

# ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถแห่งตนและบทบาทพี่เลี้ยงของพยาบาล โรงพยาบาลเวชธานี

## Effect of Empowerment on Self Efficacy and Mentorship Role of Nurse Mentor In Vejthani Hospital

อารีรัตน์ สมบูรณ์ และผศ. ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถแห่งตนและบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 16 คนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด ได้แก่ชุดที่ 1 เครื่องมือทดลอง มี 2 ส่วน ประกอบด้วย โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลพี่เลี้ยง และคู่มือสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงในการเสริมสร้างพลังอำนาจ และชุดที่ 2 เครื่องมือเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงและส่วนที่ 3 การปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิเท่ากับ 0.85 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคความสามารถแห่งตนเท่ากับ 0.90 และการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงเท่ากับ 0.98วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงเป็นความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถแห่งตนและบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ด้วยสถิติ Paired t-test ใช้วิเคราะห์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ผลการวิจัยพบว่า (1) ค่าเฉลี่ยความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) คะแนนเฉลี่ยบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** การเสริมสร้างพลังอำนาจ, ความสามารถแห่งตน, บทบาทพี่เลี้ยง, พยาบาลพี่เลี้ยง

### Abstract

The purposes of this one group pretest – posttest quasi experimental research was to compare self efficacy and mentorship role of nurse mentors before and after empowerment programs. Research samples consisted of 16 nurse mentors in Vejthani hospital. Research instruments were empowerment model, nurse mentor handbook and questionnaires. All instruments have been tested for content validity and reliability was 0.85. The Cronbach alpha coefficient of the questionnaire self efficacy was 0.90 and mentorship role was 0.98. The data were analyzed by percentile, mean, standard deviation and paired-t-test. Major research findings were as follows: (1) The mean score of self efficacy on nurse mentor in Vejthani hospital was significantly higher than before the experimental, at the .05

level. (2) The mean score of mentorship role on nurse mentor in Vejthani hospital was significantly higher than before the experimental, at the .01 level.

**Keywords:** empowerment, self efficacy, mentorship role, nurse mentor

## ความนำ

การพัฒนาบุคลากรนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีศักยภาพก็จะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด การพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะหรือสมรรถนะในการทำงานเพื่อรองรับการแข่งขันด้านสุขภาพที่นับวันจะมีมากขึ้น องค์กรวิชาชีพจึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้การพยาบาลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานเพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อคนทั้งในภาวะปกติ ภาวะเจ็บป่วย รวมถึงครอบครัวและชุมชน เป็นความคาดหวังของสังคมที่มองพยาบาลวิชาชีพว่ามีจุดเด่นและมีเอกลักษณ์เฉพาะพร้อมให้การช่วยเหลือคนทุกคน การบริการที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะนั้น ถือว่าเป็นความสามารถองค์รวมของวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการประกอบวิชาชีพพยาบาลให้เป็นที่ปรากฏแก่ชุมชน (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546) โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลที่เพิ่งจบการศึกษาและเข้ามาสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพหรือเพิ่งเข้ามาทำงานในที่ใหม่ ๆ มักจะเกิดความเครียดในการก้าวสู่บทบาทใหม่ทั้งด้านสัมพันธภาพกับร่วมงาน การปฏิบัติงานโดยไม่มีอาจารย์คอยดูแล การนำความรู้ในตำรามาใช้ในการปฏิบัติงานจริงและความเครียดต่อการเผชิญกับผู้ป่วยที่หลากหลายและมีจำนวนมากกว่าจำนวนผู้ป่วยที่อาจารย์มอบหมายให้ดูแลขณะเป็นนักศึกษาพยาบาล ความเครียดเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาใหม่หรือเข้ามาทำงานใหม่ต้องการคนที่รับฟังความทุกข์ คอยแก้ปัญหา ปลอดภัย ให้กำลังใจ และคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง พยาบาลพี่เลี้ยงจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ (อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย, 2549)

คูบริน(DuBrin, 2000) กล่าวว่าการสร้าง

ความก้าวหน้าในอาชีพหรือบุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพต้องมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างน้อย 1 คน พยาบาลพี่เลี้ยง (mentor) ซึ่งหมายถึง ที่ปรึกษาหรือครูผู้เชี่ยวชาญ (Merriam-Webster's Dictionary, 2007) นักวิชาการสาขาพยาบาลศาสตร์ได้นำคำว่า Mentor มาใช้กับผู้ที่มิประสบความสำเร็จในการทำงานมากกว่า สอนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า โดยไม่มีเวลาสิ้นสุด ซึ่งวัลลภา บุญรอด (2548) กล่าวว่า การเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาลเปรียบเสมือนหัวใจในการเพิ่มสมรรถนะทางการพยาบาลและการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพเพื่อสืบสานความเป็นเอกลักษณ์และความมีประสิทธิภาพ พยาบาลที่มีคุณลักษณะของการเป็นผู้สรรค์สร้างความเป็นวิชาชีพ (professional grooming) มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลมาก นอกจากนี้ Fawcett (2002) กล่าวว่า พยาบาลพี่เลี้ยง เป็นพยาบาลผู้มีประสบการณ์มากกว่าทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนงาน เป็นตัวแบบ เป็นที่ปรึกษา สนับสนุนชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ เพื่อช่วยให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

แนวคิดของพยาบาลพี่เลี้ยงของ Menton-Cooper and Palmer (2000) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยงแล้วนำมาปรับให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงของบุคลากรในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ เป็นแนวคิดที่เน้นกระบวนการในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่มีความดูแลและเน้นบทบาท ประกอบด้วย กิจกรรมการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งยัง

ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยได้ แต่จะต้องมีความรู้และทักษะทางคลินิกในระดับสูง และพยาบาลพี่เลี้ยงมีบทบาทและมีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนา ส่งเสริม สมรรถนะทางการพยาบาลให้พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ได้ (ศิริมาโกมารทัต, 2549) Morton-cooper and Palmer (2000) ได้จำแนกบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้ 8 บทบาท ดังนี้ (1) บทบาทที่ปรึกษา (2) บทบาทผู้สอนแนะนำ (3) บทบาทผู้ให้คำปรึกษา (4) บทบาทผู้แนะนำ/สร้างเครือข่าย (5) บทบาทครู (6) บทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (7) บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (8) บทบาทผู้สนับสนุน ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะให้พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาใหม่หรือเข้ามาทำงานใหม่ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ลดความวิตกกังวล ความเครียด เกิดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ และเกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อวิชาชีพ มีความมั่นใจในความรู้และความสามารถของตน ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อให้มีความพร้อมในด้านความรู้ การปฏิบัติการพยาบาล การบริหารงานพยาบาลในความรับผิดชอบได้อย่างครบถ้วน และสามารถปรับตัวในบทบาทใหม่ได้ดีขึ้น ก็ให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

โรงพยาบาลเวชธานี ได้ให้บริการด้านสุขภาพอย่างมีคุณภาพสูง มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในความต้องการด้านสุขภาพของสังคมซึ่งแนวการปฏิบัติ นั้น บุคลากรต้องใช้ความพยายามในการรักษามาตรฐานความรู้ ความสามารถอย่างมืออาชีพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการจะมีความคาดหวังต่อการบริการค่อนข้างสูงทั้งในแง่การดูแลรักษาโรค การตอบสนองในเรื่องพฤติกรรมบริการ การอำนวยความสะดวกอื่นๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่

เข้าใหม่เกิดความเครียดทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด เพราะจะต้องเรียนรู้ฝึกทักษะทางด้านปฏิบัติการพยาบาล ในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ และปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพโดยลำพัง ทางฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเวชธานี จึงได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดระบบพยาบาลพี่เลี้ยง (mentorship) มาใช้ในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ จึงได้มีการฝึกอบรมทักษะการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในแง่การปฏิบัติบทบาทให้กับพยาบาลพี่เลี้ยงในช่วงระยะเริ่มระบบพยาบาลพี่เลี้ยงเท่านั้น ยังขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมทักษะในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาลพี่เลี้ยงรวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงก็ยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันเท่าที่ควร นอกจากนี้ในแง่ของพยาบาลพี่เลี้ยงเองพบว่ายังขาดความเชื่อมั่นในการกระทำบทบาทการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง สาเหตุเนื่องจากการที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยงมาก่อน ไม่ทราบแนวทางในการปฏิบัติพยาบาลพี่เลี้ยงที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงไม่ครอบคลุม นอกจากนี้ภาระงานที่หนักทั้งการปฏิบัติงานประจำและการปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงไม่มีค่าตอบแทนเพิ่ม ขาดการสนับสนุนทั้งทางด้านทรัพยากรและโอกาส ขาดแรงจูงใจ ขาดพลังและคุณค่าต่อการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง

การเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ

Conger and Kanungo (1988) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (conditions leading to a psychological state of powerlessness) ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ใน

การจัดการ (The use of managerial strategies and techniques) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำปัญหาที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานดำเนินการแก้ไข ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (To provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการสร้างพลังอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (results in empowering of subordinates) เมื่อผู้บริหารสามารถจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง (strengthening of effort) มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (performance expectancy) และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ (belief in personal efficacy) ในการทำงานให้สำเร็จและขั้นที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (leading to behavioral effects) เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดในผู้ปฏิบัติแล้ว ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่นการเกิดความคิดสร้างสรรค์ (initiative) และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (persistence of behavior to accomplish task objectives)

การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 5 ขั้นตอน เป็นกระบวนการในการใช้ความสามารถในการผลักดันตนเองและผู้อื่นให้สามารถค้นพบความต้องการของตนเอง ซึ่งจะต้องอาศัยการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา เสริมสร้างความสามารถ ช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุตามเป้าหมาย (Conger and Kanungo, 1988) การเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลที่เลี้ยงจึงมีความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาทที่เลี้ยงได้เต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ เมื่อพยาบาลที่เลี้ยง

ได้กระทำบทบาทการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงไม่ว่าจะเป็นการสอน การให้คำปรึกษา การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น ก็จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาใหม่หรือเข้ามาทำงานใหม่มีสมรรถนะทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น และมีความสุขในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นวิธีหรือแนวทาง ในการกระจายอำนาจให้บุคคลเป็นคนที่มีความอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ทั้งวิธีการทำงาน การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สูงสุดสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงาน มีความสุขในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับพยาบาลที่เลี้ยงจะช่วยให้พยาบาลที่เลี้ยงทำงานบรรลุเป้าหมาย เกิดความภาคภูมิใจต่อการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง เพิ่มความเชื่อมั่นและสามารถปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของพยาบาลวิชาชีพที่เข้ามา ซึ่งจะส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาปฏิบัติตามแบบอย่าง ทำให้การปฏิบัติพยาบาลมีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพในงาน ส่งผลต่อผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ทำให้เกิดความยึดมั่นในการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง และส่งผลถึงการคงอยู่ของพยาบาลที่เลี้ยงในองค์การต่อไป(อรุณวดี กุ่มศิริพิทักษ์, 2545)

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จขององค์กรหน่วยงานหรือองค์กรใดที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคคลที่เกี่ยวข้องจะรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของตน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้นและมีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (อัญชลี ผ่องคำพันธุ์, อารีรัตน์ ขำอยู่, ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา และ สุวลี สกกลู, 2549) ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในฐานะที่เป็นพยาบาลที่เลี้ยงจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อ

ความสามารถแห่งตนและบทบาทที่เลี้ยงของพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการสนับสนุนและพัฒนาระบบพยาบาลที่เลี้ยงของโรงพยาบาลเวชธานีต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถแห่งตนของพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

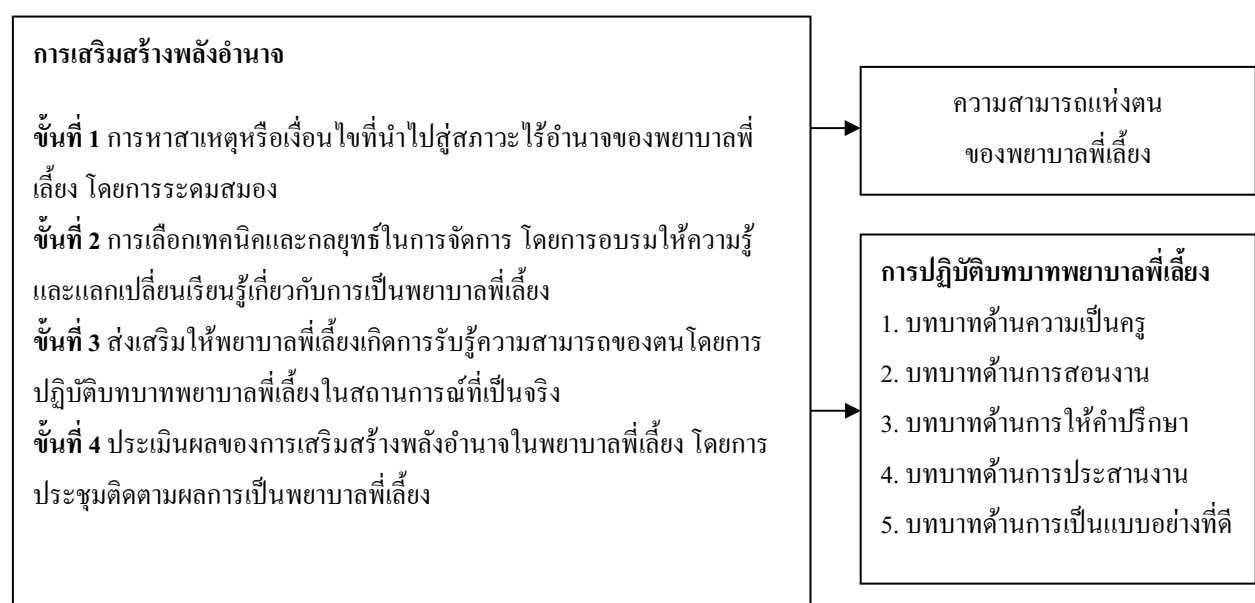
### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของพยาบาลที่เลี้ยงของMenton-Cooper and Palmer (2000) เป็นแนวคิดที่เน้นกระบวนการในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างที่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแลและเน้นบทบาท ประกอบด้วยกิจกรรมการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่

สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยได้ แต่จะต้องมีความรู้และทักษะทางคลินิกระดับสูง และพยาบาลที่เลี้ยงมีบทบาทและมีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนา ส่งเสริมสมรรถนะทางการพยาบาลให้พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ได้

การเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Conger and Kanungo (1988) เป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ขั้นที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้น

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยกึ่งทดลอง (quasi experimental research) แบบ One Group Pretest – Posttest Design

## ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมานานมากกว่า 4 ปี จำนวน 16 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือทดลอง (experimental instrument) ซึ่งมี 2 ส่วน ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลพี่เลี้ยง และ คู่มือสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยงในการเสริมสร้างพลังอำนาจ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงและส่วนที่ 3 การปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) ใช้พรรณนาข้อมูลส่วนบุคคล บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง โดยแจกแจงเป็นความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติ Paired t-test ใช้วิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถแห่งตนและคะแนนบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนทดลองและหลังทดลองโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $\bar{X}=3.92$ ) สูงกว่าก่อนทดลอง ( $\bar{X}=3.67$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ค่าเฉลี่ยบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $\bar{X}=3.98$ ) สูงกว่าก่อนทดลอง ( $\bar{X}=3.67$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## การอภิปรายผล

1. ความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผลจากการศึกษาพบว่าความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีหลังจากการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

อธิบายได้ว่าพยาบาลพี่เลี้ยงเมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วนั้น พบว่าพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสามารถแห่งตนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการอบรมในครั้งนี้ได้ให้แนวทางแก่พยาบาลพี่เลี้ยงที่จะแสดงบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง และทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถกระทำบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแบนดูรา (Bandura, 1995) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าตนมีความสามารถ บุคคลก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา บุคคลที่เชื่อว่าตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พยาบาลพี่เลี้ยงนั้นขั้นตอนที่ 1 การค้นหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจของพยาบาลพี่เลี้ยงนั้นจากการประชุมระดมสมองร่วมกัน พบว่าเป้าหมายของพยาบาลพี่เลี้ยงคือ พยาบาลพี่



เลี้ยงสามารถที่จะให้คำแนะนำและสอนงาน มีความมั่นใจในการสอนงาน สามารถที่จะเป็นผู้ปรึกษาที่ดี พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าได้ คุณค่าของการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงคือ คุณค่าต่อตนเองทำให้พยาบาลที่เลี้ยงมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทที่เลี้ยง มีความภูมิใจในการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง มีความเชื่อมั่นในการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง เป็นประสบการณ์ที่ดีและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เป็นแรงผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมายในการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง ส่วนคุณค่าต่อหน่วยงานพยาบาลที่เลี้ยงมีส่วนที่จะช่วยองค์กรในการพัฒนาบุคลากร คุณลักษณะของพยาบาลที่เลี้ยงที่ช่วยส่งเสริมความสามารถแห่งตน พยาบาลที่เลี้ยงควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เชี่ยวชาญ มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดสอนงานได้เป็นอย่างดี เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีน้ำใจเข้าใจผู้อื่นและพร้อมจะผลักดันด้วยความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เป็นผู้มีทัศนคติที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมความสามารถแห่งตนของพยาบาลที่เลี้ยงนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยทางด้านองค์กร ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนในด้านงบประมาณ มีนโยบายสนับสนุนระบบพยาบาลที่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านวิชาการให้แก่พยาบาลที่เลี้ยง การจัดอัตราค่าจ้างให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติบทบาทที่เลี้ยง ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่พยาบาลที่เลี้ยงในการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยง ซึ่งสอดคล้องกับ Conger and Kanungo (1988) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

Chandler (1986 Cited in Wilson and Laschinger, 1994; สายสมร เกลยิกิติ, 2544) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการพยาบาลที่เสริมสร้างพลังอำนาจ และทำให้เกิดความรู้สึกไร้อำนาจโดยใช้ลักษณะคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อวัดความรู้ของพยาบาลประจำการจำนวน 268 คน เกี่ยวกับอำนาจ และโอกาส ในสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาล 2 แห่ง ที่ต่างขนาดกัน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าการแสดงออกถึงการช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลข่าวสารและโอกาส มีความสำคัญต่อความรู้สึกมีพลังอำนาจในการทำงานจาก ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ถ้าพยาบาลที่เลี้ยงได้รับการส่งเสริมพลังอำนาจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจ รู้สึกถึงคุณค่าแห่งตน มีความมั่นใจและความมุ่งมั่นสามารถแสดงบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับบอร์นวดิ คัมสิริพิทักษ์ (2545) ได้ศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นวิธีหรือแนวทาง ในการกระจายอำนาจให้บุคคลเป็นคนที่มีความอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ทั้งวิธีการทำงาน การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สูงสุดสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงาน มีความสุขในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร

## 2. บทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาล เวชชานีก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผลจากการศึกษาพบว่าบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชชานีหลังจากการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 (ตาราง 3) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

อธิบายได้ว่าพยาบาลที่เลี้ยงหลังจากได้รับการฟังบรรยายเรื่องบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงและได้มีการวางแผน เทคนิคและกลยุทธ์ให้พยาบาลที่เลี้ยงนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติบทบาทที่เลี้ยงในสถานการณ์จริง และนำผลการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงมาประเมินร่วมกัน ทำให้เมื่อสิ้นสุดโครงการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงได้ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติบทบาทให้แก่พยาบาลที่เลี้ยงนั้นขั้นตอนที่ 2 เลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการภาวะไร้อำนาจของพยาบาลที่เลี้ยง จากการระดมสมองพยาบาลที่เลี้ยงได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติบทบาทที่เลี้ยงร่วมกันคือ มีการกำหนดให้แต่ละแผนกมีพยาบาลที่เลี้ยงซึ่งพยาบาลที่จะเป็นพยาบาลที่เลี้ยงนั้นต้องผ่านการฝึกอบรมการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง จัดเวรให้พยาบาลที่เลี้ยงกับพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ขึ้นเวรให้ตรงกันเพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงได้และพยาบาลที่เลี้ยง 1 คนต่อพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ 1 คน เพื่อให้พยาบาลที่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาทในด้านนิเทศ การคำปรึกษา การสอนงาน และประสาน มีการจัดกลุ่มพยาบาลที่เลี้ยงและพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน และมีการให้รางวัลกับพยาบาลที่เลี้ยงเช่นเลื่อนตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนก็จะเป็แรงผลักดันให้พยาบาลที่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ Morton-cooper and Palmer (2000) กล่าวถึงบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. บทบาทด้านความเป็นครู (teacher) หมายถึง การทำหน้าที่สอนและชี้แนะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ โดยการถ่ายทอดความรู้ การให้คำแนะนำ การเชื่อมโยงความรู้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลเมื่อเกิดปัญหาและให้การช่วยเหลือดูแลอย่างใกล้ชิด คอยให้กำลังใจและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้

2. บทบาทด้านการสอนงาน (coach) หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ โดยการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ การทดสอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ

3. บทบาทด้านการให้คำปรึกษา (counsellor) หมายถึง การเป็นผู้ที่คอยให้การช่วยเหลือ ให้พยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่เกิดการพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนด้านจิตใจ เป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่เกิดการตระหนักรู้ด้วยตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

4. บทบาทด้านการประสานงาน (guide/networker) หมายถึง การให้คำแนะนำพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่เกี่ยวกับหน่วยงานสำคัญ บุคคลหรือกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

5. บทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ในด้านภาพลักษณ์ ความชำนาญการทางด้านทักษะในงาน และคุณภาพของการขึ้นที่ 3 ส่งเสริมพยาบาลที่เลี้ยงเกิดการรับรู้ความสามารถของตน โดยจัดให้พยาบาลที่เลี้ยงได้ลงมือปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในสถานการณ์จริง ซึ่งรวมระยะเวลา 1 เดือน ขั้นที่ 4 ประเมินผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลที่เลี้ยง หลังจากปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยง จากการประชุมระดมสมองเพื่อประเมินพบว่าพยาบาลที่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงหลังจากการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจได้เป็นอย่างดี สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพกับพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ได้เป็นอย่างดีโดยนำแนวทางการสร้างสัมพันธ์ภาพจากการฝึกอบรมไปใช้ได้ การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงด้านความเป็นครู สามารถชี้แจงภารกิจ นโยบาย อธิบายขั้นตอน สอนและสาธิตในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ปัญหาและอุปสรรค การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงด้านการสอนงานนั้น พยาบาลที่เลี้ยงพยาบาลที่เลี้ยงสามารถค้นหาปัญหาในการปฏิบัติงาน ติดตามการปฏิบัติงานของ



พยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ได้ เมื่อพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่มีข้อซักถามในด้านการปฏิบัติงานสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงด้านการประสานงาน พยาบาลที่เลี้ยงสามารถให้คำแนะนำในขั้นตอนการประสานงานกับพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ได้ และการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี พยาบาลที่เลี้ยงพบว่าพยาบาลที่เลี้ยงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีมาตรฐาน มีเจตคติที่ดีขึ้นกับบทบาทของการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงและเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นพยาบาลที่เลี้ยง สอดคล้องกับการศึกษาดำรงศักดิ์ สงเอียด (2547) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยใช้การวิจัยแบบทดลองแบบกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 4 สูงกว่าหลังจากการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ศิริมา โกมารทัต (2549) ได้ศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลจบใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลจบใหม่ปี 2548 จำนวน 19 คนซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลที่เลี้ยงที่ได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมพยาบาลที่เลี้ยงเป็นเวลา 1 เดือน ผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ หลังการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยง

ถึงแม้ว่าหลังจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงพยาบาลที่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาทได้ แต่ก็ยังมีอุปสรรคเช่น การขึ้นเวรกับพยาบาลที่เข้าใหม่บางครั้งอาจไม่ตรงกันอาจจะขาดความต่อเนื่องในการสอน หรืออาจจะด้วยภาระงานที่ต้องเป็นหัวหน้าเวรอาจจะปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงไม่เต็มศักยภาพเท่าที่ควร แต่พยาบาลที่เลี้ยงยังมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงอย่างเต็มกำลัง

ดังนั้นผลการทดลองผู้วิจัยสรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลทำให้ความสามารถแห่งตนและการปฏิบัติบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีเพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

1. จากการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถแห่งตนและบทบาทที่เลี้ยงของพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีหลังจากการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงขึ้น ดังนั้นควรจะนำการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้กับพยาบาลที่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะส่งผลให้พยาบาลที่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาทที่เลี้ยงได้เต็มศักยภาพส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

2. ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของพยาบาลที่เลี้ยงว่าเป็นบุคลากรที่มีสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เข้าใหม่ จึงควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับพยาบาลที่เลี้ยงในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดการอบรมให้กับพยาบาลที่เลี้ยง การเสริมแรงในด้านการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชย เป็นต้น ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลที่เลี้ยงได้เป็นอย่างดี

### ข้อเสนอการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลที่เลี้ยงในรูปแบบอื่นๆมาใช้ในการพัฒนาบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานี

2. ควรมีการวัดติดตามผลบทบาทที่เลี้ยงตาม อำนาจพยาบาลที่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานี การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพหลังการเสริมสร้างพลัง

### เอกสารอ้างอิง

- วัลลภา บุญรอด. (2548). การพัฒนาเครื่องมือและ โมเดลการวัดประสิทธิผลการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาล สำหรับ โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริมา โกมารทัต. (2549). ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลที่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลสำเร็จ การศึกษาใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสมร เฉลยภิตติ. (2544). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูล ป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรพรรณ ลือบุญรัชชัย. (2549). การให้คำปรึกษาทางสุขภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธนาพรส.
- อรุณวดี คุ่มสิริพิทักษ์. (2545). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในงานพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bandura, A (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- DuBrin, A. J. (2000). *Applying psychology: Individual and organizational effectiveness*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fawcett, D. (2002). Mentoring-What it is and how to make it work. *ARON Journal*, 75(5), 950-954.
- Morton-Cooper, A. & Palmer, A. (2000). *Mentoring,preceptorship and clinical supervision: A guide to professional roles in clinical practice* (2<sup>nd</sup> ed). London: Blackwell Science.

