผลจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) โดยผู้ตามที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ประการ ดังนี้

6.2.1 ความสามารถในการจัดการตนเอง หมายถึง พยาบาลประจำการมีพฤติกรรมที่จะขึ้นำตนเอง มีความรับผิดชอบ ทำงานได้เองโดยอิสระ สามารถวางแผนการทำงานและควบคุมการทำงานให้แล้วเสร็จทันกำหนด และบรรลุผลตามเป้าหมาย โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบใกล้ชิด มีความยินดีศึกษาหาวิธีปฏิบัติงานที่ยากหรือท้าทาย ตลอดจนสามารถคิดแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม

6.2.2 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พยาบาลประจำการมีความตั้งใจทำงานอย่างแน่วแน่ กระตือรือร้นและทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค มีความพยายามคิดค้นแนวทางแก้ไขปัญหาและวิธีจัดอุปสรรคที่ขัดขวาง มุ่งมั่นทำงานให้แล้วเสร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2.3 ความสามารถในการทำงาน หมายถึง พยาบาลประจำการมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเทพัฒนา และปรับปรุงวิธีการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ตลอดจนจัดอุปสรรคในการทำงานจนถึงที่สุด มีความยึดมั่นต่อผลสำเร็จของงาน ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน นำมาปรับใช้โดยอิงเหตุผลเชิงวิชาการและวิชาชีพ

6.2.4 การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก หมายถึง พยาบาลประจำการมีพฤติกรรมการกระทำ ท่าทาง และคำพูด ที่แสดงออกอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับของสังคม ในการแสดงความคิดเห็น แสดงความรู้สึกที่แท้จริง การกระทำในสิ่งที่คิดว่าถูกต้อง การรับฟังคำติชมของผู้อื่นและปรับปรุงแก้ไขความผิดพลาดของตน รวมทั้งการเสนอปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน และปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบ

6.2.5 ความภักดี หมายถึง พยาบาลประจำการมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชาและต่อองค์การ โดยความภักดีต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ไม่คิดและกระทำใด ๆ ที่จงใจทำให้ผู้บังคับบัญชาเสื่อมเสียชื่อเสียง แสดงพฤติกรรมปกป้องเมื่อมีผู้แสดงพฤติกรรมเป็นปรปักษ์ นำเสนอสิ่งที่ดีงามและคุณความดีของผู้บังคับบัญชา ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความภักดีต่อองค์การ ได้แก่ ประพฤติตนที่แสดงถึงความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตน เต็มใจปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อร่วมสร้างความสำเร็จให้แก่ องค์การ ไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่หรือลาออกจากองค์การ เสนอตัวช่วยเหลือทันที เมื่อองค์การต้องการคำนึงถึงผลประโยชน์องค์การมากกว่าผลประโยชน์ตนเอง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบหรือมีวินัย

6.2.6 ความร่วมมือ หมายถึง พยาบาลประจำการให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือในการอนุรักษ์วัฒนธรรมขององค์การ ตลอดจนร่วมมือกระทำกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ไม่เกี่ยงหรือเลี่ยงงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอร่วมปรึกษาหารือกันเพื่อหาสาเหตุและหาแนวทางแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน ไม่ขัดขวางการดำเนินงานที่ก่อประโยชน์ต่อองค์การ และไม่แสดงพฤติกรรมต่อต้านผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

6.2.7 การพัฒนาตนเอง หมายถึง พยาบาลประจำการมีความใฝ่รู้ แสวงหาโอกาสศึกษา หาความรู้อยู่ตลอดเวลา วางแผนและปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากช่องทางที่หลากหลาย เรียนรู้โดยคิดค้นปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งคิดค้นนวัตกรรมสำหรับใช้พัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น รับฟังการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

6.2.8 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พยาบาลประจำการมีพฤติกรรมแสดงออกถึงการร่วมแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดใหม่ ๆ การคิดค้นสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และปรับกระบวนการทำงานให้รวดเร็วยิ่งขึ้น มีการนำความรู้จากการค้นคว้า ศึกษาดูงานมาปรับใช้ คิดค้นและผลิตเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ สำหรับนำมาใช้พัฒนางานและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้างานหรือรักษากร

แทน ที่ปฏิบัติงานในแผนกงานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานห้องคลอด และงานผู้ป่วยใน ของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และยังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

6.4 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการร่วมกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน ในแผนกงานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานห้องคลอด และงานผู้ป่วยในของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและยังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

6.5 โรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถานบริการด้าน สาธารณสุขระดับอำเภอ ที่มีเตียงรองรับผู้ป่วยไว้รักษาภายใน ขนาดตั้งแต่ 30 60 90 และ 120 เตียง ที่ตั้งอยู่ในเขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ 1) จังหวัด นครราชสีมา 2) จังหวัดบุรีรัมย์ 3) จังหวัดสุรินทร์ และ 4) จังหวัดชัยภูมิ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 หัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการหรือจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรพยาบาลในองค์การได้อย่างเหมาะสม

7.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสุขในการทำงาน มีความรักในวิชาชีพ

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

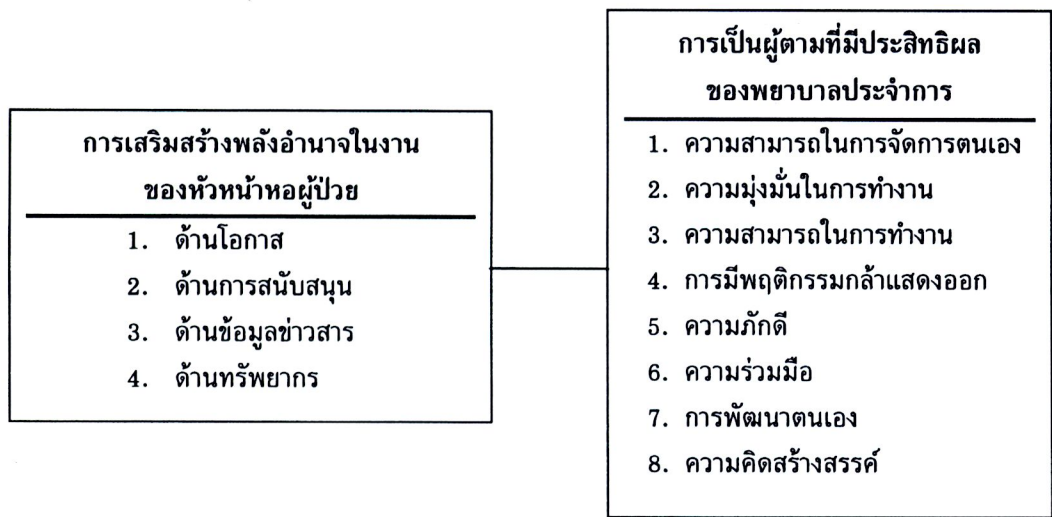
ในการดำเนินงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรในองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะต้องเป็นผู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงในการทำงาน โดยเฉพาะบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงานหรือพยาบาลประจำการ ซึ่งมีบทบาทเป็นผู้ตามที่มีอยู่มากที่สุดและเป็นผู้สร้างผลผลิตส่วนใหญ่ให้แก่องค์กรพยาบาล คุณภาพของผลผลิตที่ได้จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ตาม ดังนั้นถ้าองค์กรใดมีผู้ตามที่มีประสิทธิผลร่วมทำงาน องค์กรนั้นจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและนำไปสู่ความเป็นเลิศ (วรชยา ศิริวัฒน์, 2548) การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลประเมินได้จากคุณลักษณะของผู้ตาม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดคุณลักษณะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ประการ คือ 1) ความสามารถในการจัดการตนเองให้ทำงานแล้วเสร็จทันกำหนดและบรรลุผลตามเป้าหมาย 2) ความมุ่งมั่นในการทำงานโดยมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และผลผลิตขององค์การ 3) ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สร้างมนุษยสัมพันธ์

และกระทำบทบาทผู้นำ 4) การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกทั้งการกระทำ ท่าทาง และคำพูดที่เหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับของสังคม จากความรู้สึกลึกซึ้งและอารมณ์ที่มีเหตุผล 5) ความรักดีต่อผู้บังคับบัญชาและองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดสัมพันธภาพต่อกัน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์การ 6) ความร่วมมือกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการอนุรักษ์วัฒนธรรมที่ดี ตลอดจนร่วมกระทำกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ไม่ขัดขวางและต่อต้าน 7) การพัฒนาตนเอง โดยมีความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 8) ความคิดสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ วิธีการใหม่และเทคโนโลยีที่เป็นนวัตกรรมสำหรับนำมาใช้พัฒนางาน

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการช่วยเหลือและสนับสนุน ให้เกิดกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความคิดให้แก่บุคคล เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ปัญญาในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและจัดอุปสรรคต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง และการเสริมพลังอำนาจเป็นรายบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่พลังทีมงาน และมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ตามแนวคิดของ Kanter (1979) การเสริมสร้างให้บุคคลมีพลังอำนาจ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องส่งเสริมให้บุคคลเข้าถึงแหล่งพลังอำนาจ 4 ด้าน คือ 1) ด้านโอกาส 2) ด้านการสนับสนุน 3) ด้านข้อมูลข่าวสาร และ 4) ด้านทรัพยากร การเสริมสร้างพลังอำนาจจะมีผลทำให้บุคคลารู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถในการตนเอง มีความเชื่อมั่น ความมุ่งมั่นและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ลดความเบื่อหน่าย ลดความเครียดในการปฏิบัติงาน เพิ่มความเป็นอิสระ ความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการบริหาร และความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการดำเนินการขององค์การ นำไปสู่การประสบความสำเร็จ และผู้รับบริการมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (Sabiston & Laschinger, 1995; Laschinger & Havens, 1997; Laschinger et al., 1999)

การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย จะทำให้มองเห็นมุมมองของพยาบาลประจำการต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการจะตระหนักถึงพลังอำนาจของตน และมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และเป็นการสะท้อนย้อนกลับของข้อมูลให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ตระหนักถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจของตน มองเห็นข้อดี และข้อบกพร่องในการเสริมสร้างพลังอำนาจของตนชัดเจนขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมเสริมสร้างพลังอำนาจของตน และการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ จะทำให้มองเห็นมุมมองของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพองค์การ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมองเห็นข้อดีข้อด้อยของพยาบาลประจำการ รวมทั้งเห็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพตนเองของพยาบาลประจำการ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะให้การส่งเสริมสนับสนุน และกระตุ้นให้พยาบาลประจำการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นการสะท้อนกลับของข้อมูลให้พยาบาลประจำการรับรู้การเป็นผู้ตามที่มี

ประสิทธิผลของตนเอง เข้าใจตนเอง มองเห็นส่วนดี ส่วนด้อยหรือส่วนบกพร่องของตนเอง ใช้กำหนดแนวทาง เพื่อศึกษา พัฒนา และฝึกฝนตนเอง ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย