

ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อความสามารถแห่งตนและบทบาทพี่เลี้ยงของพยาบาล โรงพยาบาลเวชธานี

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

อาจารย์ สมบูรณ์ แสงสุข ดร.สุทธิพร นุลศาสดร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความสามารถแห่งตนและบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 16 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย 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 การปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงตรวจสอบความตรงเรียงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิเท่ากับ 0.85 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟารอนบากความสามารถแห่งตนเท่ากับ 0.90 และการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงเป็นความถี่ 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 เพราะถ้าองค์กรได้มีบุคลากรที่มีศักยภาพก็จะสามารถทำให้ห้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด การพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายนั้นต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะหรือสมรรถนะในการทำงานเพื่อรับรองรับการแข่งขันด้านสุขภาพที่นับวันจะมีมากขึ้น องค์กรวิชาชีพจึงได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้การพยาบาลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานเพื่อวิชาชีพพยาบาล เป็นการปฏิบัติต่อคนทั้งในภาวะปกติ ภาวะเจ็บป่วย รวมถึงครอบครัวและชุมชน เป็นความคาดหวังของสังคมที่ม่องพยาบาลวิชาชีพว่ามีจุดเด่นและมีเอกลักษณ์เฉพาะพร้อมให้การช่วยเหลือคนทุกคน การบริการที่มีศักยภาพหรือมีสมรรถนะนั้น ถือว่าเป็นความสามารถองค์รวมของวิชาชีพ แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการประกอบวิชาชีพพยาบาลให้เป็นที่ประจวบแก่ชุมชน (พวงรัตน์ บุญญาธรรักษ์, 2546) โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลที่เพิ่งจบการศึกษาและเข้ามาสู่การเป็นพยาบาลวิชาชีพหรือเพิ่งเข้ามาทำงานในที่ใหม่ๆนักจะเกิดความเครียดในการก้าวสู่บทบาทใหม่ทั้งด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การปฏิบัติงานโดยไม่มีอาจารย์ค่อยดูแล การนำความรู้ในตำรາมาใช้ในการปฏิบัติงานจริงและความเครียดต่อการเผชิญกับผู้ป่วยที่หลากหลายและมีจำนวนมากกว่าจำนวนผู้ป่วยที่อาจารย์สอนหมายให้ดูแลขณะเป็นนักศึกษาพยาบาล ความเครียดเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาใหม่หรือเข้ามาทำงานใหม่ต้องการคนที่รับฟังความทุกข์ คอยแก้ปัญหา ปลอบใจ ให้กำลังใจ และคอบชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง พยาบาลที่เลี้ยงจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ (อรพรรณ ลือบุญธรรมชัย, 2549)

ดูบริน(DuBrin, 2000) กล่าวว่าการสร้าง

ความก้าวหน้าในอาชีพหรือบุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพต้องมีพื้นที่เลี้ยงให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างน้อย 1 คน พยาบาลที่เลี้ยง (mentor) ซึ่งหมายถึง ที่ปรึกษาหรือครูผู้ชี่ชีวะชัย (Merriam-Webster's Dictionary, 2007) นักวิชาการสาขาพยาบาลศาสตร์ได้นำคำว่า Mentor มาใช้กับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า สอนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า โดยไม่มีเวลาสั้นสุด ซึ่งวัลลภา บุญรอด (2548) กล่าวว่า การเป็นพื้นที่เลี้ยงทางการพยาบาลเปรียบเสมือนหัวใจในการเพิ่มสมรรถนะทางการพยาบาลและการสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพเพื่อสืบสานความเป็นเอกลักษณ์และความมีประสิทธิภาพ พยาบาลที่มีคุณลักษณะของการเป็นผู้สร้างความเป็นวิชาชีพ (professional grooming) มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลมาก นอกจากนี้ Fawcett (2002) กล่าวว่า พยาบาลที่เลี้ยง เป็นพยาบาลผู้มีประสบการณ์มากกว่าทำหน้าที่เป็นพื้นที่เลี้ยง สอนงาน เป็นตัวแบบ เป็นที่ปรึกษา สนับสนุนชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ เพื่อช่วยให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

แนวคิดของพยาบาลที่เลี้ยงของ Menton-Cooper and Palmer (2000) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลที่เลี้ยง แล้วนำมารับให้มีความเหมาะสมสมต่อการปฏิบัติในการเป็นพยาบาลที่เลี้ยงของบุคลากรในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพ เป็นแนวคิดที่เน้นกระบวนการในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพื้นที่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแล และเน้นบทบาท ประกอบด้วย กิจกรรมการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการนำมายใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งยัง

ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยได้ แต่จะต้องมีความรู้และทักษะทางคณิตศาสตร์สูง และพยานาลพี่เลี้ยงมีบทบาทและมีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนา ส่งเสริม สมรรถนะทางการพยาบาลให้พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ได้ (ศิรินาโภการทัต, 2549) Morton-cooper and Palmer (2000) ได้จำแนกบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้ 8 บทบาท ดังนี้
(1) บทบาทที่ปรึกษา (2) บทบาทผู้สอนแนะนำ
(3) บทบาทผู้ให้คำปรึกษา (4) บทบาทผู้แนะนำ/สร้างเครื่อข่าย (5) บทบาทครุ (6) บทบาทผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (7) บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (8) บทบาทผู้สนับสนุน ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะให้พยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาใหม่หรือเข้ามาทำงานใหม่ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ลดความวิตกกังวล ความเครียด เกิดบรรยายกาศເื่อต่อการเรียนรู้ และเกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อวิชาชีพ มีความมั่นใจในความรู้และความสามารถของตน ช่วยพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อให้มีความพร้อมในด้านความรู้ การปฏิบัติการพยาบาล การบริหารงานพยาบาลในความรับผิดชอบ ได้อย่างครบถ้วน และสามารถปรับตัวในบทบาทใหม่ได้ดีขึ้น ซึ่งให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

โรงพยาบาลเวชธานี ได้ให้บริการด้านสุขภาพอย่างมีคุณภาพสูง มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในความต้องการด้านสุขภาพของสังคมซึ่งแนวการปฏิบัตินี้ บุคลากรต้องใช้ความพยาบาลในการรักษามาตรฐานความรู้ ความสามารถอย่างมืออาชีพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการจะมีความคาดหวังต่อการบริการค่อนข้างสูง ทั้งในแง่การดูแลรักษาโรค การตอบสนองในเรื่องพฤติกรรมการบริการ การอำนวยความสะดวกอื่นๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่

เข้าใหม่เกิดความเครียดทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด เพราะจะต้องเรียนรู้ฝึกทักษะทางด้านปฏิบัติการพยาบาล ในการดูแลผู้ป่วย หรือผู้รับบริการ และปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานหลากหลายสาขาวิชาชีพโดยลำพัง ทางฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเวชธานี จึงได้เลือกเห็นความสำคัญในการจัดระบบพยาบาลพี่เลี้ยง (mentorship) มาใช้ในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ จึงได้มีการฝึกอบรมทักษะการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงในแต่ละระบบพยาบาลพี่เลี้ยงเท่านั้น ยังขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมทักษะในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาลพี่เลี้ยงรวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงก็ยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เท่าที่ควร นอกจากนี้ในแต่ละของพยาบาลพี่เลี้ยงเองพบว่าจังหวัดความเชื่อมั่นในการกระทำการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง สาเหตุเนื่องจากการที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยงมาก่อน ไม่ทราบแนวทางในการปฏิบัติพยาบาลพี่เลี้ยงที่ชัดเจนทำให้การปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงไม่ครอบคลุม นอกจากนี้ภาระงานที่หนักทั้งการปฏิบัติงานประจำและการปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ไม่มีค่าตอบแทนเพิ่ม ขาดการสนับสนุนทั้งทางด้านทรัพยากรและโอกาส ขาดแรงจูงใจ ขาดพลังและคุณค่าต่อการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง

การเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ

Conger and Kanungo (1988) กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคล มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง 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) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำปัญหาที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานมาดำเนินการแก้ไข ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (To provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการสร้างพลังอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ 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 เช่น การเกิดความคิดสร้างสรรค์ (initiative) และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (persistence of behavior to accomplish task objectives)

การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 5 ขั้นตอน เป็นกระบวนการในการใช้ความสามารถในการผลักดันตนเองและผู้อื่นให้สามารถค้นพบความต้องการของตนเอง ซึ่งจะต้องอาศัยการให้ความรู้ ให้คำปรึกษา เสริมสร้างความสามารถ ช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นให้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย (Conger and Kanungo, 1988) การเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถปฏิบัติหน้าที่พี่เลี้ยงได้เต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ เมื่อพยาบาลพี่เลี้ยง

ได้กระทำการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ไม่ว่าจะเป็นการสอน การให้คำปรึกษา การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น ที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่จะการศึกษาใหม่หรือเข้ามาทำงานใหม่มีสมรรถนะทางการพยาบาลเพิ่มขึ้น และมีความสุขในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นวิธีหรือแนวทาง ในการกระจายอำนาจให้บุคคลเป็นคนที่มีอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ทั้งวิธีการทำงาน การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อม เพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สูงสุดสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงาน มีความสุขในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การ ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับพยาบาลพี่เลี้ยงจะช่วยให้พยาบาลพี่เลี้ยงทำงานบรรลุเป้าหมาย เกิดความภาคภูมิใจต่อการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง เพิ่มความเชื่อมั่นและสามารถปฏิบัติหน้าที่พยาบาลเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงได้เป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ ซึ่งจะส่งผลต่อพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ปฎิบัติตามแบบอย่าง ทำให้การปฏิบัติพยาบาลมีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพในงาน ส่งผลต่อผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ทำให้เกิดความยึดมั่นในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง และส่งผลถึงการคงอยู่ของพยาบาลพี่เลี้ยงในองค์การต่อไป (อรุณวดี คุ้มสิริพิทักษ์, 2545)

จากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จขององค์กรหน่วยงานหรือองค์กรใดที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ บุคคลที่เกี่ยวข้องจะรู้สึกเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของตน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้นและมีความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (อัญชลี ผ่องคำพันธุ์, อารีรัตน์ ข้ามยุ่ง, ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา และ สุวลี มงคล, 2549) ผู้จัดจึงเห็นความสำคัญในฐานะที่เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อ

ความสามารถแห่งตนและบทบาทที่เลี้ยงของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการสนับสนุนและพัฒนาระบบพยาบาลพี่เลี้ยงของโรงพยาบาลเวชธานีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

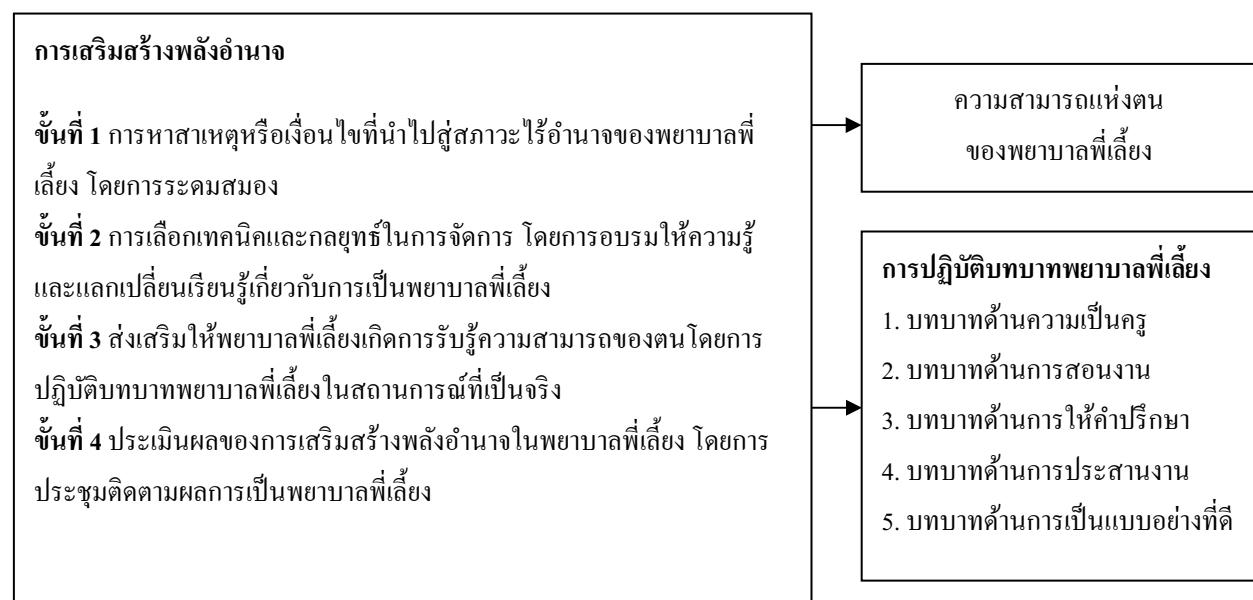
1. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชธานีก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดของพยาบาลพี่เลี้ยงของMenton-Cooper and Palmer (2000) เป็นแนวคิดที่เน้นกระบวนการในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพี่เลี้ยงกับผู้ที่อยู่ในความดูแลและเน้นบทบาท ประกอบด้วยกิจกรรมการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อการนำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่

กรอบแนวการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับการศึกษาใหม่ ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยได้แต่จะต้องมีความรู้และทักษะทางคลินิกระดับสูง และพยาบาลพี่เลี้ยงมีบทบาทและมีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนา 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

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 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนที่ 2 ความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงและส่วนที่ 3 การปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) ใช้ พร้อมนาข้อมูลส่วนบุคคล บทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง โดย แจกแจงเป็นความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

2. สถิติ Paired t-test ใช้วิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนความสามารถแห่งตน และคะแนนบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงก่อนทดลองและหลังทดลอง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

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

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

การอภิปรายผล

1. ความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชชานีก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผลจากการศึกษาพบว่าความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชชานีหลังจากการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

อธิบายได้ว่าพยาบาลพี่เลี้ยงเมื่อได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจแล้วนั้น พบว่าพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสามารถแห่งตนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการอบรมในครั้งนี้ได้ให้แนวทางแก่พยาบาลพี่เลี้ยงที่จะแสดงบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง และทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงมีความเชื่อมั่น ว่าตนเองสามารถกระทำการพยาบาลพี่เลี้ยงได้ ซึ่ง สอดคล้องกับแบบดูรูรา (Bandura, 1995) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าตนมีความสามารถ บุคคลก็จะแสดงออกถึงความสามารถนั้นออกมา บุคคลที่เชื่อว่า ตนเองมีความสามารถจะมีความอดทน อุตสาหะไม่ท้อถอยง่าย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พยาบาลพี่เลี้ยงนั้นขึ้นตอนที่ 1 การค้นหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจของพยาบาลพี่เลี้ยงนั้นจากการประชุมระดมสมองร่วมกัน พบว่าเป้าหมายของพยาบาลพี่เลี้ยงคือ พยาบาลพี่

เตียงสามารถที่จะให้คำแนะนำและสอนงาน มีความมั่นใจในการสอนงาน สามารถที่จะเป็นผู้ปรึกษาที่ดีพร้อมทั้งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ คุณค่าของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงคือ คุณค่าต่อตนเองทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงมีความมั่นใจในการปฏิบัติบทบาทพี่เลี้ยง มีความเชื่อมั่นในการแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง เป็นประสบการณ์ที่ดีและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เป็นแรงผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมายในการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง ส่วนคุณค่าต่อหน่วยงานพยาบาลพี่เลี้ยงมีส่วนที่จะช่วยองค์กรในการพัฒนาบุคลากร คุณลักษณะของพยาบาลพี่เลี้ยงที่ช่วยส่งเสริมความสามารถแห่งตน พยาบาลพี่เลี้ยงควรเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่เชี่ยวชาญ มีความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดสอนงานได้เป็นอย่างดี เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีน้ำใจเข้าใจผู้อื่นและพร้อมจะผลักดันด้วยความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เป็นผู้มีทักษัณฑ์ที่ดี และเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมความสามารถแห่งตนของพยาบาลพี่เลี้ยงนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยทางด้านองค์กร ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนในด้านงบประมาณ มีนโยบายสนับสนุนระบบพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านวิชาการให้แก่พยาบาลพี่เลี้ยง การจัดอัตรากำลัง ให้อิสระงานวิถีต่อปฏิบัติบทบาทพี่เลี้ยง ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่พยาบาลพี่เลี้ยงในการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งสอดคล้องกับ Conger and Kanungo (1988) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ด้วยการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

Chandler (1986 Cited in Wilson and Laschinger, 1994; สายสมร เนลย์กิติ, 2544) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการพยาบาลที่เสริมสร้างพลังอำนาจ และทำให้เกิดความรู้สึกไว้อำนาจโดยใช้ลักษณะคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อวัดความรับรู้ของพยาบาลประจำการจำนวน 268 คน เกี่ยวกับอำนาจ และโอกาส ในสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาล 2 แห่ง ที่ต่างขนาดกัน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าการแสดงออกถึงการช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลข่าวสารและโอกาส มีความสำคัญต่อความรู้สึกมีพลังอำนาจในการทำงานจาก ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ถ้าพยาบาลพี่เลี้ยงได้รับการส่งเสริมพลังอำนาจ จะทำให้เกิดแรงจูงใจ รู้สึกถึงคุณค่าแห่งตน มีความมั่นใจและความมุ่งมั่นสามารถแสดงบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับอรุณวดี คุ้มสิริพิทักษ์ (2545) ได้ศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นวิธีหรือแนวทาง ในการกระจายอำนาจให้บุคคลเป็นคนที่มีอำนาจในตนเอง มีความเป็นอิสระควบคุมสิ่งต่างๆ ได้ทั้งวิธีการทำงาน การบริหาร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมเพื่อเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สูงสุดสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเห็นคุณค่าในงาน มีความสุขในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ

2. บทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชนานิก่อนและหลังการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ผลจากการศึกษาพบว่าบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชนานิหลังจากการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงกว่าก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 (ตาราง 3) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

อธิบายได้ว่าพยาบาลพี่เลี้ยงหลังจากได้รับการพัฒนารายเรื่องบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงและได้มีการวางแผน เทคนิคและกลยุทธ์ให้พยาบาลพี่เลี้ยงนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิบัติบทบาทพี่เลี้ยงในสถานการณ์จริง และนำผลการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงมาประเมิน ร่วมกัน ทำให้มีอีสานสุด โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจ จะทำให้พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงได้ ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจการปฏิบัติบทบาทให้แก่ พยาบาลพี่เลี้ยงนั้นขั้นตอนที่ 2 เลือกเทคนิคและกลยุทธ์ ในการจัดการภาวะ ไว้อำนาจของพยาบาลพี่เลี้ยง จากการระดมสมองพยาบาลพี่เลี้ยง ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติบทบาทพี่เลี้ยงร่วมกันคือ มีการกำหนดให้แต่ละแผนกมีพยาบาลพี่เลี้ยงซึ่งพยาบาลที่จะเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงนั้นต้องผ่านการฝึกอบรมการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง จัด เวลาให้พยาบาลพี่เลี้ยงกับพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ขึ้นเรื่อยๆ ให้ตระหนักรู้ให้พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาท พยาบาลพี่เลี้ยงได้และพยาบาลพี่เลี้ยง 1 คนต่อพยาบาล วิชาชีพที่เข้าใหม่ 1 คน เพื่อให้พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถ ปฏิบัติบทบาทในด้านนิเทศ การคำปรึกษา การสอนงาน และประสาน มีการจัดกลุ่มพยาบาลพี่เลี้ยงและพยาบาล วิชาชีพที่เข้าใหม่เพื่อสร้างสัมพันธภาพและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในด้านการปฏิบัติงาน และมีการให้รางวัลกับ พยาบาลพี่เลี้ยงเช่นเลื่อนตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนก็จะ เป็นแรงผลักดันให้พยาบาลพี่เลี้ยงปฏิบัติบทบาทพยาบาล พี่เลี้ยง ได้อย่างเต็มศักยภาพ สองคล้องกับ Morton-cooper and Palmer (2000) กล่าวถึงบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง ไว้ว่าดังนี้

1. บทบาทด้านความเมื่นครู (teacher) หมายถึง การทำหน้าที่สอนและชี้แนะนำการทำงานของพยาบาล วิชาชีพที่เข้าใหม่ โดยการถ่ายทอดความรู้ การให้ คำแนะนำ การเชื่อมโยงความรู้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลเมื่อเกิดปัญหาและให้ การช่วยเหลือดูแลอย่างใกล้ชิด อย่างให้กำลังใจและ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้

2. บทบาทด้านการสอนงาน (coach) หมายถึง การติดตามการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ โดยการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ การทดสอบ และ การประเมินผลการปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่างๆ

3. บทบาทด้านการให้คำปรึกษา (counsellor) หมายถึง การเป็นผู้ที่ค่อยให้การช่วยเหลือ ให้พยาบาล วิชาชีพที่เข้าใหม่เกิดการพัฒนาตนเอง และการสนับสนุน ด้านจิตใจ เป็นผู้ฟังที่ดี กระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่เกิดการตระหนักรู้ด้วยตนเอง และสามารถ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

4. บทบาทด้านการประสานงาน (guide/networker) หมายถึง การให้คำแนะนำพยาบาลวิชาชีพที่ เข้าใหม่เกี่ยวกับหน่วยงานสำคัญ บุคคลหรือกลุ่มคนที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

5. บทบาทด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) หมายถึง การเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พยาบาล วิชาชีพที่เข้าใหม่ในด้านภาพลักษณ์ ความชำนาญการ ทางด้านทักษะในงาน และคุณภาพของการขั้นที่ 3 ส่งเสริมพยาบาลพี่เลี้ยงเกิดการรับรู้ความสามารถของตน โดยจัดให้พยาบาลพี่เลี้ยงได้ลงมือปฏิบัติบทบาทพยาบาล พี่เลี้ยงในสถานการณ์จริง ซึ่งรวมระยะเวลา 1 เดือน ขั้นที่ 4 ประเมินผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลพี่เลี้ยง หลังจากปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยง จากการ ประชุมระดมสมองเพื่อประเมินพบว่าพยาบาลพี่เลี้ยง สามารถปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงหลังจากการ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจได้เป็นอย่างดี สามารถ สร้างสัมพันธภาพกับพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ได้เป็น อย่างดี โดยนำแนวทางการสร้างสัมพันธภาพจากการ ฝึกอบรมไปใช้ได้ การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยง ด้านความเมื่นครู สามารถชี้แจงภารกิจ นโยบาย อธิบาย ขั้นตอน สอนและสาธิตในหน้างาน ได้เป็นอย่างดี ปัญหา และอุปสรรค การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงด้าน การสอนงานนั้น พยาบาลพี่เลี้ยงพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถ ค้นหาปัญหาในการปฏิบัติงาน ติดตามการปฏิบัติงานของ

พยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ได้ เมื่อพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่มีข้อดีในด้านการปฏิบัติงานสามารถให้ข้อมูลข้อกลับ การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงด้านการประสานงาน พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถให้คำแนะนำในขั้นตอนการประสานงานกับพยาบาลวิชาชีพที่เข้าใหม่ได้ และการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี พยาบาลพี่เลี้ยงพบว่าพยาบาลพี่เลี้ยงมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีมาตรฐาน มีเจตคติที่ดีขึ้นกับบทบาทของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงและเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง สอดคล้องกับการศึกษาดำรงค์ศักดิ์ สงเคราะห์ (2547) ได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยใช้การวิจัยแบบทดลองแบบกลุ่มเดียวตัวอย่างคือ พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่จำนวน 30 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 สูงกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าทีมของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ภายหลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 4 สูงกว่าหลังจากการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสัปดาห์ที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ศิริมา โภมาრทัด (2549) ได้ศึกษาผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลใหม่ กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลจำนวนปี 2548 จำนวน 19 คน ซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลพี่เลี้ยงที่ได้รับการอบรมเตรียมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยงเป็นเวลา 1 เดือน ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ หลังการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยง

ถึงแม้ว่าหลังจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงพยาบาลพี่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาทได้ แต่ก็ยังมีอุปสรรค เช่น การขึ้นเรื่องกับพยาบาลที่เข้าใหม่บางครั้งอาจไม่ตรงกันอาจขาดความต่อเนื่องในการสอน หรืออาจจะด้วยภาระงานที่ต้องเป็นหัวหน้าเรื่องจะปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงไม่เต็มศักยภาพเท่าที่ควร แต่พยาบาลพี่เลี้ยงยังมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างเต็มกำลัง

ดังนั้นผลการทดลองผู้วิจัยสรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีผลทำให้ความสามารถแห่งตนและการปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชชานีเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

1. จากการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของความสามารถแห่งตนและบทบาทพี่เลี้ยงของพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชชานีหลังจากการเสริมสร้างพลังอำนาจสูงขึ้น ดังนั้นควรจะนำการเสริมสร้างพลังอำนาจมาใช้กับพยาบาลพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะส่งผลให้พยาบาลพี่เลี้ยงสามารถปฏิบัติบทบาทพี่เลี้ยงได้เต็มศักยภาพส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร

2. ผู้บริหารควรตระหนักรึ่งความสำคัญของพยาบาลพี่เลี้ยงว่าเป็นบุคลากรที่มีสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่เข้าใหม่ จึงควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับพยาบาลพี่เลี้ยงในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดการอบรมให้กับพยาบาลพี่เลี้ยง การเสริมแรงในด้านการให้รางวัลหรือยกย่องเชย เป็นต้น ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติบทบาทของพยาบาลพี่เลี้ยงได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในพยาบาลพี่เลี้ยงในรูปแบบอื่นๆ มาใช้ในการพัฒนาบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงในโรงพยาบาลเวชชานี

2. ควรมีการวัดติดตามผลบทบาทที่เลี้ยงตาม
การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพหลังการเสริมสร้างพลัง

เอกสารอ้างอิง

วัลลภา บุญรอด. (2548). การพัฒนาเครื่องมือและโมเดลการวัดประสิทธิผลการเป็นพี่เลี้ยงพยาบาล สำหรับ
โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก. วิทยานิพนธ์คุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาชีวิทยาการวิจัยการศึกษา
คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริมา โภกธรรม. (2549). ผลของการใช้รูปแบบพยาบาลพี่เลี้ยงต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลสำหรับ
การศึกษาใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สายสมร เกษยกิตติ. (2544). ผลของการโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าห้องผู้ป่วยต่อการได้รับข้อมูล
ป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพรรณ ลือบุญชัชชัย. (2549). การให้คำปรึกษาทางสุขภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชนาพรส.

อรุณวดี คุ้มสิริพิทักษย์. (2545). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในงานพนักงานในโรงพยาบาลอุตสาหกรรม.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชิตวิทยาอุตสาหกรรม, 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* (2nd ed). London: Blackwell Science.

