

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการค้นหาความหมายของงาน ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์และการเสริมสร้างอำนาจในงาน ที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การดูแลผู้ป่วย (Patient Caring)
2. การค้นหาความหมายของงาน (Searching for the Meaningfulness)
3. ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ (Sense of Coherence)
4. การเสริมสร้างอำนาจในงาน (Job Empowerment)

การดูแลผู้ป่วย (Patient Caring)

การดูแล (Caring) หมายถึง พฤติกรรมระหว่างบุคคลซึ่งเป็นการช่วยเหลือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อดำรงไว้ซึ่งความเป็นมนุษย์และการอยู่รอดของชีวิตหรือเพื่อจุดประสงค์ใดจุดประสงค์หนึ่งโดยมีความเมตตา ความเอื้ออาทรและสนใจเอาใจใส่เป็นพื้นฐาน (พยอม อยู่สวัสดิ์, 2539; ยี่ตุ่น ใจดี, 2540)

Mayeroff (1971 อ้างใน พยอม อยู่สวัสดิ์, 2539) กล่าวถึงการดูแลว่า เป็นการช่วยเหลือบุคคลให้มีความเจริญเติบโตจนถึงระดับที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตหรือบรรลุความสำเร็จแห่งตน (actualization) ช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่าและมีความสุข โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ ผู้ดูแลต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับบุคคลที่จะให้การดูแลและรู้จักวิธีการที่จะให้การช่วยเหลือ
2. ความจริงใจ ผู้ดูแลต้องแสดงออกถึงความรู้สึกที่แท้จริงของตนในการช่วยเหลือบุคคล
3. ความไว้วางใจ ผู้ดูแลและผู้รับการดูแลต้องมีสัมพันธภาพที่ดีและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. ความอ่อนน้อมถ่อมตน ผู้ดูแลต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตนในการช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ใช่อำนาจกับผู้รับการดูแล และรู้จักที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากผู้รับการดูแล
5. ความอดทน ผู้ดูแลต้องมีความอดทนที่จะเปิดโอกาสให้ผู้รับการดูแลได้คิดและตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาในศักยภาพของผู้รับการดูแลเอง
6. ความหวัง ความหวังจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ดูแลปฏิบัติการดูแลอย่างมีเป้าหมายและต่อเนื่อง
7. ความกล้าหาญ ผู้ดูแลต้องมีความกล้าหาญที่จะปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมเพื่อปกป้องศักดิ์ศรีและสิทธิส่วนบุคคลให้กับผู้รับการดูแล
8. การเลือกแนวทางในการช่วยเหลือ ผู้ดูแลต้องรู้จักมองปัญหาจากหลายมุมมองมีการประเมินผลการดูแล ปรับปรุงและเลือกวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอ

การดูแลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานพยาบาลเพราะเป็นงานที่ต้องช่วยเหลือผู้ป่วย ให้บรรเทาอาการทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยและการฟื้นฟูสภาพ ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพให้ผู้ป่วยมีสุขภาพดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคม (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2536; พยอม อยู่สวัสดิ์, 2539) การดูแลเป็นองค์ประกอบสำคัญของงานพยาบาลที่จะช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการตอบสนองความต้องการและเกิดความพึงพอใจในบริการทางการแพทย์ แต่แนวคิดของการดูแลกลับถูกมองข้ามเนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ทำให้เกิดความห่างเหินระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย การที่พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบมากจึงรีบปฏิบัติงานจนลืมนึกว่ากำลังปฏิบัติอยู่กับผู้ป่วยซึ่งมีชีวิตจิตใจ หรือการที่ผู้ป่วยส่วนใหญ่จะรู้สึกว่าคุณค่าต้องพึ่งพาหรือขอความช่วยเหลือจากพยาบาล ทำให้ยินยอมที่จะรับการปฏิบัติการจากพยาบาลที่แม้บางครั้งการกระทำนั้นจะรุกรานสิทธิส่วนบุคคลของตน เป็นต้น (กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2522; อรพรรณ พุ่มอาภรณ์, 2533; กรุณา แดงสุวรรณ, 2538; พยอม อยู่สวัสดิ์, 2539) แต่ปัจจุบันประชาชนมีความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนและเกิดความสำนึกในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มากขึ้น อีกทั้งวงการพยาบาลก็มีความตื่นตัวในเรื่องการดูแลเชิงมนุษยนิยม จึงทำให้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการดูแลในงานพยาบาลกันอย่างกว้างขวาง (ลออ หุตางกูร, 2521; พยอม อยู่สวัสดิ์, 2539)

มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการดูแลในงานพยาบาลหลายท่าน เช่น

Roach (1987 อ้างใน ศรีสุตา งามขำ, 2538) กล่าวถึงการดูแลว่า เป็นการแสดงออกของมนุษย์ด้วยความห่วงใยเอาใจใส่และพร้อมที่จะปฏิบัติเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลอื่น โดยผ่านการคิดไตร่ตรองประกอบกับมีความรู้สึกต่อการกระทำนั้นว่าเป็นสิ่งที่มีความคุณค่าและมีความ

หมายต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ดูแลเกิดความพึงพอใจและสุขใจที่ได้ดูแลผู้อื่น การดูแลตามแนวคิดของ Roach แสดงออกได้ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเห็นอกเห็นใจ (compassion) เป็นการแสดงออกถึงความห่วงใยและตั้งใจจริงในการช่วยเหลือผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความสุขความทุกข์ ความเจ็บปวดและความสำเร็จร่วมกันด้วยความจริงใจ
2. ด้านความรู้ความสามารถ (competance) เป็นการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและความชำนาญในการดูแลอย่างถูกต้องตามหลักเทคนิควิธี ปฏิบัติด้วยความเชื่อมั่น มีการตัดสินใจที่ดีทันเวลา ให้การดูแลโดยคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของผู้รับการดูแลแต่ละคนอย่างครอบคลุมทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม
3. ด้านความไว้วางใจ (confidence) เป็นการแสดงถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ
4. ด้านจิตสำนึกทางจริยธรรม (conscience) เป็นการแสดงออกโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน เคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น มีสติในการปฏิบัติรู้ว่าอะไรควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ
5. ด้านความยึดมั่นผูกพัน (commitment) เป็นการแสดงความตั้งใจจริงที่จะดูแลเอาใจจริง เอาใจกระทำอย่างต่อเนื่อง ไม่เลิกล้มง่าย ๆ มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

Watson (1985; 1988) ได้เสนอทฤษฎีการดูแลมนุษย์ว่า การดูแลเป็นการกระทำที่มนุษย์ปฏิบัติต่อมนุษย์โดยการสร้างสัมพันธภาพของการดูแลจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง ซึ่งต้องใช้ศาสตร์ ศิลปะและความมีจิตสำนึกทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแล มีความตั้งใจที่จะดูแลโดยรักษาสภาพความเป็นมนุษย์ของบุคคล ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในภาวะสุขภาพที่ดี การดูแลตามทฤษฎีของ Watson ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานการดูแล 10 ประการ ดังนี้

1. การมีค่านิยมเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมและความเมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ พยาบาลต้องเห็นคุณค่าและเคารพในความเป็นมนุษย์ของบุคคลอื่น มีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยความรักความเมตตา
2. การสร้างศรัทธาและความหวัง พยาบาลต้องทำให้ผู้ป่วยเกิดความศรัทธาและเชื่อถือในการรักษาพยาบาลที่ได้รับเพื่อเสริมสร้างกำลังใจและความเข้มแข็งในการเผชิญกับภาวะการเจ็บป่วย
3. การไว้วางใจการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น พยาบาลต้องมีความตื่นตัวตลอดเวลาสามารถรับรู้ความรู้สึกของตนเองและของผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว
4. การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและผู้ป่วยจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ

5. การยอมรับความรู้สึกของผู้ป่วยทั้งด้านบวกและลบ พยาบาลควรเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้เปิดเผยความรู้สึกและอารมณ์ของตนเอง ซึ่งการยอมรับจากพยาบาลจะช่วยให้ผู้ป่วยกล้าที่จะแสดงความรู้สึกของตนเองออกมาทั้งในด้านดีและไม่ดี

6. การอาศัยกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พยาบาลต้องมีความรอบรู้ มองปัญหาอย่างครอบคลุมก่อนที่จะสรุปและตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

7. การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พยาบาลต้องอาศัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการช่วยเหลือให้ผู้ป่วยเกิดการเรียนรู้ที่ดี และร่วมแก้ปัญหาเพื่อส่งเสริมสุขภาพของตนเอง

8. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพ จิตสังคมและจิตวิญญาณ พยาบาลต้องเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเพื่อเอื้ออำนวยต่อการหายจากภาวะเจ็บป่วย ตลอดจนช่วยส่งเสริมให้ผู้ป่วยเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีอัตมโนทัศน์ที่ดี

9. การช่วยเหลือตอบสนองความต้องการของบุคคล พยาบาลต้องใช้ทักษะทางการพยาบาลในการช่วยเหลือผู้ป่วยให้ได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างครบถ้วน

10. การเสริมสร้างพลังทางจิตวิญญาณในการมีชีวิตอยู่ พยาบาลต้องช่วยให้ผู้ป่วยเข้าใจปรัชญาของการดำรงชีวิต เข้าใจความหมายของชีวิต ค้นหาเป้าหมายชีวิตของตนเองและพัฒนาให้เกิดพลังใจที่จะดำรงชีวิตอยู่ต่อไปอย่างมีคุณภาพ

Euswas (1993) ได้สรุปแนวคิดการดูแลในงานพยาบาลว่า การดูแลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์เฉพาะ โดยผู้ให้การดูแลต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทางวิชาชีพที่ถึงพร้อมด้วยความรู้ จริยธรรม คุณธรรมและจิตสำนึกของการดูแล จึงจะสามารถให้การดูแลที่ตอบสนองความต้องการให้กับผู้ป่วย ซึ่งผู้ป่วยเองสามารถรับรู้ว่าการดูแลที่ตอบสนองความต้องการอันแท้จริงของตนเอง การดูแลที่จะช่วยให้เกิดผลในการบำบัดนั้นต้องอาศัยองค์ประกอบที่ต่อเนื่องกัน 6 ประการ ดังนี้

1. การอยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยเมื่อผู้ป่วยต้องการ
2. การสร้างสัมพันธภาพที่ไว้วางใจต่อกัน พยาบาลต้องมีความเต็มใจที่จะให้การดูแล
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยได้มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและความต้องการของตนเอง เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ซึ่งจะช่วยให้มีการตอบสนองที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วย
4. มีการสื่อสารด้วยความเข้าใจ ความเมตตา เอื้ออาทร ทั้งคำพูดและสีหน้าท่าทาง

5. ความมีสติสัมปชัญญะของพยาบาล พยาบาลต้องมีความรู้ตัวและมีความพร้อมต่อความคิดและการกระทำตลอดเวลาที่ช่วยเหลือผู้ป่วย
6. มีการผสมผสานองค์ความรู้และเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับผู้ป่วยแต่ละคนในแต่ละสถานการณ์

ปัญญากรณ ชูตั้งกร และคณะ (2537) ได้ให้ความหมายของการดูแลไว้ในงานวิจัยว่า การดูแลเป็นกิจกรรมการบริการที่พยาบาลปฏิบัติต่อผู้ป่วย โดยมีรากฐานมาจากจิตสำนึกหรือความปรารถนาที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีสุขภาพกาย จิตและสังคมที่ดี ทั้งนี้ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์มิติการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลไทยออกเป็น 4 มิติ ซึ่งในแต่ละมิติยังประกอบด้วยองค์ประกอบสองส่วนที่จะนำไปสู่การดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ โดยมีรายละเอียดของแต่ละมิติดังนี้

1. มิติเชิงจิตใจ (psychological dimension) หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เป็นรากฐานของการดูแล มิติเชิงจิตใจมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

1.1 ด้านสภาวะเกี่ยวกับอารมณ์ (affective) ได้แก่ ความเมตตากรุณา ความเชื่อมั่น ความเห็นอกเห็นใจ ความสนใจเอาใจใส่ ความอดทน ซึ่งพยาบาลสามารถแสดงออกได้โดยการแสดงสีหน้า การแตะสัมผัสผู้ป่วย การแสดงความเข้าใจในปัญหาของผู้ป่วย เป็นต้น

1.2 ด้านสภาวะเกี่ยวกับความรู้ (cognitive) ได้แก่ การตระหนักถึงความต้องการของผู้ป่วย การให้คำแนะนำที่ผู้ป่วยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การประเมินปัญหาของผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องและมีการประเมินผลการพยาบาล ซึ่งพยาบาลสามารถแสดงออกได้โดยการสังเกต การซักถามผู้ป่วย หรือการสนองตอบความต้องการของผู้ป่วย เป็นต้น

2. มิติเชิงปรัชญา (philosophical dimension) หมายถึง สภาวะความเชื่อซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางจิตใจและสภาวะความเชื่อที่มีผลต่อการดูแลผู้ป่วย มิติเชิงปรัชญามีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

2.1 ด้านจิตวิญญาณ (spiritual) หมายถึง ความจริงใจ- การเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยแสดงและปฏิบัติตามความเชื่อของเขา การเคารพในสิทธิความเป็นบุคคล ซึ่งพยาบาลสามารถแสดงออกได้โดยการบอกผู้ป่วยตามความเป็นจริง การอนุญาตให้ผู้ป่วยปฏิบัติพิธีกรรมตามความเชื่อ การแจ้งให้ผู้ป่วยทราบก่อนที่จะปฏิบัติกรใด ๆ กับผู้ป่วย เป็นต้น

2.2 ด้านจริยธรรม (ethical) หมายถึง การให้เกียรติ ความไว้วางใจ และความซื่อสัตย์ ซึ่งพยาบาลสามารถแสดงออกได้โดยการใช้สรรพนามที่เหมาะสมกับผู้ป่วย การรักษาความลับของผู้ป่วย เป็นต้น

3. มิติเชิงโครงสร้าง (structural dimension) หมายถึง สภาวะแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ เครื่องมือ ระบบการจัดการและเทคนิควิธี ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพของการดูแล มิติเชิงโครงสร้างมีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

3.1 ด้านการบริหารจัดการองค์การ (organization) ได้แก่ การจัดสิ่งแวดล้อมอาคารสถานที่ให้ปลอดภัยแก่ผู้ป่วย ซึ่งพยาบาลสามารถแสดงออกได้โดยการยกไม้กั้นเตียงขึ้นในผู้ป่วยที่ไม่รู้สึกตัว การดูแลพื้นไม้ให้ลื่น การตามญาติให้ผู้ป่วย การติดต่อประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้ป่วยและญาติ เป็นต้น

3.2 ด้านเทคนิค (technical) ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาลด้วยความชำนาญถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูง เป็นต้น

4. มิติเชิงปฏิสัมพันธ์ (interaction dimension) หมายถึง สภาวะพฤติกรรมและการดูแลหรือกิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างการดูแลผู้ป่วย มิติเชิงปฏิสัมพันธ์มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ

4.1 ด้านสังคม (social) ได้แก่ การตอบคำถามของผู้ป่วย การสร้างสัมพันธภาพ การเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยร่วมตัดสินใจ การสื่อสาร การให้กำลังใจ การรับฟังผู้ป่วย เป็นต้น

4.2 ด้านร่างกาย (physical) ได้แก่ การกระทำทำให้ผู้ป่วยได้รับความสุขสบายทางกาย เช่น การเช็ดตัว อาบน้ำ สระผม จัดหาเสื้อผ้าให้กับผู้ป่วย การนวด การพุงเค้น การประคบร้อนเย็น การหิบบของไข้ให้ เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการดูแลจะเห็นว่า การดูแลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับงานพยาบาล เพราะจะช่วยให้พยาบาลมีความเอื้ออาทรในการปฏิบัติการพยาบาลและเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงคุณภาพงานบริการทางการพยาบาล การดูแลเป็นสิ่งที่สามารถรับรู้และประเมินได้ทั้งผู้ป่วยและพยาบาล ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีความตระหนักที่จะแสดงออกถึงการดูแลผู้ป่วยอันจะช่วยให้ผู้ป่วยรับรู้ว่าการพยาบาลที่มีคุณภาพและเกิดความพึงพอใจในบริการ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพฤติกรรมดูแลผู้ป่วยตามมิติการดูแลที่ ปรากฏ ชุตังกร และคณะ (2537) ได้ทำการวิเคราะห์ไว้ เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาดังกล่าวเป็นการวิเคราะห์พฤติกรรมดูแลผู้ป่วยจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ได้แก่ ผู้ป่วย พยาบาล นักศึกษาพยาบาลและอาจารย์พยาบาล ทำให้ทราบแนวคิดการดูแลผู้ป่วยอย่างชัดเจน อีกทั้งยังเป็นการศึกษาในสภาพ

บริบทสังคมไทยซึ่งทำให้การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเพื่อตรวจสอบแนวคิดและลักษณะของการดูแลในงานพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากการดูแลผู้ป่วยยังมีแนวคิดที่หลากหลายต่างกันไป สำหรับงานวิจัยที่พบได้แก่

Brown (1986 อ้างใน ยี่สุน ใจดี, 2540) ได้ศึกษาพฤติกรรมของพยาบาลโดยให้ผู้ป่วยในโรงพยาบาลจำนวน 80 รายระบุว่าพฤติกรรมที่พยาบาลปฏิบัติต่อผู้ป่วยนั้นพฤติกรรมใดเป็นการดูแล ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่ผู้ป่วยระบุว่าเป็นการดูแลนั้นประกอบด้วยกิจกรรมการพยาบาลที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การใช้เครื่องมือทางการแพทย์และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแสดงออกทางด้านอารมณ์และความรู้สึก ซึ่ง Brown ได้รวบรวมลักษณะพฤติกรรมพยาบาลที่เป็นการดูแลตามการรับรู้ของผู้ป่วยไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. เป็นการตระหนักถึงความต้องการของแต่ละบุคคล
2. เป็นการแสดงออกในลักษณะของการสนับสนุน ให้กำลังใจและสร้างความรู้สึกละสบาย
3. มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ป่วยทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
4. เป็นการแสดงออกถึงความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่จะทำให้ผู้ป่วยรับรู้ถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของวิชาชีพพยาบาล
5. เป็นการช่วยเหลือในภาวะที่เจ็บป่วยด้วยวิธีการดูแลรักษาต่าง ๆ รวมทั้งการช่วยเหลือให้ผู้ป่วยสามารถดูแลตนเองได้
6. มีการใช้เวลาสำหรับผู้ป่วย ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการให้ความสำคัญแก่บุคคล
7. เป็นการส่งเสริมความเป็นปัจเจกบุคคลเพื่อคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้กับผู้ป่วย และการเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาหรือร่วมตัดสินใจอย่างเหมาะสมในกระบวนการดูแล
8. มีความระมัดระวังเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Kitson (1987 อ้างใน ยี่สุน ใจดี, 2540) ทำการศึกษาแนวคิดการดูแลทางการพยาบาล โดยเปรียบเทียบกับ การดูแลทั่วไป พบว่ากิจกรรมการพยาบาลที่เป็นการดูแลมีคุณลักษณะเฉพาะ ตามประการ คือ

1. เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ให้และผู้รับการดูแลที่จะทำการดูแลอย่างต่อเนื่องใน ระยะเวลาหนึ่งตามที่ต้องการ
2. เป็นการปฏิบัติด้วยความรู้ความสามารถในการประเมินความต้องการของผู้รับการดูแล ได้อย่างถูกต้อง และมีทักษะในการดูแลที่จะช่วยตอบสนองความต้องการนั้นได้
3. เป็นการยอมรับนับถือความเป็นบุคคลซึ่งกันและกันระหว่างผู้ให้และผู้รับการดูแล

สุภาพร คาวดี (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตระหนักในตนเองของ พยาบาลและพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยในระยะสุดท้าย โดยทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติ งานในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ คามิลเลียน เซนต์แมรีและซานคามิลโล ซึ่งในการประเมิน พฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยนั้นได้อาศัยแนวคิดการดูแลผู้ป่วยตามปัจจัยการดูแล 10 ประการของ Watson ผลการศึกษานอกจากทราบถึงระดับของพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายแล้วยัง พบว่าความตระหนักในตนเองของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยใน ระยะสุดท้าย โดยอธิบายว่าการที่พยาบาลระลึกว่าตนเองกำลังคิด รู้สึกรู้หาอะไรในขณะที่ดูแล ผู้ป่วยจะช่วยให้พยาบาลปรับพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยของตนให้ถูกต้องเหมาะสม

ศรีสุตา งามจำ (2538) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลนักศึกษา ของอาจารย์พยาบาลในการสอนทางคลินิกกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยทำการศึกษาในนักศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือ ซึ่งในการประเมินพฤติกรรมการดูแลนักศึกษาพยาบาลนั้นได้อาศัยแนวคิดการดูแล ของ Roach ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการดูแลนักศึกษาพยาบาลของอาจารย์พยาบาลในการ สอนทางคลินิกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล โดยอธิบายว่าการที่อาจารย์พยาบาลแสดงพฤติกรรมดูแลนักศึกษาพยาบาลในขณะที่ทำการสอนใน คลินิกทำให้นักศึกษารู้สึกประทับใจ มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของการดูแล สร้างความรู้สึก ที่ดีต่อตนเอง อาจารย์และวิชาชีพพยาบาล

ยี่สุน ใจดี (2540) ทำการศึกษาปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นการดูแลของพยาบาลที่ปฏิบัติ งานในโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยในการประเมินปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นการดูแลนั้นได้อาศัย ปัจจัยการดูแล 10 ประการของ Watson เป็นกรอบแนวคิด ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติการ พยาบาลที่เป็นการดูแลของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลจะมีความแตกต่างกันในกลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าและน้อยกว่า 10 ปี โดยอธิบายว่าพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยเป็นสิ่งที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ในวิชาชีพพยาบาล และยังพบว่าพฤติกรรมการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลจะมีความแตกต่างกันในกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกันด้วย

การค้นหาคำหมายของงาน (Searching for Job Meaningfulness)

งานสุขจิตทุกอย่างเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นด้วยจุดมุ่งหมายที่ดีงามและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้งงานยังมีประโยชน์ต่อคนทำงานหลายประการ ดังที่ โสริช โพธิ์แก้ว (2538) กล่าวว่า งานช่วยให้คนทำงานเกิดความเข้าใจตนเอง ทำให้ค้นพบศักยภาพที่มีอยู่ในตัวและนำออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนานในตนเอง และทำให้มีโอกาสดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นเพื่อทำงาน คนที่เห็นความหมายของงานจะมองงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต และเป็นวิถีทางแห่งความสุขความเจริญของชีวิต ดังนั้นจึงมีความสุขที่ได้ทำงานและเมื่อมีความสุขก็จะแบ่งปันประสบการณ์ความสุขให้กับผู้อื่นด้วยการตั้งใจทำงานเพื่อสร้างคุณประโยชน์แก่สังคมต่อไป

งานพยาบาลเป็นงานที่ช่วยเหลือผู้ป่วยให้ได้รับความสุขสบายและมีสุขภาพดีจึงเป็นงานที่มีความหมายต่อสังคม และถือเป็นงานที่มีคุณค่าสูงสุดเพราะเป็นงานที่ช่วยชีวิตคนซึ่งมีค่าเหนือสิ่งอื่นใด (พระธรรมปิฎก, 2540) แต่เนื่องจากการทำงานของพยาบาลต้องเผชิญกับสภาพที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ต้องรองรับอารมณ์จากหลาย ๆ ฝ่ายเพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีในการทำงาน อีกทั้งยังถูกคาดหวังสูงจากสังคมว่าเป็นผู้ที่ต้องอดทนเสียสละและมีความรับผิดชอบสูง (ฐานา ธรรมคุณ, 2532; ฟาริดา อิบราฮิม, 2536; กรุณา แดงสุวรรณ, 2539; วราภา จันทรโชติ, 2540) สิ่งดังกล่าวทำให้พยาบาลรู้สึกอึดอัดจนมองคุณค่าและความหมายของงานลดลงขาดความสุขในการทำงานและต้องใช้ความอดทนอย่างมากในการควบคุมตนเพื่อทำงานให้ได้ตามที่สังคมมุ่งหวัง ซึ่งหากพยาบาลไม่สามารถปรับตัวยอมรับบทบาทของตนเองที่จะดำรงวิชาชีพพยาบาลก็จะเกิดความคับข้องใจ และต้องอดทนตลอดเวลาที่ทำงานจนทำให้เกิดความทุกข์ใจจนมองว่างานเป็นสาเหตุทำให้เกิดความทุกข์ ทำให้ไม่อยากทำงานหรือทำงานเพียงให้เสร็จ ๆ ไปด้วยความตั้งใจและไม่มีความสุขในการทำงาน (ฟาริดา อิบราฮิม, 2536; โสริช โพธิ์แก้ว, 2538; พระธรรมปิฎก, 2540) เมื่อพยาบาลเห็นคุณค่าและความหมายของงานลดลงก็จะมองว่าตนเองเสียเวลาทำในสิ่งที่ไม่มีความหมาย ขาดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมแต่เกิดแรงจูงใจที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง พยายามเลี่ยงความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ทำให้ไม่มีโอกาสนำเอา

ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ จิตใจเกิดความหงุดหงิดหรือเบื่อหน่าย ยิ่งทำงานก็ยิ่งเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายขาดความตั้งใจในงานและไม่อยากทำงานเพื่อสังคม ความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนก็ลดลงด้วย (กิริติ บุญเจือ, 2522; จินตนา ตั้งวรพงษ์ชัย และสุพรรณิ สุ่มเล็ก, 2532; โสริช โพธิ์แก้ว, 2538) นอกจากนี้ยังนำเอาศักยภาพในตัวที่ไม่ได้ใช้นั้นออกมาใช้ในทางที่ไม่เกิดประโยชน์ เช่น ต่อต้านนโยบายองค์การ เพิกเฉยไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานหรือเกิดการแก่งแย่งแข่งขัน เอาใจเอาเปรียบหรืออคติเพื่อนร่วมงานจนทำให้เกิดปัญหา “กลุ่มอาการนางพญาผึ้ง” (Queen Bee Syndrome) ขึ้นในวิชาชีพ (Halsey, 1977 อ้างใน ศิริอร สินธุ, 2539)

การที่พยาบาลจะมีความตั้งใจมุ่งมั่นและอดทนควบคุมตนเองเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานได้นั้นต้องอาศัยแรงจูงใจภายในในการทำงาน ซึ่งสิ่งที่ช่วยให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจภายในในการทำงานคือ การรับรู้ความหมายของงาน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้พยาบาลรับรู้งานที่ทำงานมีความหมายและมีคุณค่า ซึ่งจะช่วยให้เปลี่ยนแปลงความหงุดหงิดและความเบื่อหน่ายของการทำงานให้เป็นความปิติสุขได้ จึงทำให้พยาบาลเกิดการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญาและจิตใจเพื่อการทำงานจนมีความกลมกลืนระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต มีความสุขในการทำงานซึ่งจะเป็นแรงจูงใจภายในให้พยาบาลลงความพยายามตั้งใจปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต ในทางตรงกันข้ามพยาบาลที่มองไม่เห็นคุณค่าของการทำงานจะเกิดความรู้สึกห่อเหี่ยวไม่อยากทำงาน ขาดความสนใจในการทำงานหรือเพิกเฉยต่อการทำงาน (Hackman & Oldham, 1975 อ้างใน พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร, 2540; โสริช โพธิ์แก้ว, 2538; เกษณา แซ่ลือ, 2541; Marriner-Tomey, 1992; Jooste, 1993)

Arnold (1989) กล่าวว่า การรับรู้ความหมายของงานเป็นมิติทางจิตวิญญาณที่คนทำงานทุกคนแสวงหา เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของการดำเนินชีวิตและการทำงาน สามารถประสานการทำงานให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตในแบบฉบับของตนเอง รู้จักมีส่วนร่วมและถอดถอนตนเองออกจากงานได้อย่างเหมาะสม มีความเข้าใจและยอมรับในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบจึงทำงานด้วยความเต็มใจ มีความใส่ใจในงานและพร้อมที่เผชิญปัญหาในการทำงานด้วยใจที่เปิดกว้าง มีพลังที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการทำงานและเมื่องานสำเร็จลงก็จะเกิดความสุขจากการที่ได้ทุ่มเทความตั้งใจให้กับงานจนสำเร็จในที่สุด

การที่พยาบาลจะรับรู้ความหมายของงานได้นั้นพยาบาลจะต้องมีวิธีการค้นหาความหมายของงาน ซึ่ง Arnold (1989) ได้เสนอแนวคิดในการค้นหาความหมายของงาน โดยแนวคิดดังกล่าวอาศัยพื้นฐานธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ และมุ่งเน้นให้คนทำงานได้ทำการสำรวจและทำความเข้าใจกับความต้องการของตนเอง กล่าวที่จะเผชิญกับปัญหาความยุ่งยากและรู้จักดึงเอา

ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้แก้ปัญหาแทนการเก็บซ่อนไว้ภายในหรือนำไปใช้ในทางที่ไม่เกิดประโยชน์ สำหรับการค้นหาความหมายของงานตามแนวคิดของ Arnold ประกอบด้วยขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์กัน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาให้เกิดการตระหนักรู้ (developing awareness) เป็นสิ่งแรกที่พยาบาลต้องกระทำ เพราะงานทุกอย่างล้วนมีความหมายที่สมบูรณ์ตามธรรมชาติที่แท้จริงของมัน แต่การให้คุณค่าและความหมายของงานย่อมมีความแตกต่างกันออกไปตามการประเมินของแต่ละบุคคล ดังนั้นพยาบาลต้องรู้จักพิจารณาความหมายของการทำงานด้วยจิตใจที่เป็นกลาง ควรพิจารณาตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยรวมแทนการยึดถือตนเองเป็นศูนย์กลาง รู้จักเคารพผู้อื่นในฐานะบุคคล นอกจากนี้ควรพิจารณาความสำคัญของงานที่ทำว่ามีประโยชน์ต่อสังคมอย่างไรและจะเกิดผลกระทบอย่างไรหากตนเองทำงานไม่สมบูรณ์ การพัฒนาการตระหนักรู้จะช่วยให้พยาบาลเกิดความเข้าใจและยอมรับในบทบาทอาชีพทำให้มีความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ดังที่ นันทนา น้าฝน (2538) กล่าวว่า การที่พยาบาลรู้ว่าตนเองเป็นใคร มีบทบาทหน้าที่อย่างไรในสังคมวิชาชีพ จะเกิดจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อหน้าที่นั้นและมีความตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เมื่อพบปัญหาในการทำงานพยาบาลควรมองปัญหานั้นด้วยความชัดเจนและครอบคลุม แยกแยะให้เห็นเป็นรูปธรรมพร้อมทั้งประเมินศักยภาพของตนในการแก้ปัญหา ไม่ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยมุมมองที่แคบหรือก่อให้เกิดปัญหาใหม่ตามมา ควรรู้จักผันปัญหาให้เป็นโอกาสที่น่าท้าทายในการใช้ศักยภาพของตนเพื่อแก้ปัญหาอันจะช่วยพัฒนาให้เกิดความงอกงามในชีวิต เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานจนทำให้สูญเสียกำลังใจก็ควรหาเครื่องยึดเหนี่ยวใจเพื่อให้เกิดความหวังและกำลังใจที่จะเอาชนะอุปสรรค อีกทั้งพยาบาลควรที่จะรับฟังความรู้สึกหรือความต้องการของตนเองเพราะจะช่วยให้เข้าใจพื้นฐานการดำรงชีวิตและเคารพความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น รวมทั้งทำความเข้าใจศักยภาพและข้อจำกัดของตนเองเพราะจะช่วยให้มีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิตมากขึ้น

2. การรักษาความสมดุลของชีวิต (achieving balance) เมื่อพยาบาลมีความเข้าใจธรรมชาติของการดำรงชีวิตก็ควรแบ่งเวลาให้กับส่วนต่าง ๆ ของชีวิตบ้าง เช่น ครอบครัว การทำงาน การศึกษาพัฒนาตนเอง หรือการพักผ่อน เป็นต้น ในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมจะพบว่ามีกิจกรรมมากมายที่สังคมอยากให้พยาบาลมีส่วนร่วม ซึ่งพยาบาลต้องยอมรับข้อจำกัดของตนเองว่าไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทุกอย่างได้ภายในเวลาพร้อมกัน และแต่ละกิจกรรมก็ไม่ได้มีความสำคัญเท่ากันหมด พยาบาลควรเลือกที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่คิดว่าดีที่สุดสำหรับตนเอง ซึ่ง กนกพร แจ่มสมบูรณ์ (2539) กล่าวว่า ปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลยังประสบปัญหาบุคลากรขาดแคลนทำให้พยาบาลประจำการมีความถี่ของการเข้าเวรปฏิบัติงานมากจนไม่สามารถแบ่งเวลา

ให้กับกิจกรรมอื่นของชีวิตจึงเกิดความรู้สึกว่าบางส่วนของชีวิตขาดหายไป และเมื่อมีธุระจำเป็น ต้องแลกเวรกับผู้อื่นหรือลา ก็มักจะรู้สึกผิดว่าตนเองไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ลักษณะดังกล่าว เป็นสาเหตุหนึ่งของการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ดังนั้นพยาบาลจึงต้องรู้จักบริหารเวลา โดยการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมว่าสิ่งใดควรทำก่อน – หลังอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิเสธ การทำงานบ้างเพื่อจะได้มีเวลาสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมส่วนอื่น ๆ ของชีวิต ซึ่งจะช่วยให้ ชีวิตเกิดความสมบูรณ์มากขึ้น

3. การสร้างทางเลือก (making choice) ในการทำงานพยาบาลต้องพบกับปัญหาย่อยยาก ให้ต้องตัดสินใจอยู่เสมอ พยาบาลจำเป็นต้องมีข้อมูลอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไป อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้เกิดความมั่นคงที่จะเผชิญกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดและสามารถปรับ ตัวต่อเหตุการณ์นั้นได้ ทั้งนี้พยาบาลจะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและ พบแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา ดังที่ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2538) กล่าวว่า บุคคลที่มีการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเป็นนักคิดอ่านที่สามารถวิเคราะห์และสะท้อนมุมมองของเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์

4. การปล่อยวาง (detached concern) ในการทำงานพยาบาลอาจจะรู้สึกสับสนกับ ความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลรอบข้างหรือกังวลกับอดีตและอนาคต จนไม่สามารถตัดสินใจ กระทำการใด ๆ ได้ พยาบาลควรปล่อยวางความรู้สึกนั้นเสียเพราะอดีตเป็นสิ่งที่ผ่านไปแล้วไม่ สามารถแก้ไขได้ และอนาคตก็เป็นสิ่งที่ยังมาไม่ถึงจึงไม่สามารถคาดได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น พยาบาลควรอาศัยข้อมูลและประสบการณ์จากอดีตเพื่อตัดสินใจกระทำสิ่งที่ดีที่สุดในปัจจุบันซึ่งจะ นำไปสู่สิ่งที่มุ่งหวังในอนาคต ในการกระทำการใด ๆ หากมีความวิตกกังวลร่วมอยู่ด้วยจะทำให้ ดูเหมือนว่าสิ่งนั้นมีความซับซ้อนยุ่งเหยิงจนยากต่อการตัดสินใจ ดังนั้นพยาบาลต้องมีความ เชื่อมั่นและกล้าที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ตั้งใจกระทำในสิ่งเป็นปัจจุบันให้ดีที่สุดโดยไม่กังวล กับความรู้สึกของตนเอง ความล้มเหลวในอดีตหรือความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคคลรอบข้าง ทั้งนี้ พยาบาลควรพัฒนาดตนเองให้มีจิตใจที่ผ่องใส หนักแน่นและมั่นคงอยู่เสมอ ดังที่ สุวิทย์ คงทอง (2537) กล่าวว่า ผู้ที่มีจิตใจหนักแน่น ผ่องใสจะเป็นคนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ อดทนไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด

5. การเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (developing altruistic egoism) การที่ คนเราจะก้าวไปสู่ความสำเร็จในชีวิตนั้นจะต้องรู้จักเสียสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โดยเฉพาะอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องอุทิศตนเพื่อผู้ป่วย ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีความเห็นอก เห็นใจในความทุกข์ยากของผู้ป่วยและปรารถนาที่จะช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ ดังคำกล่าวของ

ดวงเดือน ศรีพัฒนกุล (2539) ที่ว่า พยาบาลจะต้องรับผิดชอบในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ด้วยความรักความเอื้ออาทรและช่วยเหลือผู้ป่วยด้วยความนุ่มนวลอ่อนโยน ในขณะที่เดียวกัน พยาบาลต้องมีความเห็นอกเห็นใจตนเองด้วยเพราะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

6. การตั้งเจตจำนงอิสระ (exercise free will) เจตจำนงอิสระเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของมนุษย์ทุกคนและเป็นศูนย์กลางของการดำเนินชีวิต เพราะการกระทำทุกอย่างของมนุษย์ล้วนแต่มีเจตจำนงอิสระเป็นที่ตั้ง พยาบาลต้องมีเจตจำนงอิสระที่จะดำรงวิชาชีพพยาบาลเพื่อดูแลผู้ป่วย แม้บางครั้งจะได้รับอิทธิพลจากเหตุการณ์วุ่นวายต่าง ๆ ทำให้มองคุณค่าและความหมายของการทำงานลดลงจนละเลยหน้าที่ของการเป็นพยาบาลที่ดี ซึ่งเจตจำนงอิสระจะช่วยทำให้พยาบาลมีกำลังใจที่จะเอาชนะอุปสรรคและช่วยลดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เกิดสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่และควบคุมตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด ทั้งนี้ในการวางแผนการดำเนินชีวิตของพยาบาลจะต้องสอดคล้องกับเจตจำนงอิสระเพราะไม่เช่นนั้นจะทำให้เกิดความคับข้องใจ สับสนและเกิดความไม่พอใจในชีวิต

7. การกำหนดเป้าหมาย (developing goal) เป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญของการดำเนินชีวิตเพราะถ้าขาดเป้าหมายก็จะทำให้ไม่รู้ทิศทางในการดำเนินชีวิต เป้าหมายจะช่วยให้อยากขบเข็ดและทิศทางของการกระทำและเกิดความเพียรพยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย เมื่อบรรลุเป้าหมายก็จะทำให้เกิดความสุขใจ การกำหนดเป้าหมายที่ดีต้องมีความชัดเจนและเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ทั้งนี้พยาบาลต้องเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของตนจึงจะสามารถกำหนดเป้าหมายให้กับตนเองได้ ด้วยเหตุที่พยาบาลมักถูกคาดหวังจากสังคม เพื่อนร่วมงานและองค์กรวิชาชีพซึ่งบางครั้งก็เป็นความคาดหวังหรือเป้าหมายที่สูงเกินไปจนพยาบาลไม่สามารถปฏิบัติตนได้ตามที่คาดหวัง ทำให้พยาบาลอึดอัดสับสนไม่รู้ว่าควรจะทำอย่างไร ซึ่งพยาบาลควรเข้าใจและยอมรับว่าไม่มีมนุษย์คนใดที่มีความสมบูรณ์แบบได้ตลอดเวลา ดังนั้นจึงควรพิจารณาและกำหนดเป้าหมายเสียใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของตน

8. การสร้างความหวัง (fostering hope) ความหวังเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เชื่อว่าตนจะได้พบกับสิ่งที่ดีกว่าในอนาคต ความหวังเป็นเครื่องชี้นำถึงกำลังใจของบุคคลและเป็นเหมือนน้ำหล่อเลี้ยงใจให้เกิดความรู้สึกสดชื่นกระฉับกระเฉง คนที่หมดหวังจะเป็นคนที่หาความสุขในชีวิตไม่ได้ ในการทำงานของพยาบาลบางครั้งอาจพบกับประสบการณ์ที่ไม่ดีจนทำให้เกิดความรู้สึกหมดหวัง สูญเสียกำลังใจหรือเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย พยาบาลก็ไม่ควรที่มองความหมายของงานไปด้านลบเสียทั้งหมด พยาบาลควรที่จะรวบรวมพลังใจจากความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมาหรือพิจารณาด้วยมุมมองใหม่เพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีขึ้นมาอีกครั้งซึ่งจะช่วยมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปด้วยดี

จะเห็นว่าการค้นหาความหมายของงานเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้พยาบาลค้นพบคุณค่าและความหมายของการทำงาน มีความตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบ อดทนมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานจนประสบความสำเร็จ เมื่อประสบความสำเร็จในงานก็จะเกิดการตระหนักในคุณค่าของตนเองเพิ่มขึ้นซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วย ดังที่ นันทนา น้ำฝน (2538) กล่าวว่าพยาบาลที่มีความตระหนักในคุณค่าของตนเองจะเป็นผู้มีบุคลิกลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการดูแลผู้ป่วย ดังต่อไปนี้

1. มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและเพื่อนมนุษย์
2. เป็นผู้ที่เข้าใจโลกด้วยความเป็นจริง ยอมรับสิ่งต่าง ๆ อย่างเปิดเผย
3. มีความเป็นตัวของตัวเอง กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม
4. มีจิตสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ทำงานเพื่องาน
5. มีอารมณ์มั่นคง สามารถสงบจิตใจได้ในทุกสถานการณ์
6. มีความรักในเพื่อนมนุษย์และมีความสุขที่ได้ทำประโยชน์แก่ส่วนรวม
7. ทำงานโดยไม่หวังผลตอบแทนทางวัตถุ แต่มีความสุขกับรางวัลทางใจที่ได้รับจากเพื่อนมนุษย์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการค้นหาความหมายของงานจะช่วยให้พยาบาลเห็นคุณค่าและความหมายของการทำงาน มีความพร้อมและความตั้งใจทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาความหมายของงานพบว่ามีอยู่น้อยมากเท่าที่พบเป็นการศึกษาตัวแปรการรับรู้คุณค่าของงานเสียเป็นส่วนใหญ่ แม้แต่แนวคิดการค้นหาความหมายของงานของ Arnold ก็ถูกนำมาศึกษาในลักษณะของการรับรู้คุณค่าของงานด้วยเช่นกัน สำหรับงานวิจัยที่ใกล้เคียงกับแนวคิดการค้นหาความหมายของงาน ได้แก่

Reutter and Nothcott (1993) ทำการศึกษากระบวนการสร้างคุณค่าในงานของพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์ โดยการสัมภาษณ์แนวคิดพยาบาลจำนวน 13 คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งทางตะวันตกของแคนาดา ซึ่งรับผู้ป่วยโรคเอดส์เข้ารับการรักษาด่วนในโรงพยาบาล ผลการวิเคราะห์คำสัมภาษณ์พบว่าสิ่งที่ช่วยให้พยาบาลในโรงพยาบาลมีความตั้งใจดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์ทั้งที่เป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง คือ การสร้างคุณค่าในงาน ซึ่งมีองค์ประกอบตามประการ ได้แก่ การยอมรับผู้ป่วยในฐานะบุคคล การค้นหาคุณค่าและความสุขในการทำงาน

และความยึดมั่นผูกพันที่จะดูแลผู้ป่วยทุกคน การสร้างคุณค่าในงานจะช่วยให้พยาบาลประเมินงานที่ทำว่าเป็นสิ่งที่มีค่าและเกิดแรงจูงใจที่จะดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์เป็นอย่างดีแม้จะเป็นงานที่เสี่ยงก็ตาม

กนกพร แจ่มสมบุญ (2539) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่าของงาน รูปแบบการบริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโรคทรวงอกจำนวน 257 คน สำหรับเครื่องมือวัดการรับรู้ค่าของงานนั้นผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของ Arnold (1989) ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ต่อค่าของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งด้านความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงานและการคงอยู่ในงาน นอกจากนี้การรับรู้ค่าของงานและการรับรู้รูปแบบการบริหารยังสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้อีกด้วย

พรรัตน์ พันธุ์ศรีมังกร (2540) ทำการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าสถานะทางจิตในการทำงาน อันได้แก่ การรับรู้คุณค่าของงาน การรับรู้ในผลของงานและการรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจภายในในการทำงานของพยาบาล นอกจากนี้ยังพบว่าสถานะทางจิตดังกล่าวสามารถร่วมกันทำนายแรงจูงใจภายในในการทำงานได้ถึงร้อยละ 50.28 โดยเฉพาะการรับรู้คุณค่าของงานสามารถทำนายได้มากที่สุด ถึงร้อยละ 41.77

ทริยาพรรณ สุภามณี (2541) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง การจัดการกับความขัดแย้งและการรับรู้คุณค่าของงาน โดยศึกษาในพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ สำหรับเครื่องมือวัดการรับรู้คุณค่าของงานผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของ Arnold (1989) ผลการวิจัยพบว่าความขัดแย้งในการทำงานของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าของงาน และพบว่าพยาบาลที่แก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานด้วยวิธีการร่วมมือและการประนีประนอมจะมีการรับรู้คุณค่าของงานสูงกว่าพยาบาลที่แก้ปัญหาในการทำงานด้วยวิธีการอื่น ๆ

ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ (Sense of Coherence)

พยาบาลเป็นอาชีพที่เกิดความเครียดในการทำงานได้ง่าย เนื่องจากต้องทำงานในหอผู้ป่วยที่มีความคับแคบ การระบายอากาศไม่ดี มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ มีโอกาสพบเห็นและสัมผัสกับความทุกข์ทรมานของผู้ป่วย อีกทั้งมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมากและมีความขัดแย้งในการทำงานบ่อย (ชมขนาด วรรณพรศิริ, 2535; ทริยาพรรณ สุภามณี, 2541) ความเครียดดังกล่าวเป็นสาเหตุให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วย เนื่องจากพยาบาลที่รู้สึกเหนื่อยหน่ายในงานจะมีความอ่อนล้าทางอารมณ์ ขาดความพร้อมและความตั้งใจที่จะทำงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้ป่วย ขาดความรักความเมตตา จึงปฏิบัติต่อผู้ป่วยเหมือนเป็นวัตถุ ขาดความนุ่มนวล ขาดความไวในการรับรู้ความรู้สึกและไม่อยากมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย นอกจากนี้ยังส่งผลเสียต่อองค์กร เช่น ทำให้อัตราการขาดงาน ลางานหรือการขอย้ายหน่วยงานมีสูงขึ้น มีความรู้สึกต่อต้านนโยบายขององค์กร สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานแย่ลง ความผูกพันในงานลดลง และมีแนวโน้มจะลาออกจากวิชาชีพได้สูง (Marriner, 1980)

นอกจากสภาพการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยและบรรยากาศที่ตึงเครียดในการทำงานจะเป็นสาเหตุทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานแล้ว ส่วนหนึ่งยังเกิดจากการที่พยาบาลมีบุคลิกภาพอ่อนแอ วิตกกังวลง่าย มีความสับสน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่มีความยืดหยุ่นและมีความคับข้องใจในการทำงาน (รจเรข อินทรโชติ, 2539; Lavandero, 1983) ซึ่งหากพยาบาลเป็นคนที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ ยืดหยุ่นและเปิดใจกว้างก็จะทำให้สามารถประเมินเหตุการณ์เครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างมีเหตุผลและรู้จักหาแหล่งประโยชน์มาใช้เพื่อเผชิญกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม ก็จะสามารเผชิญกับความเครียดและลดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ลักษณะบุคลิกภาพดังกล่าวเรียกว่า ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ (Antonovsky, 1979)

Antonovsky (1979) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เชื่อมั่นว่า เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเป็นสิ่งที่เขาสามารถเข้าใจและคลี่คลายได้ตามที่คาดหวัง และยังมองว่าเหตุการณ์นั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จะเข้าไปจัดการแก้ไขให้สำเร็จลุล่วง ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยบางท่านใช้คำว่า “ความเข้มแข็งในการมองโลก” (สมจิต หนูเจริญกุล ประครอง อินทรสมบัติ และพรรณวดี พุระวัฒนา, 2532; กังสดาล สุทธิวิริสรณ์, 2535; พัทรินทร์ นันทจันทร์, 2538; จันทนา เตชะคุณ, 2540, เขียวลักษณ์ กลิ่นหอม, 2540) ซึ่งต่างก็ยึดแนวความคิดของ Antonovsky เหมือนกัน แต่เนื่องจากยังมีข้อโต้แย้งกันว่าคำดังกล่าวไม่สามารถสื่อความหมายตามแนวคิดของ Antonovsky ได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึง

ได้ขอคำปรึกษาจากนักวิชาการสายมนุษยศาสตร์และได้รับคำแนะนำให้ควรใช้คำว่า “ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์” จะมีความเหมาะสมมากกว่า

แนวคิดความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์เกิดจากการศึกษาค้นคว้าของ Antonovsky (1972; 1979; 1980 อ้างใน สมจิต หนูเจริญกุล และคณะ, 2532) ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาการแพทย์ชาวอิสราเอล ที่ตั้งข้อสังเกตเชลยสงครามที่ถูกกักขังในค่ายและต้องประสบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดจนเกิดอาการเจ็บป่วย แต่ก็พบว่ามิเชลยบางส่วนยังมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ เขาจึงได้ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชลยสงครามจำนวน 51 คน ผลจากการวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์พบว่ากลุ่มเชลยสงครามที่มีสุขภาพดีจะเป็นบุคคลที่มองเหตุการณ์รอบตัวในลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

1. เหตุการณ์หรือสิ่งกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในชีวิตมนุษย์เรานั้นมีระบบระเบียบ สามารถทำความเข้าใจ อธิบายได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลและสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้
2. มนุษย์เรามีแหล่งประโยชน์ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการที่เกิดจากเหตุการณ์กระตุ้นได้
3. เหตุการณ์กระตุ้นมีความท้าทายและคุ้มค่าที่จะใช้กำลังความสามารถเพื่อแก้ไขให้สำเร็จลงไปได้

Antonovsky เรียกคุณสมบัติที่พบจากการศึกษาว่า ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ ซึ่งมีองค์ประกอบสามประการ คือ ความสามารถในการเข้าใจเหตุการณ์ (comprehensibility) ความสามารถในการบริหารจัดการ (manageability) และการให้คุณค่าของเหตุการณ์ (meaningfulness) ซึ่ง สมจิต หนูเจริญกุล และคณะ (2532) กล่าวว่าแนวคิดความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ของ Antonovsky เป็นการผสมผสานแนวทฤษฎีทางจิตวิทยาและทางสังคมวิทยาที่เกี่ยวกับการปรับตัวต่อสถานการณ์เครียด อันได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการเผชิญความเครียด ซึ่งอธิบายถึงการประเมินเหตุการณ์เครียดและการค้นหาแหล่งประโยชน์ที่ช่วยเผชิญเหตุการณ์เครียด และแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม (social support) ซึ่งอธิบายถึงสิ่งที่ช่วยให้บุคคลรับทราบข้อมูลที่มีความหมายต่อการเผชิญความเครียด และได้รับการช่วยเหลือทั้งทางด้านวัตถุและบริการจนเกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถเผชิญกับเหตุการณ์เครียดเหล่านั้นได้

ส่วน Budd, Ross-Alaolmolki and Zeller (1997) ได้อธิบายถึงกระบวนการทางจิตที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ไว้ว่า ความสามารถในการเข้าใจเหตุการณ์ (comprehensibility) เกิดจากการที่บุคคลสัมผัสประสบการณ์ในชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อมแล้วพัฒนาให้เกิดความรอบรู้จนสามารถเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุมและชัด

เจน ความสามารถในการบริหารจัดการ (manageability) เกิดจากความต้องการของบุคคลที่จะลดความกดดันอันเกิดจากเหตุการณ์เครียด จึงมีแรงจูงใจและพยายามที่จะคลี่คลายปัญหานั้นให้สำเร็จลุล่วงไป และการให้คุณค่าของเหตุการณ์ (meaningfulness) เกิดจากความสามารถในการมองสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้งถึงแก่นแท้จนค้นพบความหมายและคุณค่าของเหตุการณ์ต่าง ๆ และมีความสุขที่มีโอกาสได้ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหานั้นให้สำเร็จลุล่วงไป

Antonovsky (1987 อ้างใน เขียวลักษณ์ กลั่นหอม, 2540) กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์เป็นสิ่งที่มีการพัฒนาขึ้นจากประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ซึ่งประสบการณ์ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์นั้น มีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ประสบการณ์ที่เกิดจากการพบเห็นเหตุการณ์ที่มีความคล้ายคลึง หรือเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ (consistent experience) จนทำให้บุคคลสามารถคาดเดาหรือทำนายเหตุการณ์ได้ ประสบการณ์ดังกล่าวจะช่วยพัฒนาองค์ประกอบด้านความสามารถในการเข้าใจเหตุการณ์
2. ประสบการณ์ที่เกิดจากการเผชิญเหตุการณ์ที่มีความพอดีกับความสามารถของตน (good load balance) ทำให้บุคคลสามารถจัดการได้อย่างเหมาะสม ประสบการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบด้านความสามารถในการบริหารจัดการ
3. ประสบการณ์ชีวิตที่เกิดจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือกำหนดผลลัพธ์ของการกระทำ (participation in shaping outcome) ทำให้บุคคลรู้สึกเห็นคุณค่าและความท้าทาย ประสบการณ์ดังกล่าวจะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์ประกอบด้านการให้คุณค่าของเหตุการณ์

ในอดีตแต่ละบุคคลจะได้รับประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันจึงทำให้มีองค์ประกอบทั้งสามประการสูง - ต่ำไม่เท่ากัน ซึ่งจะมีผลต่อระดับความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ เช่น คนที่มีความสามารถในการเข้าใจเหตุการณ์ได้อย่างชัดเจนและมีหนทางในการแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างเหมาะสม แต่หากเขาไม่เห็นคุณค่าของเหตุการณ์ก็จะรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่จะเผชิญเหตุการณ์จึงเพิกเฉยเสีย หรือบางคนรับรู้เหตุการณ์ได้ไม่ชัดเจนนักและไม่ทราบแหล่งสนับสนุนช่วยเหลือ แต่เขากลับเห็นคุณค่าของเหตุการณ์ว่ามีความสำคัญและมีคุณค่าที่เขาจะเข้าไปแก้ไขก็จะเกิดแรงจูงใจที่จะพยายามทำความเข้าใจและหาทางแก้ไขปัญหานั้นให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งจะเห็นว่าองค์ประกอบการให้คุณค่าของเหตุการณ์มีความสำคัญมากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ (Sullivan, 1993)

จะเห็นว่าความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์เป็นสิ่งที่ช่วยให้พยายามมองปัญหาในการทำงานได้อย่างเป็นระบบระเบียบมีเหตุผล สามารถประเมินปัญหานั้นได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงและรู้จักหาแหล่งประโยชน์ที่จะช่วยจัดการกับปัญหานั้นได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังเกิดความรู้สึกว่าปัญหานั้นมีคุณค่าและน่าท้าทาย ซึ่ง กังสดาล สุทธิวิริสรค์ (2535) กล่าวว่า ลักษณะดัง

กล่าวจะช่วยทำให้พยาบาลมีสุขภาพจิตดีมีความมั่นคงทางอารมณ์และช่วยลดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จึงสามารถให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีคุณภาพเสมอต้นเสมอปลาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับผลของความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพของการทำงานพบว่ามีอยู่น้อย เท่าที่ทำการศึกษาค้นคว้าพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์กับความเครียดหรือความผาสุกในชีวิต สำหรับงานวิจัยที่พบได้แก่

Antonovsky and Sagy (1986) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ และความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์กับความวิตกกังวล โดยศึกษาในนักเรียนวัยรุ่นชาวอิสราเอลจำนวน 418 คนซึ่งเป็นนักศึกษาจากกลุ่มผู้อพยพในแหลมไซไนจำนวน 78 คนและกลุ่มสังคมอื่นที่อาศัยอยู่ในอิสราเอลอีก 340 คน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ ได้แก่ อายุ ความมั่นคงของชุมชนที่อาศัยและเพศ โดยพบว่าความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์จะมีการพัฒนาอย่างมากในช่วงวัยรุ่น บุคคลที่อาศัยในชุมชนที่ไม่มีความมั่นคง เช่น ชุมชนอพยพจะมีความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ต่ำกว่าบุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชนที่มีความมั่นคง เพศชายจะมีระดับความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์สูงกว่าเพศหญิง และพบว่าความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวล

Bernstein and Carmel (1987) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์กับความวิตกกังวลประจำตัว (trait – anxiety) โดยศึกษาในนักศึกษาแพทย์ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยเบนจูเรียน ประเทศอิสราเอลจำนวน 46 คน ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 17 – 28 ปี เป็นเพศชาย 29 คนและเพศหญิง 17 คน ผลการศึกษาพบว่าความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลประจำตัว จากนั้น Carmel and Bernstein (1989) ทำการศึกษาต่อเนื่องในนักศึกษากลุ่มเดียวกัน โดยติดตามวัดอีก 3 ครั้งในช่วง 18 เดือน ครั้งแรกวัดในวันปฐมนิเทศภาคการศึกษาฤดูร้อน และอีกสองครั้งเมื่อวันสิ้นสุดภาคการศึกษาที่หนึ่งและสองตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ของความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์กับความวิตกกังวลประจำตัวของนักศึกษายังคงเป็นความสัมพันธ์ทางลบเหมือนการศึกษาก่อน และพบว่าเมื่อนักศึกษาต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่รับรู้ว่าคุณภาพตนเองจะทำให้ระดับของความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ลดลง ซึ่งเมื่อ Carmel and Bernstein (1990 อ้างใน พัชรินทร์ นันทจันทร์, 2538) ทำการศึกษา

ต่อเนื่องอีกในนักศึกษามหาวิทยาลัยเดียวกันก็พบผลการศึกษาในลักษณะเดียวกันอีก ทำให้สรุปได้ว่าเมื่อบุคคลต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่รับรู้ว่าคุณภาพตนเองจะทำให้ระดับของความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ลดลง ซึ่งผลการวิจัยของ Carmel and Bernstein สอดคล้องกับการศึกษาของ พชรินทร์ นันทจันทร์ (2538) ที่ศึกษาในนักศึกษาพยาบาลโรงเรียนพยาบาลรามาธิบดีจำนวน 486 คน ผลการศึกษพบว่าความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวลประจำตัว

สมจิต หนูเจริญกุล และคณะ (2532) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งรบกวนในชีวิตประจำวัน ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์และการรับรู้ความผาสุกในชีวิตของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย โดยศึกษาในอาจารย์พยาบาลของภาควิชาการพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี และคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 230 คน ผลการวิจัยพบว่าสิ่งรบกวนในชีวิตประจำวันมีความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ความผาสุกในชีวิต และความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความผาสุกในชีวิตของอาจารย์พยาบาล

กังสดาล สุทธิวิธีสรรค์ (2535) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โดยศึกษาในพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปที่อยู่ในเขตภาคเหนือ จำนวน 146 คน ผลการศึกษพบว่าความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนทางสังคม และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ทั้งในด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

การเสริมสร้างอำนาจในงาน (Job Empowerment)

การเสริมสร้างอำนาจ (empowerment) เป็นแนวคิดที่เป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อน กว้างขวางและครอบคลุมทั้งด้านจิตสังคม การเมืองและจริยธรรม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์การ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตและการพัฒนาชุมชน (Gibson, 1991)

การเสริมสร้างอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ ดังนั้นจึงมีการให้ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจแตกต่างกันออกไปตามการประยุกต์ใช้ (รัตน ลือวานิช, 2539) ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอความหมายที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การและการพัฒนาคุณภาพงาน ดังนี้

Simmons and Parson (1983 cited in Gibson, 1991) ให้ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจว่า เป็นการช่วยเหลือให้บุคคลสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีการตัดสินใจในการกระทำได้ด้วยตนเอง โดยการที่องค์กรเปลี่ยนแปลงบุคคล กิจกรรมและโครงสร้างขององค์การซึ่งจะมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

Conger and Kanungo (1988 cited in Morrison, Jones and Fuller, 1997) ให้ความหมายของการเสริมสร้างอำนาจว่า เป็นกระบวนการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Chandler (1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นการช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นใจในตนเองและในงาน จึงสามารถตัดสินใจและทำงานจนประสบผลสำเร็จ

Tebbitt (1993) กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นการทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันทั้งบุคลากรและองค์กร จึงทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร

Clutterbuck and Kernaghan (1994 อ้างใน พิสมัย ฉายแสง, 2540) กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นการกระจายอำนาจให้แก่บุคคลที่ทำงานโดยการให้อำนาจตัดสินใจทรัพยากร รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

จินตนา ยูนิพันธ์ (2539) กล่าวถึง การเสริมสร้างอำนาจในงานว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาแบ่งปันอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการมอบอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้วยการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งจะช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย สร้างสรรค์และช่วยให้คนในองค์กรมีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตก้าวหน้าในงานของตน

รัตน ลือวานิช (2539) กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจหมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสร้างเสริมความสามารถและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร โดยการให้อำนาจ โอกาสและการสนับสนุนช่วยเหลือในทุกด้าน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของตนเองได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงการสร้าง

แรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า มีความพึงพอใจและยึดมั่นผูกพันในงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การเสริมสร้างอำนาจในงาน หมายถึง การที่องค์กรให้การเอื้ออำนาจหรือสนับสนุนให้บุคลากรมีการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจ โอกาสและการสนับสนุนช่วยเหลือในทุกด้าน ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์กร

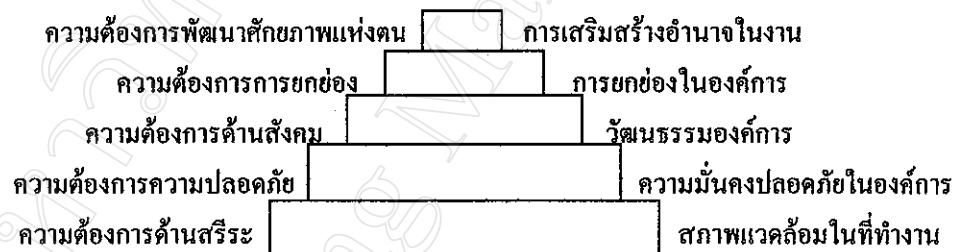
การเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นแนวคิดการพัฒนาองค์การที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor ที่กล่าวถึงธรรมชาติการทำงานของมนุษย์ว่า มนุษย์ชอบทำกิจกรรมและมีความสุขที่ได้ทำงานจึงมุ่งทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้วัตถุประสงค์ขององค์กรต้องเป็นที่ยอมรับของตนเองด้วย นอกจากนี้มนุษย์ยังเรียนรู้ที่จะยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบในสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งบุคคลที่จะมีคุณสมบัติตามทฤษฎีนี้ต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถควบคุมและสั่งการตนเองได้ภายใต้สถานการณ์ที่เอื้ออำนาจ และบุคคลจะมีความพึงพอใจในงานถ้ารู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนมีลักษณะที่ส่งเสริมให้ตนมีอำนาจในการปกครองตนเอง ได้รับความไว้วางใจและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน (รัตนา ลือวานิช, 2539; วราภา จันทรโชติ, 2540)

การเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารองค์การ โดยเฉพาะองค์การพยาบาล ซึ่ง ศิริพร ดันติพลวินัย (2538 อ้างใน รัตนา ลือวานิช, 2540) ได้กล่าวถึงรูปแบบการบริหารงานขององค์การพยาบาลว่า เป็นการบริหารงานในลักษณะรวมอำนาจ มีกฎระเบียบที่เข้มงวดยึดถือกันอย่างเคร่งครัดเปลี่ยนแปลงยาก การดำเนินงานเป็นแบบไปเรื่อย ๆ ไม่กล้าเสี่ยงที่สำคัญคือผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุมสั่งการและตัดสินใจ แต่เพียงผู้เดียวโดยผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่ง ฌญฎฐิกา กฤดาภยนาชีวิน และ จินตนา ยูนิพันธุ์ (2539) กล่าวว่าการบริหารงานในลักษณะดังกล่าวทำให้พยาบาลรู้สึกขาดเอกสิทธิ์และขาดความเชื่อมั่นในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลที่การทำงานอย่างเป็นอิสระไม่ต้องมีใครมาคอยควบคุม อีกทั้งสภาพสังคมก็ยังคงต้องการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถและมีอำนาจในการตัดสินใจ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่พยาบาลผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงด้วยการเสริมสร้างอำนาจในงาน ด้วยเหตุนี้การเสริมสร้างอำนาจในงานจึงเป็นแนวคิดที่มีบทบาทในการบริหารงานที่ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญ

ในการพัฒนาองค์การ พัฒนาคุณภาพงานและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวม (จินตนา ยูนิพันธ์, 2539)

McGraw (1992) ได้เสนอแนวความคิดการเสริมสร้างอำนาจในงานให้กับบุคลากรในองค์การ แนวคิดดังกล่าวได้อาศัยการเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรม ความต้องการดังกล่าวประกอบด้วยความต้องการด้านสรีระ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยกย่อง และความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพแห่งตน ซึ่งความต้องการในขั้นต้น ๆ ของมนุษย์นั้นทำให้เกิดแรงจูงใจระยะสั้น แต่ความต้องการในขั้นสูงจะทำให้เกิดแรงจูงใจระยะยาว ความรู้สึกมีอำนาจในงานเปรียบได้กับความต้องการขั้นสูงที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างถาวร

McGraw ได้เปรียบเทียบลำดับความต้องการของมนุษย์กับเส้นทางสู่การเสริมสร้างอำนาจในงาน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow กับเส้นทางสู่การเสริมสร้างอำนาจในงาน

ที่มา : McGraw, J.P. The road to Empowerment. *Nursing Administration Quarterly*, 16 (spring 1992) : 18

จะเห็นว่าความรู้สึกมีอำนาจในงานเปรียบได้กับความต้องการขั้นสูงสุดที่บุคลากรในองค์การต้องการ ซึ่งการที่บุคลากรจะรู้สึกมีอำนาจในงานได้นั้นจะต้องได้รับการตอบสนองในด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในองค์การ การยอมรับในวัฒนธรรมขององค์การและการยกย่องในองค์การเสียก่อน จึงจะช่วยให้เกิดความรู้สึกมีอำนาจในงาน ซึ่ง McGraw ได้อธิบายแนวทางการเสริมสร้างอำนาจในงานแก่บุคลากรไว้ ดังนี้

ความต้องการด้านสรีระ (physiological need) เปรียบได้กับความต้องการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (work environment) ที่มีลักษณะสะอาด ปลอดภัยและมีความสะดวกสบาย

ดังนั้นสิ่งแรกในการเสริมสร้างอำนาจในงานผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและปลอดภัย การจัดหาที่พักสำหรับคนที่ทำงานในเวลากลางคืนเพื่อความปลอดภัย ตลอดจนการจัดสวัสดิการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสะดวกสบาย เป็นต้น

เมื่อความต้องการด้านสรีระได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety need) เปรียบได้กับความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในองค์การ (organizational security) กล่าวคือ บุคลากรในองค์การต่างก็ต้องการทำงานในสภาพที่ปลอดภัย นอกจากนี้ยังรวมถึงการได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถภายใต้บรรยากาศที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ไม่ถูกข่มขู่หรือถูกคุกคามทั้งจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บรรยากาศที่ดีในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างอำนาจในงานแก่บุคลากร

ความต้องการด้านสังคม (social need) เปรียบได้กับการสร้างวัฒนธรรมในองค์การ (organizational culture) กล่าวคือ ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรยอมรับองค์การ รู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ องค์การต้องเปิดกว้างและสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานที่มีความท้าทายและมีโอกาสได้พัฒนาคุณภาพงาน ตลอดจนการสร้างความรู้สึกรักใคร่ผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความเสียสละทุ่มเทเพื่อองค์การ

ความต้องการการยกย่อง (esteem need) เปรียบได้กับความต้องการการยกย่องในองค์การ (organizational esteem) กล่าวคือ บุคลากรในองค์การต่างก็ต้องการรางวัลในการทำงาน การยกย่องชมเชย ความไว้วางใจและการมีภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งผู้บริหารสามารถแสดงการยกย่องบุคลากรได้หลายวิธี เช่น การกล่าวหรือการทำหนังสือขอบคุณ การชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดี การให้รางวัล เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้การดูแลเอาใจใส่แก่บุคลากรที่ทำงานผิดพลาดและมีการปรับปรุงแก้ไขด้วยการให้โอกาสและการช่วยเหลือ ซึ่งจะช่วยสร้างความไว้วางใจให้แก่บุคลากรอันเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างอำนาจในงาน

เมื่อความต้องการขั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงสุดคือ ความต้องการพัฒนาศักยภาพแห่งตน (actualization need) ซึ่งเปรียบได้กับความต้องการมีอำนาจในงาน (job empowerment) นับเป็นเป้าหมายสูงสุดของบุคลากรในองค์การ บุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานจะรู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน มีความมั่นคงปลอดภัย รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์การ เมื่อประสบความสำเร็จก็จะได้รับรางวัล แต่หากผิดพลาดก็จะได้รับโอกาสและการช่วยเหลือ ตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอันนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการทำงาน ลักษณะดังกล่าวทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจทำงานในระยะยาว

Kanter (1977) ทำการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์การพบว่าปัญหาของคนทำงานส่วนใหญ่ คือ กลัวการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง มีแรงจูงใจในงานต่ำ ขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เขาได้พยายามศึกษาแนวทางในการกระตุ้นให้คนในองค์การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนพบว่าการเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวได้ดีที่สุด โดยมองว่าพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือ การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ถูกจัดวางให้เข้าถึงอำนาจและโอกาสจะทำให้เกิดความรู้สึกมีอำนาจในงานซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งอำนาจและโอกาสเป็นสิ่งที่อยู่ในโครงสร้างทางสังคมของทุกองค์การ

Kanter (1977; 1979 cited in Wilson and Laschinger, 1994) ได้เสนอทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การ (Kanter's Structure Theory of Power in Organization) ว่าประกอบด้วย

1. การได้รับอำนาจ (power)

อำนาจ ในที่นี้หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงทรัพยากรในการทำงาน การช่วยเหลือสนับสนุนและการได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และนำเอาสิ่งเหล่านี้ไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ Kanter (1993 cited in Laschinger and Havens, 1996) กล่าวว่า อำนาจที่ได้รับจากองค์การอาจเป็นอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอำนาจที่เป็นทางการนั้นเกิดจากลักษณะของการทำงาน เช่น เป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ มีความชัดเจนหรือมีความยืดหยุ่นในงาน เป็นต้น ส่วนอำนาจแบบไม่เป็นทางการนั้นเป็นอำนาจที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์การ เช่น ผู้ร่วมงาน หัวหน้าหรือบุคลากรนอกหน่วยงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามอำนาจทั้งสองแบบเป็นจุดเริ่มของการเสริมสร้างอำนาจในงาน

การได้รับอำนาจในงาน ประกอบด้วย

1.1 การได้รับทรัพยากร (resource)

ทรัพยากร หมายถึง สิ่งที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เช่น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ บุคลากร งบประมาณ ขอบเขตและเวลาในการทำงาน เป็นต้น (Kanter, 1983 cited in Chally, 1992)

การได้รับทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน เพราะจะช่วยให้การทำงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐต้องทำงานในสภาพที่ขาดแคลน เช่น บุคลากรไม่เพียงพอ อุปกรณ์หรือเครื่องมืออยู่อย่างจำกัด เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลควรจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ฟาริดา อิบราฮิม (2525 อ้างใน

จกกลนี้ ศรีจักรโคตร, 2539) ยังกล่าวว่าเวลาก็เป็นสิ่งมีค่าสำหรับพยาบาลเนื่องจากมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก หากพยาบาลสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมจะสามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างเต็มที่

1.2 การได้รับการสนับสนุนส่งเสริม (support)

การสนับสนุนส่งเสริม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้การรับรองในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำอยู่ (endorsements) การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง (backing) การยอมรับ (approval) และการเห็นชอบตามสมควร (legitimacy) นอกจากนี้ยังรวมถึงการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง (Kanter, 1983 cited in Chally, 1992)

การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารจะช่วยให้บุคลากรทำงานด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์การให้มีการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและมีการเสริมสร้างเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Wilson and Laschinger, 1994)

1.3 การได้รับข้อมูลข่าวสาร (information)

ข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ สิ่งที่เป็นความรู้ทางเทคนิค ความเชี่ยวชาญในงาน ข่าวสารการเมืองในองค์การหรือข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินงานภายในองค์การ (Kanter, 1983 cited in Chally, 1992) ข้อมูลข่าวสารเป็นแหล่งของอำนาจ บุคคลผู้มีข้อมูลข่าวสารมากจะเป็นผู้มีอำนาจมาก ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานเพราะจะช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นประโยชน์ที่สุดสำหรับองค์การ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำและเพียงพอจะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารต้องแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ผู้บริหารต้องคำนึงถึงกลยุทธ์การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การสื่อสารบรรลุผล การสื่อสารที่ดีช่วยสร้างความเข้าใจอันดีและช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานขององค์การ

2. การได้รับโอกาส (opportunity)

โอกาส ในที่นี้หมายถึง ความคาดหวังในความเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานความรู้ ทักษะ การมีส่วนร่วมในฐานะคณะกรรมการและการทำงานระหว่างแผนก (Kanter, 1979 cited in Wilson and Laschinger, 1994)

การได้รับโอกาส ประกอบด้วย

2.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) หมายถึง การได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารให้มีการเลื่อนตำแหน่งหรือให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น การได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม การที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีกำลังใจและทุ่มเทให้กับงาน แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความก้าวหน้าในงานก็จะเกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย ไม่สนใจและออกจากงานในที่สุด

2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในงาน (increase competence and skills) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเข้ารับการอบรม สัมมนา การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน ตลอดจนการได้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งจะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา พยาบาลที่ได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องจะนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์หรือพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 การได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชย (rewards and recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดีหรือได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหารในฐานะที่ปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน และรู้สึกว่าคุณค่า

นอกจากนี้ Kanter (1979 จงกลณี ศรีจักรโครต, 2539) ยังกล่าวถึงลักษณะของงานที่ช่วยเสริมสร้างอำนาจในงาน สรุปได้ดังนี้

1. งานที่ไม่ต้องยึดติดกับกฎระเบียบมากนัก มีความยืดหยุ่นในบางโอกาส
2. งานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
3. งานที่มีการพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถอย่างยุติธรรม
4. งานที่มีโอกาสสร้างสรรค์งานใหม่และไม่ซ้ำซาก
5. งานที่อาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย
6. งานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น
7. งานที่ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนความก้าวหน้า
8. งานที่มีการติดตามประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ
9. งานที่มีโอกาสติดต่อกับหน่วยบังคับบัญชาที่สูงกว่าอยู่เสมอ
10. งานที่มีการเผยแพร่ผลงานให้ผู้อื่นรับทราบ
11. งานที่มีหน่วยบังคับบัญชาอยู่ภายนอกสถานที่ทำงาน

ดังนั้นหากองค์กรใดต้องการให้บุคลากรรู้สึกมีอำนาจในงานจะต้องจัดลักษณะงาน และโครงสร้างภายในองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการเสริมสร้างอำนาจในงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร

พยาบาลที่ได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานจะเกิดความรู้สึกมีอำนาจในตนเอง ซึ่ง พรทวี ฤทธิบุตร (2541) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของพยาบาลที่มีอำนาจในตนเอง สรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพราะพยาบาลจะมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองซึ่งจะเป็นแนวทางในการให้บริการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นผู้ที่สามารถกำหนดความคิด ความเชื่อ ทักษะและพฤติกรรมของตนเองตามความสนใจแทนการยึดถือตามประเพณีดั้งเดิมที่ไม่มีความเท่าเทียมกันในสังคม และจะยึดถือบทบาทความรับผิดชอบตามข้อกำหนดของวิชาชีพเพื่อแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะผู้ร่วมงานและทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้ร่วมงานอื่นได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทที่ควรเป็น
4. เป็นผู้ที่ตระหนักในความเป็นเอกลักษณ์ของตนเองและวิชาชีพ
5. เป็นผู้ที่ตระหนักในความเป็นอิสระและความเป็นเอกภาพของตนในการทำงาน สามารถควบคุมตนให้ทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ
6. เป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าทำและกล้าแสดงออก นอกจากนั้นยังมีความสามารถในการชักจูงหรือส่งเสริมให้พยาบาลคนอื่น ๆ ได้พัฒนาความมีอำนาจในตนเอง
7. เป็นผู้ที่สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. เป็นผู้ที่สามารถทำความเข้าใจหรือต่อรองกับผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้มีโอกาสเข้าร่วมกำหนดนโยบายในทุกระดับ

จะเห็นว่าลักษณะของพยาบาลตามที่กล่าวล้วนแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้งสิ้น

รัตนา ลือวานิช (2539) กล่าวว่า ผลของการบริหารงานโดยใช้หลักการเสริมสร้างอำนาจในงาน จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรพยาบาล ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิผลของหน่วยงาน เพราะการเสริมสร้างอำนาจในงานจะทำให้พยาบาลมีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญและทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
2. ทำให้บทบาทของวิชาชีพพยาบาลมีความชัดเจน โดดเด่นขึ้น เพราะเมื่อพยาบาลมีอำนาจในเชิงวิชาชีพย่อมมีอำนาจในการต่อรองและมีจุดยืนของวิชาชีพที่เด่นชัดมากขึ้น

3. ทำให้พยาบาลสามารถปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะเมื่อพยาบาลได้รับอำนาจในงานและมีทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเข้าใจถึงความเป็นไปได้ที่จะทำการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติตามกระบวนการ สามารถหาแหล่งประโยชน์หรือทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการทำงาน จึงสามารถปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมแก่การทำงานได้

4. ทำให้ภาระงานของพยาบาลมีความชัดเจนมากขึ้น เพราะพยาบาลมีโอกาสเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกำหนดภาระงานให้กับตนเอง

5. ช่วยให้พยาบาลมีการขยายเครือข่ายของวิชาชีพให้กว้างขวางขึ้น

6. ช่วยให้พยาบาลสามารถระบุปัญหาและจัดอุปสรรคของการทำงานลงได้

7. ช่วยส่งเสริมความร่วมมือร่วมแรงในการปฏิบัติงาน เพราะพยาบาลสามารถใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

8. ทำให้มีทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์และข้อมูลต่าง ๆ ในการทำงานมากขึ้น

9. เป็นการเสริมสร้างขวัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพมากขึ้น

ส่วนประโยชน์ของการเสริมสร้างอำนาจในงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรนั้น Clutterbuck and Kernaghan (1995 อ้างใน จารุวรรณ ปีทอง, 2540) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างอำนาจในงานจะช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความมั่นใจ
2. มีความกระตือรือร้น
3. มีความคิดสร้างสรรค์
4. มีความรับผิดชอบ
5. สามารถบอกถึงความต้องการ ปัญหาและความสำเร็จของคนได้
6. สามารถทำงานด้วยตนเองหรือทำงานเป็นทีมได้
7. มีความยืดหยุ่นในสิ่งที่ทำและมีวิธีการจัดการกับสถานการณ์ใหม่ ๆ
8. สามารถตัดสินใจได้เมื่อมีปัญหาและรู้ว่าเมื่อใดควรจะให้คนอื่นร่วมตัดสินใจ
9. มีความภาคภูมิใจในงาน
10. มีความไว้วางใจและได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน
11. มีความผาสุกในสภาพที่ยังเป็นปัญหา
12. มีความเข้าใจในงานและเห็นความสำคัญของงาน
13. มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

14. มีความรอบรู้ในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
15. มีความยึดมั่นผูกพันต่องานและองค์กร
16. เป็นผู้เสริมสร้างอำนาจในงานในส่วนอื่น ๆ ขององค์กร

จะเห็นว่าการบริหารงานด้วยการเสริมสร้างอำนาจในงานเป็นสิ่งที่เหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพราะปัจจุบันบุคลากรที่ทำงานต่างต้องการที่จะทำงานอย่างเป็นอิสระไม่ต้องการให้ใครมาคอยควบคุม ซึ่งคนที่ทำงานอย่างเป็นอิสระได้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานเป็นอย่างดีและมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจให้บุคลากรทำงานในหน้าที่รับผิดชอบภายใต้แนวทางและวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้องค์กรควรให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการให้รางวัลในการทำงานอย่างเหมาะสม (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2535) การบริหารงานด้วยการเสริมสร้างอำนาจในงานจะช่วยให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพและมีความก้าวหน้าในงานของตน ซึ่งนอกจากจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานแล้วยังเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาอย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ แต่การศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างอำนาจในงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานโดยตรงนั้นยังมีการศึกษาน้อย สำหรับงานวิจัยที่พบ ได้แก่

Wilson and Laschinger (1994) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างอำนาจในงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล เพื่อทำการทดสอบทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของ Kanter โดยศึกษาในพยาบาลประจำการจำนวน 161 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงอำนาจและโอกาสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ กิตติรัชดา (2538) ที่ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์เชียงใหม่จำนวน 123 คน ก็พบว่า การเสริมสร้างอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

Laschinger and Havens (1996) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างอำนาจในงาน ความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาล โดยศึกษาในพยาบาลประจำการจำนวน 127 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การเสริมสร้างอำนาจ

ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ลือวานิช (2539) ที่ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคใต้จำนวน 485 คน พบว่าการเสริมสร้างอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลเช่นกัน

Morrison, Jones and Fuller (1997) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะผู้นำการเสริมสร้างอำนาจในงานและความพึงพอใจในงาน โดยศึกษาในพยาบาลประจำการจำนวน 442 คน ผลการศึกษาพบว่าลักษณะผู้นำแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างอำนาจในงานและความพึงพอใจในงาน และการเสริมสร้างอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

Laschinger and Havens (1997) ทำการศึกษาผลของการเสริมสร้างอำนาจในงานที่มีต่อสุขภาพจิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยศึกษาในพยาบาลประจำการจำนวน 62 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกเครียดในการทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน และการได้รับอำนาจในงานแบบเป็นทางการและการได้รับอำนาจในงานแบบไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้สึกเครียดในการทำงาน

ณัฐธิกา กุลกาญจนชีวิน และ จินตนา ยูนิพันธ์ (2539) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลและเอกลักษณ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลศูนย์ 9 แห่งจำนวน 352 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้เอกลักษณ์ทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

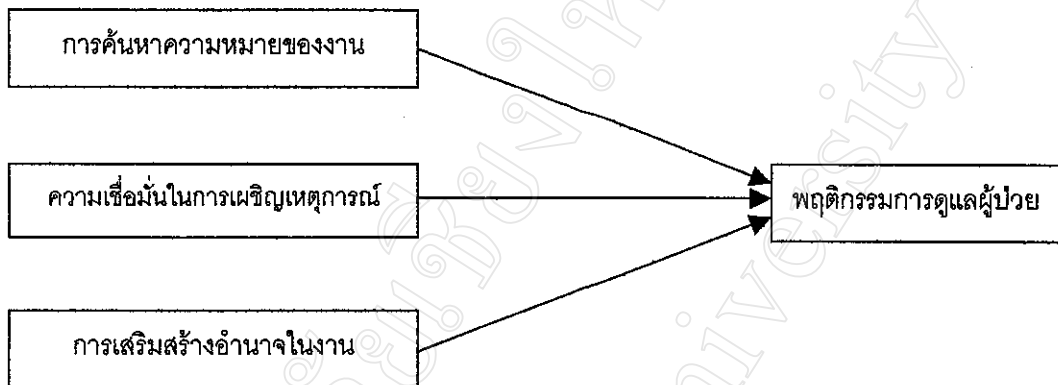
นิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2540) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกรับอำนาจในงานกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชยันต จำนวน 124 คน ผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกรับอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้สึกรับอำนาจในงานและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลร่วมทำนายการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล

วราภา จันทรโชติ (2540) ทำการศึกษาถึงประสิทธิผลของการฝึกอบรมการเสริมสร้างอำนาจต่อการพัฒนาเจตคติต่อวิชาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเองและความเชื่อในความสามารถของตนเองของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยกลุ่มทดลองเป็นนักศึกษาพยาบาลจำนวน 34 คน ได้รับการฝึกอบรมการสร้างอำนาจต่อการพัฒนาเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลติดต่อกัน 3 วันและมีการติดตามผลเพื่อกระตุ้นสัปดาห์ละ 1 ครั้งติดต่อกัน 3 สัปดาห์ กลุ่มควบคุมไม่มีการจัดกระทำแต่อย่างใด ผลการทดลองพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล การเห็นคุณค่าในตนเองและความเชื่อในความสามารถสูงกว่าก่อนได้รับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มทดลองมีคะแนนดังกล่าวสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างอำนาจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชจำนวน 324 คน ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้อำนาจในงานแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้อำนาจในงานแบบไม่เป็นทางการ การรับรู้อำนาจในงานแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างอำนาจในงาน การรับรู้อำนาจในงานแบบไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างอำนาจในงาน และการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการค้นหาคำหมายของงาน ความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ การเสริมสร้างอำนาจในงานและพฤติกรรมดูแลผู้ป่วย นอกจากนี้ยังศึกษาถึงอิทธิพลของทั้งสามตัวแปรในการร่วมกันทำนายพฤติกรรมดูแลผู้ป่วยของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์