

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและมีประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 391 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บและรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม 2555 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายแยกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ
ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 4 ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส หน่วยงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย (n = 342)

ข้อมูลส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ	
	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
21 - 30 ปี	86	25.15
31 - 40 ปี	160	46.78
41 - 50 ปี	72	21.05
51 ปีขึ้นไป	24	7.02
เพศ		
หญิง	331	96.78
ชาย	11	3.22
สถานภาพสมรส		
โสด	147	42.99
คู่	184	53.80
หม้าย	2	0.58
หย่า	7	2.05
แยก	2	0.58
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี	317	92.69
ปริญญาโท	25	7.31
หน่วยงาน/กลุ่มงาน		
ผู้ป่วยนอกและฉุกเฉิน	36	10.53
อายุรกรรม	56	16.37
ศัลยกรรม	58	16.96
สูติ-นรีเวชกรรม	51	14.91
กุมารเวชกรรม	45	13.16

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ	
	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงาน/กลุ่มงาน (ต่อ)		
ห้องผ่าตัดและวิสัญญี	34	9.94
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	26	7.60
ผู้ป่วยพิเศษ	33	9.65
อื่นๆ	3	0.88
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ		
1 – 5 ปี	93	27.19
6 - 10 ปี	81	23.65
11 - 15 ปี	77	22.55
16 – 20 ปี	39	11.40
21 ปีขึ้นไป	52	15.21
ประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน		
1 – 5 ปี	226	66.08
6 - 10 ปี	56	16.38
11 - 15 ปี	36	10.53
16 – 20 ปี	10	2.92
21 ปีขึ้นไป	14	4.09

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีถึงร้อยละ 46.78 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.78 และมีสถานภาพสมรสร้อยละ 53.80 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสัลยกรรม และมีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีร้อยละ 92.69 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์การทำงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-5 ปีร้อยละ 27.19 และ 66.08 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับของการแลกเปลี่ยนระหว่าง
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ (n =342)

การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย กับพยาบาลประจำการ	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูงที่สุด	63	18.69
ระดับสูง	193	57.27
ระดับปานกลาง	77	22.85
ระดับต่ำ	4	1.19
ระดับต่ำที่สุด	0	0.00

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาล
ประจำการของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 57.27 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางและระดับสูงที่สุดคิดเป็นร้อยละ 22.85 และ 18.69 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง (n=342)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เชิงโครงสร้าง	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ	ระดับ
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มี การเสริมสร้างพลังอำนาจ					
โดยรวม	6 (1.76)	102 (29.91)	205 (60.12)	26 (7.62)	2 (0.59)
รายด้าน					
โครงสร้างโอกาส	14 (4.11)	126 (36.95)	173 (50.73)	25 (7.33)	3 (0.88)
โครงสร้างพลังอำนาจ					
- ทรัพยากร	4 (1.17)	90 (26.32)	181 (52.92)	62 (18.13)	5 (1.46)
- ข้อมูลข่าวสาร	6 (1.76)	110 (32.26)	171 (50.15)	49 (14.37)	5 (1.46)
- การสนับสนุน	17 (4.97)	131 (38.30)	163 (47.66)	27 (7.90)	4 (1.17)

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างซึ่งใช้ผลคะแนนรวมของการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 60.12 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 29.91 และ 7.62 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับของพฤติกรรมสร้างสรรค์

(n=342)

พฤติกรรมสร้างสรรค์	จำนวน	ร้อยละ
ระดับสูงสุด	9	2.64
ระดับสูง	140	41.06
ระดับปานกลาง	159	46.63
ระดับต่ำ	32	9.38
ระดับต่ำที่สุด	1	0.29

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางโดยคิดเป็นร้อยละ 46.63 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาอยู่ในระดับสูงและระดับต่ำคิดเป็นร้อยละ 41.06 และ 9.38 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	พฤติกรรมสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความสัมพันธ์
1. การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วย กับพยาบาลประจำการ	.33**	ปานกลาง
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิง โครงสร้าง	.51**	สูง

**p < .01

จากตารางที่ 6 พบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .33$) ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .51$)

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์

1.1 การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ

ผลการศึกษาพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 57.27 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ตารางที่ 3) สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีการรับรู้ว่าตนเองมีความสัมพันธ์กับหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับสูง ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกประทับใจที่ได้ใกล้ชิดกัน ร่วมกันทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความสามารถและเป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบวิชาชีพ ทำให้พยาบาลประจำการเต็มใจและตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการในระดับสูงนั้นเป็นการบ่งบอกถึงการเกิดคุณภาพของการแลกเปลี่ยน (quality exchange) ซึ่งเกรนและอุฮ์ลเบียน (Graen & Uhl-Bien, 1995) ได้อธิบายว่า กลุ่มที่มีการแลกเปลี่ยนในระดับสูง หรือเรียกว่า “ในกลุ่ม” จะมีลักษณะคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยมักสร้างการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ที่มีความพิเศษกับพยาบาลประจำการที่เขาไว้วางใจและมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันสูง มีการสนับสนุนและให้สิ่งตอบแทนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ส่วนพยาบาลประจำการที่มีระดับการแลกเปลี่ยนสูงมีแนวโน้มที่จะเพิ่มระดับความพยายามในการทำงานและความจงรักภักดีกับผู้นำเพื่อตอบแทนสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติต่อตน พฤติกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน และความสัมพันธ์ในระดับสูงนี้ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งหน่วยงานและองค์กร (Wayne & Green, 1993; Northouse, 2004) จากการปฏิรูประบบสุขภาพทำให้โรงพยาบาลศูนย์ได้ปรับ

รูปแบบการบริหารงานโดยเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจลงสู่ผู้บริหารระดับต้นและผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น (ทัศนาศุ บุญทอง, 2543) การปรับเปลี่ยนดังกล่าวอาจทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการได้มีปฏิสัมพันธ์และได้ทำงานใกล้ชิดกันมากขึ้น ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยโดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปีถึงร้อยละ 27.20 ซึ่งในช่วงระยะเวลา 1-5 ปีของการทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่เน้นการให้บริการผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยซับซ้อนนั้นพยาบาลประจำการยังต้องการคำแนะนำ ต้องได้รับการสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และควรอยู่ภายใต้การดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ด้วยความใกล้ชิดทำให้พยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความชอบพอกัน ซึ่งธีระพร อูวรรณ โธ (2537) ได้กล่าวว่าปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดความชอบพอรหว่างบุคคลคือความใกล้ชิด เพราะความใกล้ชิดทำให้บุคคลมีโอกาสพบเห็นกันบ่อยกว่าบุคคลที่ห่างกัน ซึ่งเมื่อพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ทำงานใกล้ชิดกัน จึงอาจทำให้เกิดความรู้สึกชอบพอซึ่งกันและกัน เสมือนเป็นบุคคลหนึ่งในครอบครัว นอกจากนี้ ความใกล้ชิดยังทำให้แต่ละฝ่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของกันและกันในเรื่องต่างๆมากขึ้น รวมถึงในเรื่องเจตคติในการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งพยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกัน มีโอกาสที่จะมีเจตคติและค่านิยมด้านวิชาชีพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งแอรอน คาร์ลิกและฮามิลตัน (Aron, Kalick & Hamilton, 1988 cited in Taylor, Paplau & Sears, 1997; Turban & Jones, 1988) กล่าวว่า บุคคลที่มีความคล้ายคลึงในเจตคติต่องาน จะทำให้เกิดความเข้าใจกัน ยอมรับกัน เชื่อมมั่นและไว้วางใจกัน นำไปสู่การเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาของเขาวเรศ เอื้ออารีเลิศ (2545) ที่พบว่าระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของเบญจรัตน์ สมเกียรติ (2544) และนรพรรณ อุณหะนันท์ (2546) ที่พบว่าระดับการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีบริบทใกล้เคียงกับโรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 60.12 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (ตารางที่ 4) สามารถอธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการรับรู้การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการเข้าถึงโครงสร้างโอกาสและการเข้าถึงโครงสร้างพลังอำนาจได้แก่ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งการเข้าถึงโครงสร้างโอกาสเกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสให้

พยาบาลประจำการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถ และหมายรวมถึงการมีโอกาสทราบวิธีและขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์การ (Laschinger, 1997) ด้วยลักษณะงานของโรงพยาบาลศูนย์ที่มีความหลากหลาย ทั้งงานการส่งเสริมและป้องกันโรค งานด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการซับซ้อนเฉพาะโรค งานด้านการศึกษาและงานด้านการวิจัย (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2542) ทำให้พยาบาลประจำการต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอยู่เสมอ เห็นได้จากนโยบายของโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ (2553) ที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นเพิ่มเติมให้กับพยาบาลประจำการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนได้มากขึ้น โดยสนับสนุนให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการวิจัยทางคลินิก การมอบหมายงานโดยให้ฝึกในงานที่ทำ (on the job training) และการฝึกอบรม เป็นต้น นอกจากนี้ สภากาชาดไทยยังออกข้อบังคับให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องเก็บหน่วยคะแนนสะสมไม่น้อยกว่า 50 หน่วยคะแนนภายใน 5 ปี ทำให้พยาบาลประจำการต้องหมั่นพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนอยู่เสมอ (สภากาชาดไทย, 2540) อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลของสำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ (2553) และสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2553) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์มีสัดส่วนต่อประชากรเท่ากับ 1 : 458 และในโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ (2553) พบว่าพยาบาลประจำการต้องดูแลผู้ป่วยในหอผู้ป่วยในอัตราส่วนเท่ากับ 1 : 10 จึงอาจทำให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ยังมีข้อจำกัดในโอกาสการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนต้องได้รับการพิจารณาตามเงื่อนไขของระเบียบทางราชการซึ่งมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและยุ่งยาก (อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ, 2541) เห็นได้จากการศึกษาของบุปผา แสงศิริวุฒิ (2551) ที่พบว่าระบบรางวัลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ด้านรางวัลจากภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงอาจทำให้พยาบาลประจำการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทายความสามารถ และหมายรวมถึงการมีโอกาสทราบวิธี ขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการเข้าถึงโครงสร้างพลังอำนาจได้แก่ ทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลศูนย์ในปัจจุบันมีวัสดุ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยและพร้อมใช้มากขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาระบบสารสนเทศในโรงพยาบาลอยู่เสมอ ดังผลการศึกษาของเสริมสุข ชาญะวัน (2542) ที่พบว่าสภาพ

ระบบสารสนเทศในโรงพยาบาลศูนย์เกี่ยวกับผู้ป่วย สถานะการเงินและบุคลากรทางการแพทย์ อยูในระดับดี อย่างไรก็ตาม พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการบริหารวัสดุ อุปกรณ์และบุคลากรภายในหอผู้ป่วยที่อำนาจการตัดสินใจเบ็ดเสร็จยังคงอยู่ที่หัวหน้าหอผู้ป่วย ดังการศึกษาของกรีซแก้ว แก้วนาค (2541) ที่พบว่าการควบคุมโดยรวมยังคงอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงและการควบคุมบางอย่างเท่านั้นที่มอบหมายให้ผู้บัญชาการระดับล่างตัดสินใจได้ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงพยาบาลศูนย์ยังให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการพัฒนานวัตกรรมและการทำโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยคือปัญหาการขาดความพร้อมขององค์การในการเตรียมทรัพยากรพื้นฐานทางการจัดการข้อมูลสารสนเทศและการเข้าถึงข้อมูล ความรู้ทางอินเทอร์เน็ตจากแหล่งที่เชื่อถือได้ ดังผลการศึกษาก่อนได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านทรัพยากรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง (อรอนงค์ เลื่องอรุณ, 2552) จึงอาจทำให้การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อการเข้าถึงโครงสร้างพลังอำนาจในด้านทรัพยากรและข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง

นอกจากนี้การรับรู้การเข้าถึงโครงสร้างพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ภายในกลุ่ม เป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความช่วยเหลือและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน ซึ่งบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันมีโอกาสที่จะมีเจตคติและค่านิยมด้านวิชาชีพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้มีความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม การสร้างสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลประจำการกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่อยู่ในสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (Graean & Uhi-Bien, 1995) ซึ่งการที่พยาบาลประจำการจะได้รับความไว้วางใจให้ไปปฏิบัติงานในบทบาทอื่น พยาบาลประจำการผู้นั้นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานสูง แต่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยโดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี ถึงร้อยละ 27.20 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ยังต้องการคำแนะนำ การสอนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและควรอยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ ลักษณะงานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ดังนั้นการขอความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีข้อจำกัดในเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น และการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นการเกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นภายนอกวิชาชีพจึงมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย ด้วยเหตุนี้ทำให้พยาบาลประจำการรับรู้การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาค้นคว้าให้ผลทำนองเดียวกันเกี่ยวกับการศึกษาของลาสชิ่งเจอร์ ซาบิสตันและคูชเชอร์ (Laschinger, Sabiston & Kutzscher, 1997) ที่พบว่าระดับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และให้ผลลักษณะเดียวกันกับการศึกษาของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) และเอมอร์ โดสบันตี (2551) ที่พบว่าระดับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐและโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของอรอนงค์ เลื่องอรุณ (2552) ที่พบว่าระดับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้อยู่ในระดับสูง

1.3 พฤติกรรมสร้างสรรค์

ผลการศึกษาพบว่าระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศูนย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 46.63 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และมีพยาบาลประจำการอีกร้อยละ 41.06 และ 2.64 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีพฤติกรรมสร้างสรรค์ในระดับสูงและสูงที่สุด (ตารางที่ 5) ทั้งนี้เนื่องจาก โรงพยาบาลศูนย์ในปัจจุบันมีการบริหารองค์การตามกรอบแนวทางของการรับรองคุณภาพ ดังนั้นการทำโครงการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมกลายเป็นบทบาทหน้าที่หนึ่งที่พยาบาลประจำการต้องปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความคิดและแก้ไขปัญหาในงานที่เกิดขึ้น ด้วยลักษณะงานในหน่วยงานพร้อมกับบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติทำให้พยาบาลประจำการมีพฤติกรรมแสวงหาโอกาสทางความคิด และพฤติกรรมสร้างความคิดอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ยังมีพยาบาลประจำการอีกกลุ่มหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 9.38 และ 0.29 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีพฤติกรรมสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำและต่ำที่สุด โดยพบว่า พยาบาลมีพฤติกรรมสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นในการคิดนวัตกรรมและนำความคิดนวัตกรรมของตนไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การภาครัฐยังขาดการสร้างวัฒนธรรมการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้บุคลากรทุกระดับเกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในองค์การอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน และพยาบาลประจำการผู้คิดสร้างนวัตกรรมอาจไม่ทราบขั้นตอนและขาดที่ปรึกษาหรือผู้สนับสนุน ในการนำความคิดใหม่ของตนลงสู่การปฏิบัติใช้จริง ดังการศึกษาของชุตติมา ปัญญาพิณิจูรและคณะ (2544) ที่พบว่า ปัญหาที่พบมากที่สุดในการปฏิบัติงานของพยาบาลคือ การที่พยาบาลขาดที่ปรึกษาและแหล่งประโยชน์ทางวิชาการในการที่จะค้นคว้าหาความรู้ โดยองค์การยังขาดความพร้อมในการเตรียมทรัพยากรพื้นฐานทางด้านการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ มีการจำกัดการเข้าถึงข้อมูลความรู้ทางอินเทอร์เน็ตจากแหล่งที่เชื่อถือได้และยังขาดแหล่งประโยชน์ทางวิชาการ

อื่นๆในการค้นคว้าหาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรวรรณ เกิดทอง (2543) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพยังมีการนำแนวคิดและเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานน้อย นอกจากนี้ การที่พยาบาลประจำการมีภาระงานมาก ทำให้พยาบาลไม่มีเวลาและรู้สึกอ่อนล้ากับการคิดพัฒนา นวัตกรรมหรือแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับหน่วยงานและองค์กร ดังการศึกษาของกฤษฎ์ อุทัยรัตน์ (2543) ที่ทำการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลในการนำโครงการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลเข้ามาปฏิบัติในโรงพยาบาลของนิสิตปริญญาโท สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ ผล การศึกษาพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าโครงการไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ปริมาณงานที่มากและพยาบาลเหนื่อยจากงานประจำ ผลการศึกษาครั้งนี้ ให้ผลทำนองเดียวกับการศึกษาของพัชรา เอ็งบริบูรณ์พงษ์ (2545) และสุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) ที่พบว่าระดับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนและ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาล ประจำการกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์

ผลการศึกษาพบว่า การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในระดับปาน กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 6) แสดงให้เห็นว่า การแลกเปลี่ยนระหว่าง หัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับ ปฏิบัติการ ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของเกรนและสแกนดูรา (Graen & Scandura, 1987 cited in Liden & Maslyn, 1998) ที่กล่าวว่า หากผู้นำและสมาชิกมีคุณภาพความสัมพันธ์อยู่ ในระดับสูง ผู้นำนั้นจะสนับสนุนให้สมาชิกรู้สึกมีอิสระในการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่ง ช่วยให้ผู้สมาชิกพร้อมกับการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ให้กับหน่วยงาน เช่นเดียวกับโอดด์แฮมและคัมมิง (Oldham & Cumming, 1996) ที่พบว่า คุณภาพของการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเป็น แรงจูงใจภายในให้เกิดการสร้างผลงานได้ เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือสนับสนุนใน การปฏิบัติงานโดยให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความไว้วางใจ ให้ความชอบพอ ให้ความจงรักภักดี ร่วมกันสร้างผลงานและการนับถือในความสามารถซึ่งกันและกัน พยาบาลประจำการจะมีการ แลกเปลี่ยนความสัมพันธ์โดยรวมแสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น และต้องการงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางขึ้นกว่าที่ระบุ ในภาระหน้าที่ปกติ ซึ่งเป็นภาระพันธะทางใจต่อกันเพื่อร่วมกันในการสร้างผลงาน สร้าง นวัตกรรมแก่ทีมงานและองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ผลการศึกษาครั้งนี้ ให้ผลทำนองเดียวกับการศึกษาของสก็อตและบรูซ (Scott & Bruce, 1994) ที่ทำการวิจัยเพื่อพัฒนา

และทดสอบโมเดลการสร้างนวัตกรรมของบุคคล พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยตรงกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงาน และให้ผลเช่นเดียวกับการศึกษาของบาซูและกรีน (Basu & Green, 1997) และแซนเดอร์และคณะ (Sanders et al., 2010) ที่พบว่าการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเกษตร และองค์การอุตสาหกรรมเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์

ผลการศึกษาพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 6) แสดงให้เห็นว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างส่งผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1983) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจและการเกิดนวัตกรรมภายในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างมากโดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ซึ่งในงานวิจัยของคานเตอร์ (Kanter, 1988 cited in Knol & Linge, 2008) พบว่าการเกิดนวัตกรรมในองค์กรเกิดจากการได้รับปัจจัยสนับสนุนที่ดีจากบริบทขององค์กร ซึ่งสภาวะภายในขององค์กรนั้นจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของโธมัสและเวลท์เฮาส์ (Thomas & Velthouse, 1990) ที่อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรและการสนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลในองค์กรนั้น มีผลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น การทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและการสร้างนวัตกรรม เห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญและช่วยให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ ซึ่งองค์ประกอบหลักของการเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้าง เช่น การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการได้รับข้อมูลด้านวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์กร เป็นกุญแจสำคัญในการพยากรณ์การเกิดนวัตกรรมในองค์กร (Ford & Randolph, 1992) ในองค์กรวิชาชีพพยาบาล หน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่สำคัญข้อหนึ่ง คือต้องร่วมกันสร้างระบบการจัดการที่เน้นการใช้ความรู้เป็นฐานการตัดสินใจ สนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ และสร้างระบบงานวิจัย การพัฒนานวัตกรรมต่างๆทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน ซึ่งกลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งในการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรได้กลายเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ถูกนำมาใช้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของพยาบาลประจำการ ทำได้โดยผู้บริหารโรงพยาบาลให้การสนับสนุนให้พยาบาลประจำการเข้าถึงโครงสร้าง โอกาสโดยเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเปิดเวทีให้มีการแสดงศักยภาพของบุคคล และเข้าถึง

โครงสร้างพลังอำนาจได้แก่ การเข้าถึงแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น อุปกรณ์ เวลา และงบประมาณต่างๆ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานต่างๆ เมื่อพยาบาลประจำการเข้าถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้พยาบาลประจำการมีพลังอำนาจในตนเอง มีความมั่นใจในสมรรถนะการปฏิบัติงานของตนเอง สามารถตัดสินใจในงานได้รวดเร็วขึ้น มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้หน่วยงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรทั้งด้านการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารและการสร้างนวัตกรรม (Kanter, 1977) ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของโนว์และลินเจย์ (Knol & Linge, 2008) ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเชิงโครงสร้างมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลประจำการในเนเธอร์แลนด์ในระดับปานกลางเท่านั้น