บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาพยาบาล และกิจกรรมการสอนของอาจารย์ที่เสริมสร้างพลังอำนาจของนักศึกษาในการฝึกภาคปฏิบัติ ตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเรื่องนี้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์
   1.1 การเรียนการสอนภาคปฏิบัติ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
   2.1 ความหมาย
   2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
   2.3 กระบวนการและองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
   2.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์
   2.5 กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของนักศึกษาพยาบาล
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแบบการเรียนของนักศึกษา
4. การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์

การศึกษาพยาบาลเป็นการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าไปอย่างมาก เมื่อการศึกษาพยาบาลได้ผ่านยุคการฟื้นฟูหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2489-2504) มาสู่ยุคแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (พ.ศ. 2504-ปัจจุบัน) ในการพัฒนาการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ได้อาศัยแผนพัฒนาการสาธารณสุขแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งมีแผน 5 ปี มาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา และภาระกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ ด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อนำประเทศชาติไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ที่พึงประสงค์

แนวคิดและนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้มีการปรับเปลี่ยนปรัชญาของการพัฒนา โดยให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาคนและสังคมว่าจะต้องเน้นการพัฒนาคนทั้งคน (Holistic) และพัฒนาทุก ๆ คน ให้มีโอกาสได้รับความเสมอภาคที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่

1.1 การเรียนการสอนภาคปฏิบัติ

การจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์เป็นการจัดการศึกษา เพื่อเตรียมบุคลากรด้านการพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ การเรียนการสอนประกอบด้วย ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยภาคทฤษฎีมุ่งให้ความรู้ในเนื้อหาวิชาในหลักและวิธีการปฏิบัติต่างๆควบคู่ไปกับการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลและต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นการเรียนการสอนที่จะเตรียมให้ผู้เรียนมีความรอบรู้มีความสามารถ และมีความพร้อมพอสมควรที่จะไปฝึกปฏิบัติ การพยาบาลแก่ผู้ป่วย แต่ในการสอนภาคปฏิบัตินั้นเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงโดยที่ผู้เรียนได้เห็นได้สังเกตได้ทดลองปฏิบัติกับผู้ป่วยจริง (สมคิด รักษาสัตย์ และ ประนอม โอทกานนท์, 2525 : 1-2) การสอนภาคปฏิบัติทางการพยาบาลเป็นการวางแผน และกำหนดวิธีการปฏิบัติในขั้นตอนต่างๆ เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาภาคทฤษฎี ไปใช้ให้เกิดทักษะมีความสามารถและช่วยให้มีพัฒนาการในด้านความคิด และสติปัญญา อันจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการ การพัฒนาทักษะจึงจำเป็นและมีความสำคัญยิ่งดังที่ Schweer (1972 อ้างถึงใน จินตนา ยูนิพันธุ์, 2527 : 20-21) ได้กล่าวไว้ว่าการสอนภาคปฏิบัติเป็นหัวใจของการสอนในวิชาชีพพยาบาล เพราะนักศึกษาจะได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ของตนเองในการแก้ปัญหาทั้งในเหตุการณ์ปกติ และภาวะฉุกเฉินได้มีโอกาสให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงโดยนำความรู้ทั้งทางทฤษฎี สติปัญญา ทักษะ และทัศนคติในวิชาชีพ ซึ่งการสอนนี้มีจุดมุ่งหมายที่เป็นหัวใจของการศึกษาพยาบาลคือ

1.1.1 สนับสนุนให้ผู้เรียนมีความคิดอิสระ

1.1.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการแก้ปัญหา และตัดสินใจ

1.1.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

1.1.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความเจริญก้าว หน้าทางสติปัญญา และวิชาชีพ

1.1.5 พัฒนาทักษะทุกด้าน

Kenworthy and Nicklin (1994 : 20) กล่าวว่า การสอนในภาคปฏิบัติคือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน และผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายของการสอนเพื่อ พัฒนาทักษะใหม่ (Developing a new skill) และเสริมสร้างความตระหนักรู้ (Creating awarness) แก่นักศึกษาโดยมีกิจกรรมการสอนหลัก ซึ่งได้แก่การทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ (enable) การสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวก (facilitate) ภารสร้างแรงจูงใจ (motivate) การส่งเสริม (promote) การฝึกภาคปฏิบัติมีความจำเป็นต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล เพราะเป็นโอกาสสำหรับนักศึกษาในการฝึกบทบาทวิชาชีพ การสอนภาคปฏิบัติการพยาบาลเริ่มตั้งแต่การสอนในห้องปฏิบัติการจนกระทั่งถึงการสอนในหอผู้ป่วย หรือสถานที่อื่นๆ ที่มีการปฏิบัติการพยาบาล หรือปฏิบัติบทบาทวิชาชีพและอาจารย์พยาบาลคือผู้รับผิดชอบต่อการสอนโดยตรง และมีบทบาทสำคัญยิ่ง (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2539 : 1) ทั้งนี้เพราะผู้สอนหรือผู้นิเทศก์ มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเจริญงอกงามในทุกๆ ด้านแก่นักศึกษา (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2537 : 21)

กล่าวโดยสรุปการสอนจึงหมายถึงรูปแบบ วิธีการ หรือกระบวนการใดๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนนั่นเอง ดังนั้นความหมายของการสอนอาจจะแตกต่างกันไปตามปรัชญาและพื้นฐานความเชื่อ ในที่นี้จะขอกล่าวถึงรายละเอียดแนวคิดของนักการศึกษาบางท่านบางกลุ่ม ที่สอดคล้องกับการสอนภาคปฏิบัติในวิชาชีพพยาบาลเท่านั้น ตัวอย่างเช่น ทัศนะของการจัดการศึกษาของนักจิตวิทยาซึ่งมีรากฐานมาจากทฤษฎีจิตวิทยา มานุษยนิยม (Humanistic Psychology) คือ Abraham Maslow และ Carl Rogers ซึ่งให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนในฐานะเป็นปัจเจกบุคคล และควรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านสติปัญญา ความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ นักการศึกษาแบบมานุษยนิยมเห็นว่าประเทศที่พัฒนาทางด้านเทคโนโลยี และอุตสาหกรรม มักสนใจแต่ผลผลิตของงาน และประสิทธิภาพของการทำงานโดยไม่สนใจใน "มนุษย์" หรือผู้ทำงานโดยเฉพาะด้านความรู้สึก (feeling) ของผู้ทำงานทำให้ให้ผู้ทำงานขาดความสนใจในงานที่ตนทำ และมีทัศนคติในทางลบ มองตนเองว่าไม่มีคุณค่าปราศจากความสุขในชีวิต (สุรางค์ โค้วตระกูล, 2538 : 213)

Carl Rogers นักจิตวิทยามานุษยนิยมเป็นผู้หนึ่งที่ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน กล่าวว่าบุคคลมีความโน้มเอียงตามธรรมชาติ ที่จะพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะรักษาหรือครองไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง และพัฒนาให้ดีขึ้น (Actualizing tendency) Rogers ได้เสนอหลักของการเรียนรู้แบบมานุษยนิยมไว้ในหนังสือชื่อ Freedom to learn (Rogers 1969, อ้างถึงใน สุรางค์

ได้วตระกูล, 2538 : 216) โดยมีสาระโดยสรุปคือ ธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งเหล่านั้นมีความหมาย หรือความสำคัญต่อจุดมุ่งหมายของตนผู้เรียน จะต่อด้านการเรียนรู้ที่เป็นการกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของตน (self) และการเรียนรู้ที่สำคัญ มักเกิดจากการลงมือกระทำของผู้เรียน (Learning by doing) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ John dewey นอกจากนี้การที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ จะช่วยในการเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้น และถ้าการเรียนรู้นั้นเริ่มต้นจากตนเองแล้ว ก็จะส่งผลให้ผู้เรียนอยากเรียนรู้มากขึ้นอยู่ตลอดเวลา และการส่งเสริมให้ผู้เรียนประเมินผลสิ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ก็จะยิ่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดอิสระ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์

John Dewey (1963 อ้างถึงใน จินตนา ยูนิพันธุ์, 2527 : 10) นักการศึกษาตามแนวปฏิบัตินิยม กล่าวว่า การให้แรงเสริมในการเรียนรู้ต้องมาจากภายในตัวบุคคลและการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในบรรยากาศที่มีความไว้วางใจ ระหว่างครูกับผู้เรียน มีความจริงใจต่อกัน และท้าทายสติปัญญาของผู้เรียน โดยที่ผู้เรียนมีอิสระในการใช้สติปัญญาของตน มีอิสระในการสังเกตและตัดสินใจ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสอนของนักการศึกษาทั้งสองท่านดังกล่าว ซึ่งค่อนข้างเน้นให้ตัวผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น มีความสัมพันธ์กับปรัชญาความเชื่อที่นำมาจัดการศึกษาภาคปฏิบัติสำหรับนักศึกษาพยาบาล ดังรายละเอียดของแนวคิดทั้งสองปรัชญานี้คือ

1. ปรัชญาการศึกษาประสบการณ์นิยม (Experimentalism) ซึ่งมาจากปรัชญาแม่บท คือ ปรัชญาปฏิบัตินิยม ซึ่งเป็นปรัชญาที่มุ่งจะพิจารณาในแง่ของการนำไปปฏิบัติได้ เป็นการมุ่งสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดและรู้จักแก้ปัญหา เพื่อที่จะนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการแก้ปัญหาไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยถือว่าผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ได้ด้วยการลงมือกระทำ (Learning by doing) ครูมิใช่ผู้สอนโดยตรง แต่จะทำหน้าที่ช่วยเหลือ แนะนำ คอยกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ใฝ่รู้ ให้คำปรึกษา และคอยดูแลให้ผู้เรียนลงมือกระทำด้วยตนเอง เป็นการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student-centered)

2. ปรัชญาการศึกษาอัตถิภาวะมนุษยนิยม (Existentialism) จุดมุ่งหมายของการศึกษาแนวนี้ มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาความเป็นมนุษย์ของตนเองอย่างเต็มที่ ให้รู้จักใช้เสรีภาพในการเลือกสิ่งต่างๆ ให้รู้จักยอมรับ และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเลือก และในสิ่งที่ตนกระทำ (accountability and responsibility) นั่นหมายถึง การศึกษาจะต้องสร้างให้ ผู้เรียนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง (self discipline) การศึกษาจะต้องให้มนุษย์เข้าใจตนเอง เข้าใจโลก ช่วยให้มนุษย์สามารถเผชิญ

กับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างชาญฉลาด ผู้สอนจะถือว่าผู้เรียนมีความ สำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนการสอน

จะเห็นได้ว่า จากแนวคิดทางปรัชญาของการศึกษาดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ว่าเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยที่ผู้เรียนเป็นผู้ที่ได้เห็น ได้ทดลองปฏิบัติกับผู้ป่วยจริง ซึ่งจุดมุ่งหมายการสอนไม่เพียงแต่การทำให้ดูหรือให้ผู้เรียนได้ทำเป็นเท่านั้น แต่จะต้องให้ผู้เรียนเติบโตในทุกๆ ด้านและพัฒนาไปสู่การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ ในการดูแลในมนุษย์ (Human care) อย่างมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในศักยภาพและความสามารถแห่งตน อันจะนำองค์กรวิชาชีพไปสู่ความก้าวหน้าต่อไป นักการศึกษาหลาย ๆ ท่าน จึงสนใจในการนำแนวคิดหรือทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อมาส่งเสริมคุณภาพการศึกษา แนวคิดหนึ่งซึ่งมีความสอดคล้องกับปรัชญาการศึกษา มีจุดเน้นที่ความเป็นมนุษย์ และการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คือ แนวคิดเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ Kieffer (1984, cited in Gibson,1991 : 355) และเป็นแนวคิดเชิงนามธรรม (Abstract) ที่ถูกกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางในยุค ปัจจุบัน ซึ่งแต่เดิมแนวคิดนี้เป็นที่สนใจในวงการจิตวิทยา การเมือง และด้านจริยธรรม กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจมาจากแนวคิดการเกิดแนวทางร่วมทางสังคม ซึ่งในทางสังคมวิทยานั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจมีจุดเริ่มต้นมาจากความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำทางสังคม และความด้อยโอกาสหรือการเหยียดผิวเป็นต้น และมีการนำแนวคิดนี้มาเชื่อมโยงกับแนวทางการพัฒนาสังคม และถูกกำหนดเป็นกลยุทธของการพัฒนาซึ่งมีการนำมาใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลายเช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี กลุ่มชาวอเมริกันเชื้อสายอัฟริกัน เพื่อต่อต้านอำนาจมืด กลุ่มรักร่วมเพศ การส่งเสริมสุขภาพของบุคคลและชุมชน การเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วย โรคเอดส์ กลุ่มนักศึกษา กลุ่มวัยรุ่น ตลอดจนครูและพยาบาล เป็นต้น (Gibson, 1991 ; Rodwell, 1996) จะเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงควรจะทำความเข้าใจในความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้เสียก่อน

2.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) อาจพิจารณาความหมายในฐานะที่เป็นทั้งกระบวนการ และเป็นผลลัพธ์ ซึ่งจะมีผู้ที่ศึกษาและให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Simmon and Parsons (1983) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อม และประสบความสำเร็จโดยการตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งอาจปรากฏให้เห็นจากการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ระหว่างบุคคล หรือการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของสังคม

Rappaport (1984 cited in Gibson, 1991 : 355) ได้ให้แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นความสามารถของบุคคลที่จะแสดงออกมาเมื่อได้รับการส่งเสริม และได้รับโอกาส การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการพัฒนาที่จะทำให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน ก้าวหน้าและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

Wallerstein and Bernstein (1988 : 380) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรหรือชุมชน เพื่อที่จะให้มีความสามารถควบคุมการดำรงชีวิตของตนในสังคม หรือชุมชนนั้นๆ และการเสริมสร้างพลังอำนาจมิใช่การมีอำนาจเหนือผู้อื่น แต่หมายถึง การกระทำที่ทำต่อบุคคลอื่นและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

Bookman and Morgan (1989, cited in Mason, et., al, 1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความเกี่ยวข้องกับการที่ทำให้ผู้อื่นรับรู้ และตระหนักรู้ในคุณค่าของตนและรับรู้ความสามารถ และจุดแข็งของตน (strengths) และรวมถึงอำนาจภายในตน

Gibson (1991 : 359) ได้รวบรวมและกล่าวถึงความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้หลากหลายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้บุคคล องค์กร หรือชุมชน มีความสามารถในการจัดการกับชีวิตของตนในทุก ๆ ด้าน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิด ความรู้สึก และมีลักษณะที่ทั้งสองฝ่ายต้องใช้ความพยายามร่วมกัน เรียนรู้การทำงานร่วมกัน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพื่อร่วมกันขจัดอุปสรรคหรือหาทางออกในการแก้ปัญหา โดยสรุปจากแนวคิดของ Gibson

การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น เป็นกระบวนการทางสังคมของการแสดงการยอมรับ และชื่นชม (recognizing) การส่งเสริม (promoting) และการเสริมสร้างความสามารถของบุคคล (enhancing people abilities) ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อการดำรงชีวิตของตน และเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมการดำเนินชีวิตของตนเองได้

Hobbs (1992 : 1293) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลคิดและตระหนักรู้ถึงทางเลือกของตนเอง ในการเปลี่ยนแปลงตนเองหรือสิ่งแวดล้อม ได้อย่างอิสระตามความต้องการของตน

Clifford (1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทาง หรือกระบวนการพัฒนาชีวิต ของผู้ที่ไม่มีอำนาจให้เป็นผู้มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า

Hokonson (1992 : 610) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดขึ้น ได้เมื่อมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เป็นกระบวนการระหว่างบุคคล เพื่อการจัดเตรียม เครื่องมือ โอกาส ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อการสร้าง การพัฒนา และการเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถของบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งในส่วนเป้าหมายของแต่ละบุคคล และรวมถึงเป้าหมายของสังคมในที่สุด

Muller (1992) ได้ศึกษาผู้บริหารหญิง ซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารการศึกษาและธุรกิจ เพื่อที่จะระบุ ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ จากภาระงานของกลุ่มผู้ร่วมงาน และตัว ผู้บริหารเอง ผลการศึกษา ได้ระบุความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโต (encouraging growth) การให้การดูแล (Caring) การยอมรับคุณค่าและศักยภาพของผู้อื่น

Carver (cited in Clutterbuck and Kernaghan, 1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการสนับสนุน และอนุญาตให้แต่ละบุคคลมีความรับผิดชอบ สำหรับการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะต้องให้การช่วยเหลือสนับสนุน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ให้พวกเขาเกิดความเชื่อมั่น และมีทักษะในการปฏิบัตินั้นๆ และต้องปฏิบัติสิ่งนี้กับบุคลากรทุกระดับ และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

Stewart (1994 : 6) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการปฏิบัติการขั้นสูง ที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของงาน พัฒนาการตัดสินใจ โดยการมอบหมายงานและใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน

Kinlaw (1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยายสิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคลและทีมงานในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การโดยรวม

Rodwell (1996) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการของการถ่ายโอนอำนาจ (Transferring power) และการพัฒนาคุณค่าแห่งตนเชิงบวก (positive self esteem) รวมทั้งการตระหนักรู้คุณค่าของตนเองและผู้อื่น

จากแนวคิดและความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น มีการให้ความหมายไว้หลายแง่มุม แต่โดยสรุปแล้วการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นกระบวนการของการพัฒนาความสามารถของบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคคลได้ดึงศักยภาพในตนเองมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมรอบตัวทั้งในการดำรงชีวิต ในการทำงานแม้ในองค์การที่มีขนาดเล็ก หรือองค์การใหญ่ๆ ก็ตามบุคคลที่มีพลังอำนาจจะมีความสามารถในการควบคุม การดำเนินชีวิต หรือการทำงานให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของตน และเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่จะเห็นได้ว่าพลังอำนาจนั้นถึงแม้จะมีความหมายในเชิงนามธรรม แต่ก็สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล และพัฒนาให้เจริญงอกงาม ได้โดยกระบวนการทางสังคม หรือการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคล กระบวนการหรือวิธีการใดๆ ก็ตามที่สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลตระหนักรู้ในคุณค่า และความสามารถของตนหรือพัฒนาความรู้สึกมีพลังอำนาจของบุคคล ให้มีขึ้นมาได้นั้นก็คือการเสริมสร้างพลังอำนาจนั่นเอง ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงหมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ซึ่ง สนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคคลตระหนักรู้คุณค่าและความสามารถแห่งตนรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจในการควบคุมชีวิตของตน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนตลอดจนจัดโอกาสและสิ่งแวดล้อม ที่ช่วยสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทำให้บุคคลสามารถเติบโตตามศักส่วนของตนเองได้อย่างเต็มที่

2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากแนวคิดและความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ได้มีการนำแนวคิดนี้ไปใช้กันอย่างแพร่หลายทั้งทางด้านการบริหารการพยาบาลซึ่งถือได้ว่าการ เสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นกลยุทธการบริหารที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและก่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Wilson & Laschinger, 1994) และ Beck (1992)ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่ามีลักษณะสำคัญเชิงผลลัพธ์คือ 1) ทำให้เกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นและตระหนักถึงความมีคุณค่าแห่งตน 2) พัฒนาทักษะและความสามารถของตนร่วมกันกำหนดเป้าหมาย 3) เป็นการร่วมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน โดยมีการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆในการดำเนินชีวิตของบุคคลซึ่งรวมถึงสภาพสังคมและการเมืองด้วย และจากการศึกษาของสุพิศ กิตติรัชดา (2537) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 และณัฏฐิกา กุลกาญจนาชีวิน (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลและเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวก กับเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้คุณภาพการพยาบาลดีขึ้น และเมื่อพยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ก็จะทำให้เขาสามารถที่จะเป็นผู้เสริมพลังอำนาจแก่ประชาชนผู้รับบริการ เพื่อให้มีความสามารถมีศักยภาพในการดูแลสุขภาพของตนเองต่อไป

Clutterbuck and Kernagham (1995 : 180 - 181) ได้กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจไว้ว่า ผู้ที่มีพลังอำนาจสูง จะมีความรู้สึก เชื่อมั่นและมั่นใจในตนเองมาก มีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในด้านดี รู้สึกถึง พลังงานที่มีอยู่ในตน กล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้น มีแรงดูงใจภายในตนเอง มีความต้องการและมีความพร้อม ในการกระทำต่างๆ ปรารถนาการเดินทางไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้ที่มีสามารถดึงความคิดสร้างสรรที่มีอยู่ในธรรมชาติ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สามารถแสวงหาทางเลือกที่แตกต่าง มีความยืดหยุ่น มีความรับผิดชอบสูง ซึ่งไม่เพียงแต่ความรับผิดชอบในส่วนบุคคลแต่ยังขยายไปสู่ความรับผิดชอบต่อองค์กรวิชาชีพและสังคม จึงสามารถสร้างเครือข่าย (network) มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการช่วยเหลือผู้อื่นและทีมงาน มีคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการศึกษาหรือฝึกฝนมาอย่างดี (well trained) และอีกประการก็คือ จะเป็นบุคคลที่มีการ เรียนรู้อยู่เสมอ (Still learning and developing)

ทุกองค์การให้ความสนใจต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ทั้งนี้เพราะการมีพลังอำนาจของบุคคลจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจ สร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ บุคคลรับรู้คุณค่าและศักยภาพแห่งตน และสามารถพัฒนาตนเองต่อไปอย่างไม่มีขีดจำกัดนั้น ในการจัดการศึกษาพยาบาลก็เช่นกัน เป้าหมายสำคัญของการศึกษานั้นต้องการจะจัดเตรียมบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่จะสามารถเผชิญต่อสภาวะต่าง ๆ ของโลกภายนอกในทุก ๆ ด้าน ทั้งเพื่อการประกอบอาชีพ ทางด้านสังคมและการเมือง เพื่อให้บุคคลดำรงตนอยู่ได้และเป็นพลเมืองที่ดี (Roger, 1983 cited in Hokanson, 1992 : 610 ; กรองใด, 2539 : 40) การจัดการศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญ ซึ่งจัดให้มีการได้แลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นที่ตัวผู้เรียน และส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (life long learning) อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการศึกษา (Hokanson, 1991) การจัดการศึกษาที่เสริมสร้างพลังอำนาจ จึงหมายถึง การที่ครูจัดเตรียมสิ่งแวดล้อม เครื่องมือ โอกาสที่เหมาะสม รวมถึง วิธีการสอน และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อที่จะส่งเสริมให้นักศึกษามีการเรียนรู้ มีความสามารถสูงขึ้น มีความรับผิดชอบ มีอิสระในการตัดสินใจ พร้อมกันกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งมีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ศิริพร ตันติพูลวินัย (2539) กล่าวว่าภาพลักษณ์ใหม่ของพยาบาลที่ผู้ป่วย ต้องการจะเห็นในปัจจุบันนั้นเป็น ภาพลักษณ์ที่พยาบาลจะต้องพัฒนาตนเองอย่างมาก โดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคง มีสิทธิ มีอำนาจ ในการจัดการกับงานของตนเองได้ และรับรู้ศักยภาพแห่งตน และสามารถจะทำงานได้แบบมืออาชีพจริง ๆ (Professional)

จะเห็นได้ว่าผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลนั้นทำให้มีการเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเอง และของสังคมส่วนรวม และสามารถวัดได้จากความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การมีทักษะความเป็นผู้นำ ความพึงพอใจ ในงานหรือสถานศึกษา และการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน (Self esteem) การมีอิสระ (Autonomy) และมีความรับผิดชอบ (Hokonson, 1992) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Worrell and Holloway (1996 : 128) ได้กล่าวถึงผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อผู้ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ 1) การมีสัมพันธ์ภาพที่ดีของผู้ร่วมงาน บนพื้นฐานของการยอมรับนับถือในความเป็นบุคคล และมีปฏิสัมพันธ์ของการร่วมมือ 2) บุคคลมีความสามารถในด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ (effective transmission of information) 3) มีเอกสิทธิ์ (Autonomy) นั่นคือมีความเป็นอิสระ (independent) สามารถเป็นผู้นำตนเอง (Self-directing) และปกครองตนเองได้ (Self-governing)

และประการที่ 4) คือ มีความรับผิดชอบ (Accountability) ซึ่งความรับผิดชอบในที่นี้หมายถึง การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และการกระทำทุกๆ อย่างของตน ดังนั้นการที่นักศึกษาพยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ นักศึกษามีการรับรู้ถึงพลังอำนาจในตนเอง นั่นคือมองเห็นคุณค่า และประโยชน์ในสิ่งที่ตนกระทำรู้สึกเป็นเจ้าของงาน คือการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติงาน นักศึกษาจะสามารถเป็นผู้นำตนเองในการเรียนรู้ รับผิดชอบในการเรียนรู้อันจะส่งผลต่อความรับผิดชอบในวิชาชีพในกาลหน้า และเมื่อนักศึกษาตระหนักรู้คุณค่าและความสามารถของตนแล้ว จะเป็นการช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น และมั่นใจในตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติบทบาทวิชาชีพได้อย่างอิสระตามขอบเขตหน้าที่ของตน สามารถดึงความรู้และความคิดสร้างสรรมาสู่การปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความมีอิสระแห่งวิชาชีพในที่สุด นอกจากนี้จะช่วยให้นักศึกษามีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจพื้นฐานการทำงานโดยอาศัยความร่วมมือ และเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้พลังอำนาจแห่งตนแล้ว จะสามารถให้บริการอย่างมีคุณภาพ และสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้รับบริการและประชาชน (Empowering people) เพื่อให้มีความสามารถและศักยภาพในการดูแลสุขภาพของ ตนเองต่อไป

2.3 กระบวนการและองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Kieffer (1984 cited in Gibson, 1991 : 355 - 356) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการระยะยาว ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ โดยการพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะของการมีส่วนร่วม ซึ่ง Kieffer ได้เปรียบเทียบระยะของการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 4 ขั้นตอน ซึ่งเทียบได้กับการเจริญเติบโตตามพัฒนาการของมนุษย์ ได้ดังนี้

1. ระยะของการเริ่มต้น (era of entry) ซึ่งเทียบได้กับการอยู่ในวัยทารก ระยะที่สงสัย มีการสำรวจถึงสิ่งที่ไม่รู้ ไม่เข้าใจ เป็นระยะที่บุคคลยังไม่แน่ใจ และไม่เข้าใจในการ เสริมสร้างพลังอำนาจ

2. ระยะของความก้าวหน้า (era of advancement) ในระยะนี้มีลักษณะของการมีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่ม มีการช่วยเหลือสนับสนุนจากกลุ่ม และเปิดโอกาส ให้เกิดการประสานร่วมมือ และร่วมกันแก้ไขปัญหา

3. ระยะของการรวมตัว (era of incorporation) เทียบได้กับการพัฒนาในระยะกลางของการเติบโต คือ ในช่วงวัยรุ่น โดยในระยะนี้เป็นระยะของการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

ซึ่งต้องใช้การตัดสินใจของตนเอง เป็นการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และทักษะต่าง ๆ เพื่อการอยู่รอด (survival skills)

4. ระยะของการมีความยึดมั่นผูกพัน (era of commitment) เป็นระยะของการนำความรู้ที่มีอยู่ของบุคคล ตลอดจนทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต เสมือนระยะของการเป็นผู้ใหญ่ (maturity)

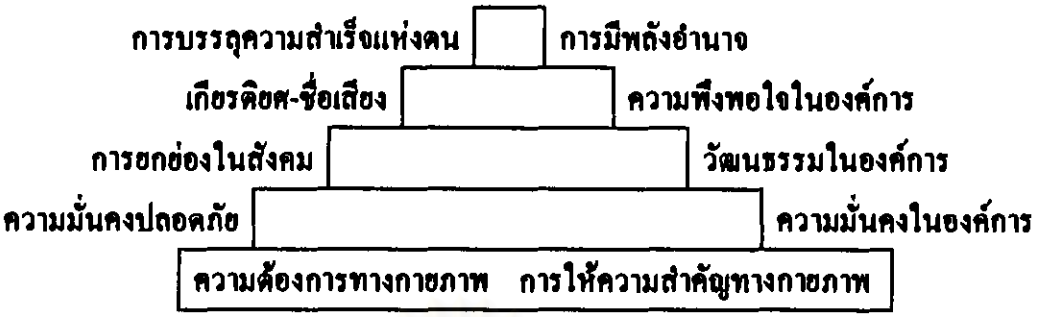
Douglas (cited in Clutterbuck and Kernagham, 1995) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคลออกเป็นระยะต่างๆ เช่นกันแต่แบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ

1. ระยะของการพึ่งพา (Dependency) เป็นระยะที่ต้องการพึ่งพาหรือทำตามคำสั่ง

2. ระยะอิสระ (Independency) เป็นระยะที่บุคคลมีความสามารถที่จะตัดสินใจได้โดยลำพัง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น และระยะนี้จะมีการทดสอบดูความสามารถและขีดจำกัดของตนเองไปด้วย

3. ระยะ (Interdependency) ระยะนี้บุคคลจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ที่ทำให้มีความรู้สึกอิสระบนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน (equality) มีการประสานร่วมมือกัน และการไว้วางใจกัน

McGraw (1992 : 18) กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ และลำดับความต้องการพื้นฐานตามลำดับขั้นของ Maslow เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นคู่ขนานกันไป เริ่มจากความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological need) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐาน และความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง สิ่งนั้นก็จะ มิใช่แรงจูงใจอีกต่อไป แต่มนุษย์จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม ตามลำดับขั้นดังในแผนภูมิที่ 1. เช่น เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการด้านกายภาพคือ มีปัจจัยพื้นฐานแล้ว บุคคลจะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้น คือ ความมั่นคงปลอดภัย (Safety need) ซึ่งเมื่อเทียบเคียงกับลำดับขั้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การแล้วในขั้นนี้หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งก็จะเพิ่มความต้องการในขั้นต่อไปคือ ความต้องการด้านสังคม (Social need) ซึ่งในลำดับขั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การนั้น บุคคลที่ทำงานจะต้องได้รับการยอมรับ มีความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และลำดับขั้นความต้องการดังกล่าว ก็จะสูงขึ้นจนถึงขั้นของการบรรลุความสำเร็จแห่งตน (Self actualization) ซึ่งในองค์การก็แสดงถึงการได้รับพลังอำนาจ หรือความรู้สึกมีพลังอำนาจในบุคคล การทำงานมิได้ทำเพื่อตอบสนองต่อผลตอบแทน หรือการยอมรับ หรือเกียรติยศชื่อเสียงอีกต่อไป แต่จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ให้ความสำคัญต่อพันธกิจ (mission) ขององค์การ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาองค์การ



แผนภูมิที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามหลักของมาสโลว์ และลำดับขั้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

ที่มา McGraw, J.P. The road to empowerment. Nurs Admin Q, 16 (1992) : 18

Stewart (1994, อ้างถึงใน จินตนา ยูนิพันธุ์, 2539) กล่าวถึง องค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคลใดบุคคลหนึ่งไว้ดังนี้

1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง (Personal Empowerment) ซึ่งจะต้องเริ่มสร้างจากการขยายความพร้อมส่วนตัว การมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานที่เป็นอยู่โดยปราศจากความกลัว ไม่กล้า หรือรู้สึกว่าตนเองถูกจำกัด สร้างความมั่นใจให้ตนเอง และสร้างความหวังต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ

2. ต้องศึกษาวัฒนธรรมของอำนาจ (Power culture) ซึ่งจะต้องมีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมอำนาจในองค์กรอยู่ที่ไหน โดยทั่ว ๆ ไปแล้วการใช้อำนาจในองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ ฐานของอำนาจอยู่ที่บทบาท อยู่ที่งานและอยู่ที่บุคคล ซึ่งควรมีการกระจายฐานอำนาจอยู่ในหลาย ๆ ลักษณะ

3. การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3.1 บรรยากาศของความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งกันและกัน ให้การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (Nurturing and Caring) ในกรณีที่เกิดความผิดพลาด ก็จะได้รับความเห็นใจ เข้าใจ และพร้อมที่จะช่วยกันแก้ไข

3.2 บรรยากาศของการสื่อสารแบบเปิดเผย (Openness) บรรยากาศของการสื่อสารที่เปิดเผยเท่านั้นที่จะเอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะมารายงาน หรือขอความช่วยเหลือ และยอมรับคำแนะนำหรือความช่วยเหลือที่ผู้บริหารหยิบยื่นให้

4. การบริหารจัดการโดยใช้ทักษะที่เหมาะสม โดยมีทักษะสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจดังนี้

4.1 ทักษะการเสริมสร้าง (Enabling) การเสริมสร้างนี้จะรวมทุกสิ่ง ทั้งความรู้ ทักษะ และความเชื่อมั่น เพื่อส่งเสริมให้เขาเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน การจัดเตรียมทรัพยากร เวลา และโอกาส ก็ถือเป็นการเสริมสร้างเช่นกัน

4.2 ทักษะการเอื้ออำนวย (Facilitating) ผู้บริหารต้องจัดหา หรือจัดเตรียมสิ่งอำนวยให้การทำงานบังเกิดผลดีที่สุด และบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

4.3 ทักษะการปรึกษาหารือ (Consulting) เป็นการให้คำปรึกษาหารือ หรือให้คำแนะนำ ในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไป

4.4 ทักษะการปฏิบัติงานร่วมกัน (Collaborating) พลังอำนาจในองค์การจะเกิดขึ้นเมื่อมีการทำงานในลักษณะของการประสานร่วมมือ

4.5 การเป็นผู้สอนงาน (Mentoring) จะต้องมีการสอนงานกันของผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่า ต้องสอนหรือแนะนำผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

4.6 ทักษะการประคับประคอง (Supporting) ผู้บริหารที่ดีจะต้องสนับสนุน ช่วยเหลือไปพร้อม ๆ กันกับสร้างความมั่นใจให้ผู้ร่วมงาน

Kinlaw (1995) ได้ระบุขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจขององค์การไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ คือ

1. ต้องมีการระบุและสื่อสารให้ทุกคนได้รับทราบ (define and communicate) สมาชิกขององค์การทุกคนเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

2. ตั้งวัตถุประสงค์ และกำหนดกลยุทธ์ (Set goal and strategies) การตั้งเป้าหมายและระบุกลยุทธ์ดังกล่าวจะเป็นแนวทาง (framwork) สำหรับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

3. จัดการอบรม (Training) หรือฝึกหัดบุคคลให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตรงตามเป้าหมายขององค์การ

4. ปรับโครงสร้างองค์การ (Adjust the organization's structure) ลดขั้นตอนทาง ราชการลง ส่งเสริมให้มีอิสระ (freedom) ในการกระทำและมีเอกสิทธิ์ (Autonomy)

5. มีการปรับและจัดระบบ (Adjust the organization's systems) เช่น การวางแผนการให้รางวัล การฝึกอบรม การจ้างงานและอื่น ๆ ที่เสริมสร้างพลังอำนาจของบุคคล

6. ประเมินผลและปรับปรุง (Evaluate and improve) ประเมินผลกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยวัดจากสิ่งที่ปรับปรุงขึ้นตามการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ

Byham (อ้างถึงใน พิเชษฐ์ สิทธิอำนวย, 2535) กล่าวว่า เป็นการง่ายที่จะทำให้ผู้อื่นรู้สึกสูญเสีย หรือไร้ซึ่งพลังอำนาจ แต่เป็นงานที่ยากที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดกับผู้ร่วมงาน ซึ่งเขาได้กล่าวถึงกระบวนการของการเสริมพลังอำนาจแก่บุคคลว่าประกอบด้วย

1. การสร้างเสริมความรู้สึกมีคุณค่า (self - esteem) หรือคงไว้ซึ่งความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน การเสริมสร้างพลังอำนาจตามแนวคิดของ Byham มิใช่การชี้แนะการกระทำหรือบอกวิธีการ แต่เป็นการสร้างความรู้สึกให้บุคคลสามารถดึงความคิดสร้างสรรค์ และอำนาจจากตัวบุคคลสู่การทำงาน

2. รับฟังและมีการตอบสนองที่แสดงถึงความรู้สึกร่วม ผู้บริหารจะต้องมีเวลารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เช่น เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหามาปรึกษา ก็ต้องแสดงความรู้สึกเห็นใจและเสนอความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจและจริงใจ เป็นต้น

3. ขอให้ผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ ช่วยเหลือและช่วยหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการแสดงถึงการยอมรับคุณค่าและศักยภาพของผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมรับผิดชอบหรือเป็นเจ้าของงาน เพราะว่าผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ใกล้ชิดงานย่อมมีความเข้าใจในปัญหาบางประการขณะปฏิบัติงานดีกว่าผู้บริหาร เป็นต้น

Mason,et.al (1991) กล่าวถึง พลังอำนาจจากแนวคิดแบบผู้หญิง (Feminist model of empowerment) ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจคือ การพัฒนาการรับรู้ความมีคุณค่าแห่งตน (Positive self esteem) การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (Skill self efficacy) การเพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ของสังคมและการเมือง (Consciousness - Raising Socio-politic context)

และได้จัดโครงการจากแนวคิดดังกล่าว เพื่อพัฒนาพยาบาลให้ตระหนักรู้ในพลังอำนาจ และเพื่อพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงาน โครงการนั้นจัดขึ้นเป็นระยะเวลา 2 วัน โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ดำเนินการ ตลอดระยะเวลา 2 วันนั้นจะมีการบรรยาย อภิปราย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และมีปฏิบัติการกลุ่มย่อย แก่พยาบาลจำนวน 59 คน และมีการประเมินผลทันที และระยะยาวคือ 7 เดือน หลังสิ้นสุดโครงการซึ่งพบว่าผู้เข้าร่วมโครงการ ประเมินว่าโครงการนี้ดีมาก และมีประโยชน์จากแบบสอบถามแบบประมาณค่าจาก 1 ถึง 5 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และผลสรุปจากโครงการนี้ คือการจัดการศึกษาเป็นหนทางไปสู่การมีพลังอำนาจของพยาบาล และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้นในหน่วยงาน

Vogt & Murrell (1990, cited in Hokanson, 1992 : 610) กล่าวถึง องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย

1. การศึกษา (Education) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่วยเหลือผู้อื่นให้เกิดการเรียนรู้

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Leading involves in decision making)

3. การช่วยเหลือ หรือ สนับสนุน (Mentoring / Supporting) หรือชี้แนะเพื่อช่วยให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4. จัดเตรียมทรัพยากร (Providing resource) หรือแหล่งประโยชน์

5. การปรับปรุงหรือจัดโครงสร้างองค์กร (Structuring) การปรับโครงสร้างเพื่อ ส่งเสริมการได้รับการเสริมสร้างอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

6. การช่วยให้บรรลุความสำเร็จตามต้องการ (Actualization)

Hokanson (1992 : 609 - 612) กล่าวว่า กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น เป็นกระบวนการระหว่างบุคคล ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้น ควรจะเน้นถึงการที่บุคคลมี การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน (mutual goal - setting) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(decision - making) การมีปณิธานร่วมกัน (commitment) ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน

Rodwell (1996) สรุปว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

เป็นกระบวนการของการช่วยเหลือ (a helping process) ผู้ที่มีส่วนร่วมในกระบวนการจะต้องตระหนักเห็นคุณค่าของตนเอง และผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้ทรัพยากร ได้รับโอกาส และมีอำนาจโดยชอบธรรม นอกจากนี้ บุคคลที่มีส่วนอยู่ในกระบวนการควรมีอิสระสำหรับทางเลือกของการปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบในการกระทำ หรือการปฏิบัตินั้นๆ ด้วย

2.4 การเสริมสร้างพลังอำนาจในการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์

การจัดการศึกษาหรือการสร้างสังคมที่มีความรู้ (knowledge society) เป็นพลังอำนาจและเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคนและรักษาความมั่นคงเข้มแข็งของสังคมเพราะความรู้เป็นพลังอำนาจที่ยั่งยืน และการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นยุคของสังคมที่มนุษย์มีอิสระ เสรีภาพในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และอมรวิชช์ นาครทรรพ, 2539) ซึ่งแนวคิด

ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Carl Rogers (1983, อ้างถึงใน จินตนา ยูนิพันธุ์, 2530) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง อิสระเสรีในการเรียนรู้ (Freedom to learn) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ด้วยศักยภาพของตนที่มีอยู่ และ Clay (1992) กล่าวว่า การศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นหรือเงื่อนไขอันดับแรกของการมีพลังอำนาจ

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการสอนมีพื้นฐานแนวคิดว่า ความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนจะต้องเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างอาจารย์และนักศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนการสอนนั้น ก่อให้เกิดสิ่งเหล่านี้คือ 1) การให้การดูแลเอาใจใส่ (caring) 2) การอบรมเลี้ยงดู (nurturing) 3) การพัฒนาให้เติบโต (growth) 4) การสนับสนุน (support) และ 5) การยอมรับ (recognition) การเสริมสร้างพลังอำนาจผ่านทางการจัดการเรียนการสอนนั้น เป็นกระบวนการของการแลกเปลี่ยนพลังงานระหว่างผู้สอนและผู้เรียนในกระบวนการดังกล่าว จะมีการรวมพลังงานของทั้งจากตัว ผู้สอนและผู้เรียน เพื่อนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จแห่งตน (Self actualization) (Scott,et.al and Keen 1990 cited in Chally, 1992 : 118 - 120) ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดขึ้นอย่างตั้งใจ (intense) มีความต่อเนื่อง (continue) และบ่อยครั้ง (frequent) เครื่องมือที่สำคัญ และจำเป็นต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในการเรียนการสอน ตามแนวคิดของ Chally (1992) ซึ่งทั้งตัวผู้สอนและผู้เรียนควรมีในการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวอาจารย์ผู้สอน เพื่อที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ หรือความสำเร็จในการเรียนรู้ของตน มี 5 ประการดังต่อไปนี้ คือ

ประการที่ 1. การมีความคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านดี (positive self concept) ผู้สอนจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้สึกต่อตัวเองในด้านดี เพราะการที่บุคคลเห็นคุณค่าในตน หรือมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถและมีคุณค่านั้น ย่อมเป็นสิ่งสำคัญ ในการเสริมสร้างพลังอำนาจและผลักดันให้งานหรือภาระกิจต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งความรู้สึกต่อตนเองในด้านดีนั้นสามารถพัฒนาระหว่างการมีสัมพันธ์ภาพของอาจารย์และนักศึกษา บนพื้นฐานของการเห็นคุณค่าของบุคคลทุกๆ คน และตัวผู้สอนเองก็จะต้องมีความคิด และความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในด้านดีด้วยเช่นกัน จึงจะสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่นักศึกษาได้

ประการที่ 2. การมีความคิดสร้างสรร (creativity) หมายถึง การมีความคิดหรือจินตนาการของตน ซึ่งเป็นการประสานความรู้ที่ผ่านมา และความคิด เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพและสังคม

ประการที่ 3. การมีทรัพยากร (resources) ทรัพยากรมีความจำเป็นต่อกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งรวมถึงเงินทุน (funds) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และรวมถึงเวลา ครูมีบทบาทสำคัญใน

การจัดสรรทรัพยากร นอกจากครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาแล้ว ครูจะต้องอุทิศเวลาเพื่อการสอนทั้งนี้เพราะครูคือ ตัวแทนของสถาบันที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ และทรัพยากรที่นักศึกษาจะต้องมีก็คือ เวลาสำหรับการเรียนรู้นั่นเอง

ประการที่ 4. การมีข้อมูลข่าวสาร (Information) การมีข้อมูลต่าง ๆ ที่หลากหลายและเพียงพอ มีความสำคัญต่อทั้งตัวผู้สอนและผู้เรียน ข้อมูลที่เป็นความรู้ทางเทคนิค (technical knowledge) ความเชี่ยวชาญ (expertise) และข้อมูลข่าวสารทางการเมือง (political intelligence) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้อาจได้มาจากเอกสารตำรา รายงาน หรือบทความวิชาการในวารสาร ซึ่งล้วนเป็นประโยชน์ทั้งสิ้น ข้อมูลคือแหล่งของอำนาจที่จะต้องนำมาใช้อย่างเหมาะสม ตามกาลเทศะ ครูต้องมีบทบาทสำคัญต่อการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้เรียน และการรู้จักรับข้อมูลข่าวสารจากผู้เรียนก็มีความสำคัญด้วยเช่นกัน

ประการที่ 5. การได้รับการสนับสนุน (supporting) การให้การสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุความสำเร็จ ครูให้การสนับสนุนช่วยเหลือโดย การให้การรับรอง (endorsment) ในสิ่งที่นักศึกษาปฏิบัติ การให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง (backing) การให้การยอมรับ (approval) ทั้งนี้เพราะมุ่งหวังให้งานสำเร็จ ในที่นี้แม้แต่การยิ้ม หรือการให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่อตรวจรายงานของ นักศึกษา ก็ถือว่าเป็นการสนับสนุนเช่นกัน นอกจากนี้ จะต้องมีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เรียนเองอีกด้วย ซึ่งก็ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

Gorman and Clark's (1986 cited in Carlson-Catalano, 1988) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า ทำให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติบทบาทวิชาชีพได้ โดยระบุกิจกรรมที่สร้างเสริมพลังอำนาจไว้มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. การวิเคราะห์หรือวินิจฉัยทางการพยาบาล (analytic Nursing)
2. การเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Activity)
3. การสร้างความรู้สึกของการเป็นผู้ร่วมงานหรือบุคคลในหน่วยงาน (Collegiality)
4. การให้การสนับสนุน (Sponsorship)

นอกจากนี้ Carlson-Catalano (1992) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการสอนของอาจารย์ในการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา ซึ่งจะเสริมสร้างพลังอำนาจแก่นักศึกษาในการฝึกบทบาทวิชาชีพ ดังแสดงตัวอย่างในตาราง

กลยุทธ์ของอาจารย์พยาบาลในการเสริมสร้างพลังอำนาจ

กลยุทธ์การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowering Strategies)	กิจกรรมการเสริมสร้างพลังอำนาจของอาจารย์พยาบาล
1. การวิเคราะห์ทางการพยาบาล	1.1 ใช้ประสบการณ์ทางคลินิก อธิบายปัญหาการวางแผนการพยาบาล 1.2 ใช้ประสบการณ์ทางคลินิกจากนักศึกษา มาเป็นสถานการณ์สำหรับกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ปัญหา 1.3 ช่วยนักศึกษาในการระบุปัญหาในสถานการณ์การฝึกปฏิบัติ
2. การเป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	2.1 ช่วยเหลือนักศึกษาในการวางแผน เพื่อการเปลี่ยนแปลงกิจกรรม 2.2 สนับสนุนหรือส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถระบุถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง 2.3 ส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนการทำหน้าที่เป็นผู้นำกลุ่มของนักศึกษา
3. การสร้างความรู้สึกของการเป็นผู้ร่วมงานหรือบุคคลในหน่วยงาน	3.1 มีปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาในฐานะของผู้ร่วมงาน มิใช่เพียงแต่เป็นอาจารย์ของเขาเท่านั้น 3.2 ใช้คำถามของนักศึกษาเป็นคำถามในการให้นักศึกษาคนอื่น ๆ ค้นหาคำตอบ 3.3 กระตุ้นให้นักศึกษารู้จักขอคำแนะนำจากพยาบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแล
4. การให้การสนับสนุน	4.1 อธิบายถึงประโยชน์และคุณค่าของการสนับสนุนช่วยเหลือ 4.2 อภิปรายกลยุทธ์ การให้การสนับสนุนของการบริหารงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย 4.3 ช่วยนักศึกษาในการระบุถึงการสนับสนุนที่มีอยู่แล้วในระบบ

ที่มา : Carlson-Catalano, J.D. Empowering Nurses for Professional Practice. Nursing Outlook, 40, 3 (1992) : 141.

Hokanson (1992) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น ประกอบด้วย บรรยากาศของให้การดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (Nurturing and Caring environment) มีความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งกันและกัน ซึ่งพัฒนาจากความซื่อสัตย์ (Honesty) เปิดเผย (Openness) และจริงใจ (Genuineness) และควรมีทักษะทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication skills) การสื่อสารเป็นการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น (Share vision) มีความนอบน้อม (Courtesy) ยอมรับและให้เกียรติผู้อื่นด้วย นอกจากนี้แล้ว ตัวผู้รับเองก็ควรจะรับรู้มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความพร้อมและเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย (willing to assume responsibility and participate) การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงจะประสบความสำเร็จด้วยดี

สรุป การเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนการสอน เป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นระหว่างอาจารย์ และนักศึกษาโดยอาจารย์มีหน้าที่ในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพในตัวของนักศึกษาให้สูงขึ้น และเมื่อความสามารถและศักยภาพดังกล่าวได้รับการพัฒนาแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์จะต้องมีกลวิธี ที่จะช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถดึงศักยภาพในตนเองออกมา ในระหว่างการเรียนรู้อย่างเต็มที่ โดยอาจารย์ คือบุคคลสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerer) แก่นักศึกษานั่นเอง ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้เริ่มจากการมีปฏิสัมพันธ์หรือสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทั้งสองฝ่าย มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การเรียนรู้ของนักศึกษา อาจารย์เป็นผู้จัดเตรียมเครื่องมือ สิ่งแวดล้อม และโอกาส เพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของนักศึกษาในด้านต่างๆ และช่วยกระตุ้นให้นักศึกษาตระหนักรู้ในศักยภาพและความสามารถของตน ทำให้นักศึกษามีความรู้สึกว่าการเรียนรู้เป็นของตน ตนเองมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบตระหนักรู้ในการกระทำของตนและมีอำนาจในการควบคุมการกระทำนั้นๆของตนให้บรรลุเป้าหมาย นั่นคือนักศึกษารับรู้ถึงการมีพลังอำนาจของตน เมื่อใดก็ตามที่บุคคลไร้ซึ่งพลังอำนาจ จะมีความรู้สึกต่อตนเองในด้านลบ จึงทำให้ลดความรู้สึกเคารพในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การไม่สามารถกระทำการสิ่งใดเพื่อตน ให้บรรลุความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้ และจะทำให้ขาดความพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันในงานอาชีพในที่สุด ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่นักศึกษาจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรทางการพยาบาลให้พัฒนาความรู้สึกมีพลังอำนาจและเห็นคุณค่าในวิชาชีพซึ่งเป็นพื้นฐานของการสร้างพลังอำนาจให้กับตนเองในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ อันจะนำไปสู่ความมีอิสระและสามารถปฏิบัติบทบาทวิชาชีพได้อย่างเต็มศักยภาพ เพราะว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจ ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และมีแรงจูงใจภายในตนเอง เพื่อการเดินทางไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้พยาบาลมีความต้องการในการ

พัฒนาการเรียนรู้ และการทำงานของตนเองตลอดเวลาอันจะนำไปสู่การมีอำนาจความเชี่ยวชาญ (expert power) ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลอื่นในโอกาสต่อไป

2.5 กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจแก่นักศึกษาพยาบาล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจและการวิจัยต่าง ๆสรุปแนวคิดการจัดการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล ได้แนวทางการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างความรู้สึก ของการเป็นผู้ร่วมวิชาชีพ
2. กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถ และความมีคุณค่าแห่งตน
3. กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการคิดต่อสื่อสาร
4. กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างความมีอิสระแห่งวิชชี พ
5. กิจกรรมการสอนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ

2.5.1 ความสำคัญของกิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง 5 ด้าน

2.5.1.1 กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกของการเป็นผู้ร่วมวิชาชีพ(Collegiality) เป็นการเสริมสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในวิชาชีพ ถึงแม้ว่านักศึกษาคือผู้ฝึกปฏิบัติหรือผู้ฝึกหัดวิชาชีพ แต่ก็มีเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน คือการดูแลผู้ป่วยนั่นเอง นอกจากนี้การยอมรับว่า นักศึกษามีส่วนในการให้การพยาบาลและการดูแลแก่ผู้ป่วย จะช่วยเสริมสร้างให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในหน้าที่ และเห็นคุณค่าของงานที่ตนรับผิดชอบ ดังที่ Shlotfeldt (cited in Carlson-Catalano, 1992) กล่าวว่า ในการฝึกบทบาทวิชาชีพของนักศึกษานั้น ถ้าอาจารย์ยอมรับว่านักศึกษาคือสมาชิกใหม่ของวิชาชีพ (neophyte member of profession) จะเป็นการช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกพ้องในวิชาชีพ (Colleagueship) ทำให้นักศึกษามีการยอมรับตนเอง (self respect) และช่วยเสริมสร้างให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ต้องการได้รับการยอมรับว่าคือสมาชิกของกลุ่ม เช่นเดียวกับการยอมรับในความเป็นบุคคล และการแสดงออกในการยอมรับก็ควรมีความเท่าเทียมกับผู้อื่น และต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ Tracy (1990) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เริ่มต้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ของอาจารย์และนักศึกษา ตลอดจนบุคคลในวิชาชีพ นอกจากนี้แล้ว Stewart (1994) ยังได้เน้นถึงความสำคัญของการมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ว่าเป็นเสมือนข้อกำหนดเบื้องต้นที่จำเป็น และเอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องไว้ใจ

ผู้ร่วมงาน และผู้ร่วมงานหรือผู้ปฏิบัติก็ต้องสามารถไว้วางใจในผู้บริหาร และมั่นใจได้ว่าเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ก็จะได้รับความเห็นใจ เข้าใจ และพร้อมที่จะช่วยกันแก้ไขปัญหา และในขณะเดียวกัน ผู้เสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerer) ก็ต้องมีความเชื่อและไว้วางใจในความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคน ยอมรับการตัดสินใจ และมีส่วนรับผิดชอบในการกระทำของบุคคลเหล่านั้นด้วยเช่นกัน (Manthey 1992 cited in Rodwell, 1996) ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ดังกล่าว จึงควรเกิดขึ้นระหว่างอาจารย์พยาบาล และนักศึกษาพยาบาลด้วยเช่นกัน นอกจากนี้การเสริมสร้างความรู้สึกของการเป็นผู้ร่วมวิชาชีพนั้น จะก่อให้เกิดความเอื้ออาทรและพร้อมที่จะให้การดูแล ช่วยเหลือ (nurturing and caring) เป็นการส่งเสริมทักษะการสร้าง มนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นทักษะทางสังคมที่จำเป็น ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ มีการยอมรับผู้อื่น มองเห็นคุณค่าของบุคคลอื่น (acknowledging the worth of others) อันจะนำไปสู่การพัฒนาอื่นๆ ต่อไป การสอนของอาจารย์ในด้านนี้ นอกจากการสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น เป็นมิตร อาจารย์จะต้องเป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ สำหรับนักศึกษาทุกคนมีความจริงใจ ให้การดูแลเอาใจใส่ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันภายในวิชาชีพ ตลอดจนให้ความไว้วางใจ และเคารพในความเป็นบุคคลของนักศึกษา ทั้งนี้นักศึกษาสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกของอาจารย์ หรือภาษาท่าทาง เช่น แววตา สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง และการเป็นแบบอย่างที่ดีของการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ทั้งนี้เนื่องมาจากวิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงานในหลายๆ สาขาวิชา ทักษะของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง

2.5.1.2 กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถและความมีคุณค่าแห่งตน การส่งเสริมให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองนั้นเป็นมโนทัศน์หนึ่ง ที่มีความสำคัญในทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ที่มีผลต่อการคงอยู่ หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ และเป็นส่วนประกอบสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งหลายท่านได้สนับสนุนแนวคิดนี้ เช่น Byham (1988) ได้กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลนั้น ผู้เสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องมีส่วนในการ 1) สร้างเสริมความรู้สึกมีคุณค่าในตน หรือคงไว้ซึ่งความรู้สึกมีคุณค่านั้นๆ 2) รับฟังและตอบสนองที่แสดงความรู้สึกร่วม 3) มีความพร้อมในการร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมิได้ดึงความรับผิดชอบออกจากผู้ปฏิบัติงาน แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Mason, et. al (1991 : 5) ก็ให้ความสำคัญในการพัฒนาการรับรู้ความมีคุณค่าแห่งตน ความรู้สึกต่อตนเองในด้านดี (Positive self esteem) และการรับรู้ความสามารถของตน (skill self efficacy) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chally (1992 : 119) ที่ระบุว่าการมีความคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านดี (positive self concept) เป็นเครื่องมือที่สำคัญ และจำเป็นต่อการเสริมสร้าง

I 17285952

พลังอำนาจ เพราะความรู้สึกเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้บุคคลทำงานหรือภาระกิจต่างๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย Clutterbuck & Kernagham, (1995 : 181) กล่าวถึง ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า ลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจ (Characteristics of empowered people) ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะหลายประการ แต่ก็ควรมีความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในด้านดี เป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งจะทำให้บุคคล รู้สึกถึงพลังงานที่มีอยู่ในตน มีความมั่นใจและมีแรงจูงใจภายในตนเอง เป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะหลาย ๆ ประการที่มีอยู่ในบุคคลที่มีพลังอำนาจ และในการศึกษาของ Eylon (1994) ซึ่งวัดผลจากกลุ่มทดลองที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ พบว่ากลุ่มทดลองนั้นมีระดับของการรับรู้ความสามารถของตน (self efficacy) และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (self esteem) และความเชื่ออำนาจภายในตนเอง (internal locus of control) สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงความหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น คือ การที่บุคคลรับรู้และจัดการดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการรับรู้ความสามารถของบุคคลในระดับที่ตรงกับความเป็นจริง จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น (Bandura, 1986 อ้างถึงใน วิฌา ศิริสุข, 2534) และในกรณีของบุคคล 2 คน ที่อาจจะมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่จะแสดงออกในคุณภาพของการทำงานที่แตกต่างกันได้ ถ้าพบว่าบุคคล 2 คนนี้มีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน หรือแม้ว่าจะเป็นบุคคลคนเดียวกัน Bandura กล่าวว่า ความสามารถก็จะไม่ตายตัว แต่มีการยืดหยุ่นหรือเปลี่ยนแปลงตามสภาวการณ์ นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าตนมีความสามารถ ก็จะแสดงความสามารถนั้นออกมาและจะมีความอุตสาหะ อดทน ไม่ท้อถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด (Evans, 1989 อ้างถึงใน สมไภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2536) ในส่วนของการเสริมสร้างความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน (Self esteem) นั้น Taft (1985 อ้างถึงใน เสมอจันทร์ อะนะเทพ, 2535 : 40) กล่าวว่า การที่บุคคลจะรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่า มีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1. การประเมินเจตคติที่สังคมมีต่อตนเอง กระบวนการนี้มีรากฐานมาจากแนวคิดการมองตนเองของ Cooley โดยที่บุคคลสามารถรู้จักตนเองได้ โดยอาศัย "กระจกมองตนเอง" (Looking glass self) เป็นการรับรู้คุณค่าตนเองจากการประเมิน หรือการได้รับการยอมรับของผู้อื่น เป็นความรู้สึกจากภายนอกต่อคุณค่าของตน (out-self-esteem)

ประการที่ 2. ความรู้สึกของบุคคลต่อความสามารถในการตอบสนอง ต่อภาวะแวดล้อมและผลที่ตนได้รับนี้เป็นความรู้สึกภายใน ต่อคุณค่าของตนเอง (iner-self-esteem) ความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตนนี้ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามวัย วุฒิภาวะ หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

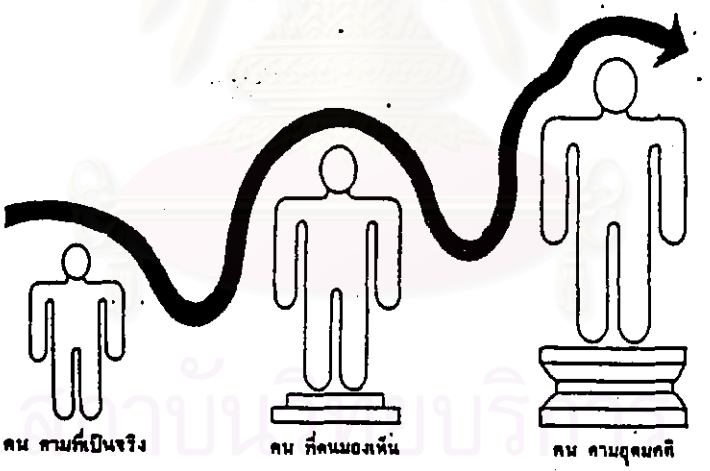
กล่าวคือ ถ้าบุคคลได้พบกับเหตุการณ์ที่ดำเนินไปในด้านดี และได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนกระทำ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนก็จะเพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลประสบกับเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่า ตนเองไร้ความสามารถ ไม่มีประโยชน์ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองก็จะลดลง

Roger (อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2531 : 123 - 125) กล่าวว่าความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน ถึงแม้ว่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย แต่ก็สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย โดยทฤษฎีตัวตน (Self theory) ดังนี้คือ มนุษย์มีตัวตน 3 แบบ

ตัวตนที่ 1. คือ ตนที่ตนมองเห็น (Self concept) คือภาพที่ตนมองเห็นว่าตนเองเป็นอย่างไร เป็นคนสวย คนเก่ง คนขี้อาย เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลจะรับรู้ และมองเห็นตนเองหลายแง่หลายมุม ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือตามที่คนอื่นมองเห็นก็ได้

ตัวตนที่ 2. คือ ตนตามที่เป็นจริง (Real self) คือลักษณะของตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง

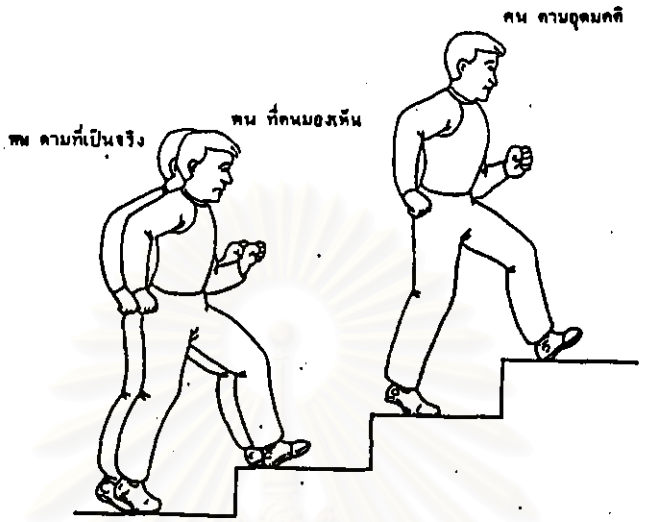
ตัวตนที่ 3. คือ ตนตามอุดมคติ (Ideal self) คือตัวตนที่อยากมีอยากเป็นแต่ยังไม่มีไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน



ภาพที่ 1. การแสดงตนทั้งสามแบบแตกต่างกันมาก

ที่มา: ศรีเรือน แก้วกังวาล. รู้เขา รู้เรา , 2531:123.

จากภาพที่ 1. ถ้าตนมีความแตกต่างกันมาก หรือมีข้อขัดแย้งกันมาก เนื่องจากตนที่เป็นจริงยังห่างไกลจากตนที่คนมองเห็น และตนตามอุดมคติ ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเองต่ำ



ภาพที่ 2. การมองเห็น ตน ตรงหรือใกล้เคียงกับ ตน ตามที่เป็นจริง
ที่มา: ศรีเรือน แก้วกังวาล. รู้เขา รู้เรา , 2531:124.

จากภาพที่ 2. จะเห็นได้ว่าตัวตนที่แท้จริงใกล้เคียงกับตนที่ตนมองเห็น ซึ่ง Roger (อ้างถึงใน ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2531 : 123 - 125) เชื่อว่าการทำให้ส่วนของตัวตนที่เป็นจริง และส่วนของตัวตนที่ตนมองเห็นมีความใกล้เคียงกัน และปรับตัวตนทั้งสองแบบนี้ ให้สามารถผสมกลมกลืนกันได้ (Congruence) บุคคลเหล่านี้มักจะมองเห็นตนตามอุดมคติที่ค่อนข้างเป็นไปได้

จะเห็นได้ว่าการรับรู้ความสามารถและความมีคุณค่าแห่งตนนี้ เป็นองค์ประกอบหนึ่งซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในตัวบุคคล ซึ่งแรงจูงใจภายในบุคคลนี้อาจเกิดจากการได้รับรางวัล คำชม การยอมรับนับถือจากคนอื่น จากความสำเร็จในการทำงาน จากความอยากรู้อยากเห็นภายในตนเอง (curiosity) หรือความอยากได้ผลประโยชน์บางอย่าง (acquisitiveness) Jane Smith (1990) ได้กล่าวเน้นถึงความรู้สึกทางด้านบวกว่ามีความสำคัญยิ่ง และมีส่วนผลักดันให้บุคคลมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ บุคคลก็จะพยายามแสดงความสามารถที่มีอยู่ออกมา เพื่อที่จะทำงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด จากความสำคัญและประโยชน์ตามที่ได้กล่าวมาทั้งหมดแล้วนั้น ถือเป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่จะต้องเสริมสร้างการรับรู้ ความสามารถ และความมีคุณค่าในตนเองของนักศึกษา และต้องช่วยให้นักศึกษาสามารถมองตนเองได้อย่างถูกต้อง และใกล้เคียงกับความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อที่จะสามารถพัฒนาไปสู่ตัวตนตามที่นักศึกษาคาดหวังได้ ซึ่งถือเป็น

การพัฒนาให้เกิดความเจริญงอกงามของนักศึกษา กิจกรรมการสอนในด้านนี้ จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจอีกด้านหนึ่ง ซึ่งต้องเริ่มต้นโดยอาจารย์ จะต้องเป็นผู้ที่ตระหนักเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้สึกในด้านดีในตัวนักศึกษา ช่วยให้นักศึกษาทุกคนเห็นคุณค่า และความสามารถของตนที่มีอยู่ และสามารถดึงความสามารถและความคิดสร้างสรรของตนมาใช้ได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งสามารถให้คำแนะนำให้ข้อมูลย้อนกลับ ในเชิงสร้างสรร และจริงใจแก่นักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกฝน และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

2.5.1.3 กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) ทักษะสำคัญที่มีความจำเป็นสำหรับพยาบาล คือความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งกับผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน ดังเช่น ในการประเมินภาวะสุขภาพของผู้ป่วย เพื่อค้นหาปัญหา หรือสาเหตุของปัญหา ซึ่งถ้าได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และครบถ้วนนั้น ก็จะทำให้พยาบาลสามารถใช้ความรู้ในขั้นต่อไป คือการวินิจฉัยปัญหาทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง และสมบูรณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาของผู้ป่วยได้ตรงกับปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วยและแม้ในขณะปฏิบัติการพยาบาล หรือในการสอน หรือแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติก็เช่นเดียวกัน พยาบาลจะต้องสามารถถ่ายทอดความรู้เพื่อให้ผู้ป่วยและญาติเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง หรือแม้แต่ในภาวะวิกฤติที่ผู้ป่วยต้องเผชิญ พยาบาลก็ต้องสามารถคลี่คลายปัญหาของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้การสื่อสารที่มีคุณภาพ กับผู้ร่วมงานก็จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการทำงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพสูงสุด (Smith, 1992) ดังคำกล่าวที่ว่า ผู้ที่มีพลังอำนาจคือ ผู้ที่สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นรู้ถึงปัญหาความต้องการและความสำเร็จของตนได้ (Clutterbuck and Kernagham, 1995 : 181) นอกจากนี้ในยุคโลกาภิวัฒน์ วิทยาการต่างๆ มีความก้าวหน้ารวดเร็ว และสามารถสื่อสารถึงกันทั่วทุกมุมโลก เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ ไม่ว่าองค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพพยาบาลหรือสถานการณ์อื่นๆ ของโลกก็ตาม พยาบาลควรจะมีความรู้เท่าทัน และการมีทักษะของการติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบสำคัญของการรู้จักเรียนรู้วิธีเรียน ซึ่งต่างจากการเรียนรู้เนื้อหาวิชา ทั้งนี้เพราะวิชาการต่างๆ มีความก้าวหน้าและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทักษะของการเรียนรู้วิธีเรียนนี้เอง จะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่เราปรารถนาให้เกิดในตัวนักศึกษา นอกจากนี้การที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและเพียงพอและมีการพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร ถือเป็นพื้นฐานของการมีพลังอำนาจของบุคคล (Smith, 1992) เพราะจะมีข้อมูลที่เพียงพอจะช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นยิ่งดังที่ Worrell and Holloway (1996) ได้กล่าวถึงผลลัพธ์ ของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า จะทำให้บุคคล

1) มีความสามารถในด้านการติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน บนพื้นฐานของการทำงานแบบให้ความร่วมมือ ยอมรับในความเป็นบุคคลของแต่ละคน 3) มีเอกสิทธิ์ (Autonomy) มีความเป็นอิสระ (independent) สามารถเป็นผู้นำตนเองและปกครองตนเอง 4) มีความรับผิดชอบ (Accountability) จากผลลัพธ์ทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าว Worrell and Holloway ได้เสนอความคิดเห็นไว้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการจัดการเรียนการสอน จึงควรมีส่วนส่งเสริมความสามารถทั้ง 4 ด้านดังกล่าวนี้ กิจกรรมการสอนในด้านนี้จึงต้องมีการส่งเสริมให้ ผู้เรียนฝึกทักษะการติดต่อสื่อสารต่างๆ ทุกระดับ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ และการใช้ประโยชน์จากการสื่อสาร เพื่อแสวงหาความรู้และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ และจากผลการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 2 ปี พ.ศ. 2536 ได้สรุปถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการปฏิบัติ ของบัณฑิต พยาบาลศาสตร์ ด้านตัวนักศึกษาพบว่า นักศึกษาขาดทักษะด้านเทคนิคการติดต่อสื่อสาร การใช้ภาษาและมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ และเป็นทักษะที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคล

2.5.1.4 กิจกรรมการสอนเพื่อเสริมสร้างความมีอิสระแห่งวิชาชีพ (Autonomy) ความมีอิสระเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีพลังอำนาจ (Hokonson, 1992 ; Worrell and Holloway, 1996 : 18) เนื่องจากความเป็นวิชาชีพ (Professional) วิชาชีพพยาบาลมีอิสระแห่งวิชาชีพ (Professional autonomy) ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลที่ได้แสดงออกให้ชุมชนรับรู้ได้ว่า มีความเฉพาะในตนเองสามารถตัดสินใจปฏิบัติด้วยเหตุผลทางสาระความรู้ในศาสตร์ของตนเอง (self determination) และอธิบายการปฏิบัติเหล่านั้นได้อย่างชัดเจนภายในขอบเขตวิชาชีพการพยาบาล และโดยสิทธิ์ของการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล ที่กฎหมายให้การรับรองไว้ในพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล พ.ศ. 2528 และตามจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลที่กำหนดขึ้น โดยสภาการพยาบาล และสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536 : 235) นักศึกษาพยาบาลคือผู้ที่จะประกอบวิชาชีพการพยาบาลในอนาคต ดังนั้นนักศึกษาควรจะได้รับรู้บทบาทหน้าที่ และอิสระแห่งวิชาชีพที่แท้จริงของตน เพื่อที่จะได้มีแนวทางในการฝึกปฏิบัติบทบาทวิชาชีพ และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาความมีอิสระแห่งวิชาชีพในลำดับต่อไป นอกจากนี้แล้ว อาจารย์ควรมีส่วนในการส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักในคุณค่าแห่งวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้นักศึกษามีอิสระในการตัดสินใจ ภายใต้อิสระแห่งวิชาชีพอย่างเต็มที่

2.5.1.5 กิจกรรมการสอนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ (Mentoring/ Supporting) การสนับสนุนเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของบุคคลหรืองานประสบความสำเร็จ (Chally, 1992 ; Vogt & Murrell, 1990 cited in Hokanson, 1992 : 610) การสนับสนุนคือการเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปอย่างคล่องตัว และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้นำแนวคิดของการให้การสนับสนุนช่วยเหลือนี้มาเป็นองค์ประกอบของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจหลายท่าน เช่น Gorman and Clark (1986, cited in Carlson-Catalano 1988) ได้กำหนดว่า การให้การสนับสนุน (sponsorship) เป็นองค์ประกอบ 1 ใน 4 ด้านของกิจกรรมการสอนของอาจารย์ที่เสริมสร้างพลังอำนาจแก่นักศึกษาในการฝึกบทบาทวิชาชีพ ซึ่ง Carlson-Catalano ได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในปี 1988 และ 1994 และการวิจัยของ Hokonson (1994) นอกจากนี้ Chally (1992) ก็ระบุว่า การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเป็นเครื่องมือของการเสริมสร้างพลังอำนาจ Chally กล่าวว่า การที่ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ ซึ่งอาจทำโดยการให้การรับรอง (endorsment) การให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง (backing) การให้การยอมรับ (approval) ในสิ่งที่นักศึกษาปฏิบัติ ตลอดจนการส่งเสริมให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระหว่างผู้เรียนเอง ก็ถือว่ามีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rodwell (1996) ซึ่งกล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นกระบวนการของการช่วยเหลือ (a helping process) นอกจากนี้ Stewart (1994) ยังกล่าวถึงทักษะที่เหมาะสมสำหรับการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้หลายประการ ทั้งทักษะการเอื้ออำนวย (facilitating) การเป็นผู้สอนงาน (mentoring) รวมทั้งทักษะการประคับประคอง หรือสนับสนุน (supporting) เป็นต้น Schon (1990, cited in Rodwell, 1996) กล่าวว่า นักศึกษาจะรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจจากการมีบทบาทในการเอื้ออำนวยของครู (facilitative role of educators) และเนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลมีลักษณะที่มีการปฏิบัติเป็นแกนกลางนั้น และการฝึกปฏิบัติของนักศึกษานั้นเป็นสภาพการณ์จริง ซึ่งเป็นการปฏิบัติดูแล ชีวิตคนที่มีภาวะเสี่ยง อาจารย์จึงต้องสนับสนุนช่วยเหลือโดยวิธีการต่างๆ ให้นักศึกษามีความพร้อมทั้งก่อนและขณะปฏิบัติจริง เช่น การฝึกในห้องปฏิบัติการ หรือการศึกษาสถานการณ์จริงจากสื่อต่างๆ ซึ่งควรจะมีความหลากหลายและทันสมัย ทั้งนี้เพราะผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีจากสื่อที่แตกต่างกันในการให้การสนับสนุนนั้น อาจารย์พยาบาลหรือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำตึกนั้นๆ ควรให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือ เมื่อนักศึกษาต้องการความช่วยเหลือนั้น เป็นสิ่งจำเป็นมาก ทั้งนี้เพราะนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ 4 กำลังอยู่ในช่วงของวัยรุ่นตอนปลาย หรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเริ่มมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้นนั้น เมื่อได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม และตรงกับความต้องการของตนนั้นจะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ จากการฝึกปฏิบัติงานของตนได้อย่างเต็มที่ ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ด้วยศักยภาพของตนที่มีอยู่ และเมื่ออาจารย์ตระหนักถึง

จุดเด่น จุดด้อยของนักศึกษา คือมีความเข้าใจผู้เรียนแล้วจะทำให้สามารถหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพหรือจุดเด่นให้ถึงขั้นสูงสุด และพัฒนาจุดด้อยที่พบในตัวผู้เรียนให้ปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นต่อไป

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแบบการเรียนของนักศึกษา

3.1 ความหมาย

แบบการเรียน หรือ Learning Styles นั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ได้แก่

Shafritz and others (1988 อ้างใน อรพรรณ ถือบุญชวัชชัย, 2538) กล่าวว่า แบบการเรียนนั้นเป็นวิถีของแต่ละคนในการรับรู้ข้อมูลใหม่ บางครั้งอาจเรียกว่า แบบการคิด (Cognitive styles)

ประไยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2525) ให้ความหมายว่า แบบการเรียนเป็นลักษณะและวิธีการเรียนของผู้เรียน

ลักษณี มีนะนันท์ และวุจิเรศ ธนูรักษ์ (2528) ได้กล่าวว่า แบบการเรียน หมายถึง แบบการตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้านการเรียนการสอนของผู้เรียนด้วยวิธีการหรือ พฤติกรรมที่ตนชอบใช้ในการแก้ปัญหา การคิด การเรียน และการมีสัมพันธภาพต่อบุคคลในสถานที่ที่มีการเรียนการสอน

อรพรรณ ถือบุญชวัชชัย (2538) กล่าวว่า แบบการเรียนก็คือ ลักษณะวิธีการหรือนิสัยที่แต่ละคนใช้ในการเรียนรู้ การคิด หรือการแก้ปัญหา

ดังนั้นแบบการเรียน ก็คือ วิธีการแนวทางต่างๆ ที่ผู้เรียนแต่ละคนประพฤติ หรือปฏิบัติระหว่างการเรียนรู้ของตนเองตลอดจนแนวคิด และปฏิสัมพันธ์ที่ผู้เรียนมีต่อผู้สอน หรือผู้เรียนคนอื่นๆ ฉะนั้น ผู้เรียนแต่ละคนจึงมีแบบการเรียน ที่เป็นของตนเองซึ่งอาจจะมีลักษณะผสมผสานของแบบการเรียนต่าง ๆ อยู่ในตัวของผู้เรียนแต่ละคนก็ได้

นักการศึกษา และนักจิตวิทยา จึงได้พยายามศึกษาและจำแนกแบบการเรียน ของผู้เรียนไว้หลายลักษณะ ได้แก่

Richard Mann and others (อ้างถึงใน อรพรรณ ถือบุญชวัชชัย, 2538) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเรียนในห้องเรียน และแบ่งแบบเรียนของผู้เรียนออกเป็น 8 แบบคือ

1. แบบยินยอม (The Compliant Students) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนมี ลักษณะกระตือรือร้น ตั้งใจเรียน ชอบเข้าชั้นเรียน ตั้งใจทำงาน เพื่อให้ถูกใจอาจารย์และผู้ปกครอง

2. แบบวิตกกังวล (The Anxious Dependents Students) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนมีลักษณะวิตกกังวลเกี่ยวกับการเรียนสูง รู้สึกว่าตนเองไม่มีความสามารถในการเรียน

3. แบบท้อใจ (The Discouraged Worker) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนมีลักษณะไม่มีความพึงพอใจตนเอง เมื่อผิดพลาดก็มักโทษตัวเอง ตำหนิตัวเอง มีทัศนคติต่อ ตนเองในทางลบ

4. แบบอิสระ (The Independent) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนมีลักษณะ สติปัญญาดี มีความรับผิดชอบ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิสระในตนเอง มีความคิดสร้างสรร

5. แบบวีรบุรุษ (The Heroes) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนมีลักษณะอยู่แนวหน้า เป็นที่รู้จักมีชื่อเสียงโด่งดังทางการเรียนภาคภูมิใจในอำนาจ พยายามสร้างเอกลักษณ์โดยการแสดงออก

6. แบบปฏิปักษ์ (The Snipers) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนมีลักษณะมองโลกในแง่ร้าย ภาคภูมิใจในตนเองต่ำ หลบหลีก ไม่ชอบการเผชิญหน้ากับอาจารย์ ชอบสร้างความขัดแย้งวุ่นวาย เป็นปฏิปักษ์กับอาจารย์

7. แบบแสวงหาความสนใจ (The Attention Seekers) เป็นแบบการเรียนที่ ผู้เรียนมีลักษณะเน้นสังคมมากกว่าสติปัญญา สร้างความสัมพันธ์กับอาจารย์และผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พูดคุย แสดงตัว เล่าเรื่องตลก เพื่อให้เกิดความสนใจและยอมรับในหมู่เพื่อน

8. แบบสงบเงียบ (The Silent Student) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนเป็นพวกที่ไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการอภิปรายในกิจกรรมการเรียน พูดน้อย เงียบเฉย ไม่ค่อยทำอะไร ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน สัมพันธภาพระหว่างผู้สอนและผู้เรียนมีน้อย

แบบการเรียนที่ผู้ศึกษาได้สนใจองค์ประกอบอื่น ๆ ก็คือ แบบของ Grasha and Reichman (1977 อ้างถึงใน อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย, 2538) ได้แบ่งแบบการเรียนของนักศึกษาออกเป็น 6 แบบ คือ

1. แบบอิสระ (Independent) แบบการเรียนนี้ เป็นลักษณะของผู้เรียนที่ชอบคิดด้วยตนเอง ชอบที่จะทำงานด้วยความคิดของตนเอง แต่ก็จะรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน และมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. แบบหลีกเลี่ยง (Avoidance) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนที่ไม่สนใจเรียน เนื้อหาวิชาในชั้นเรียนตามแบบแผน ไม่มีส่วนร่วมกับนักศึกษาคนอื่น ๆ และอาจารย์ใน ห้องเรียน ไม่สนใจสิ่งที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียน

3. แบบร่วมมือ (Collaborative) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดด้วยการร่วมมือ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความสามารถซึ่งกันและกัน ผู้เรียนแบบนี้จะร่วมมือกับอาจารย์ กลุ่มเพื่อน และชอบที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น เขามองชั้นเรียนเป็นสถานที่ซึ่งเหมาะสมสำหรับการมีปะทะสังสรรค์ทางสังคม และเรียนรู้เนื้อหาวิชา

4. แบบพึ่งพา (Dependent) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนมีลักษณะมีความอยากรู้อยากเห็นทางวิชาการน้อยมาก และจะเรียนรู้เฉพาะสิ่งที่กำหนดให้เรียนเท่านั้น ผู้เรียนจะพึ่งผู้สอนในเรื่องแนวทางการศึกษาว่าควรจะทำอย่างไร มองว่าอาจารย์และเพื่อนร่วมชั้นเรียนเป็นแหล่งความรู้และแหล่งสนับสนุนทางวิชาการ

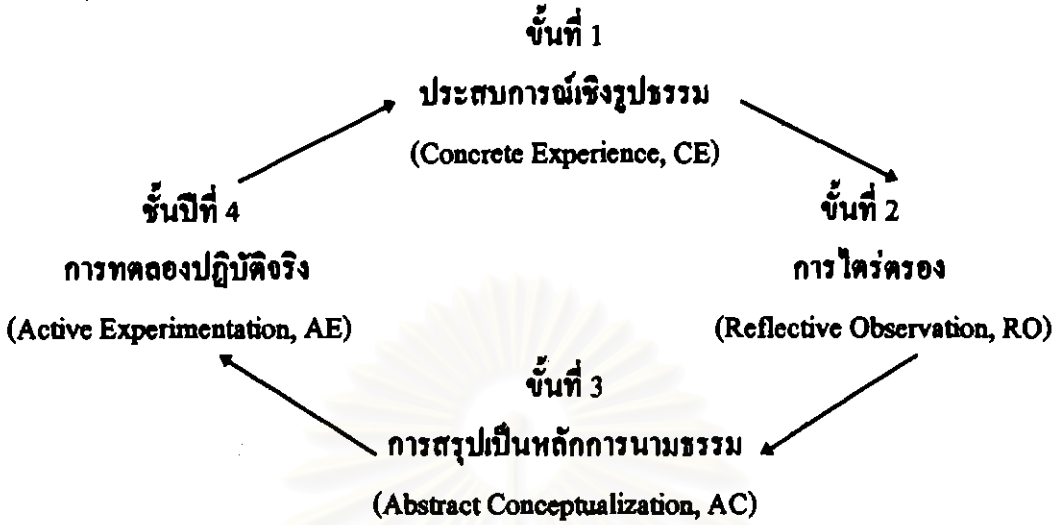
5. แบบแข่งขัน (Competitive) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยการพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีกว่าคนอื่นในชั้นเรียน เขามีความรู้สึกว่าจะต้องแข่งขันกับคนอื่น เพื่อรางวัลในชั้นเรียน เช่น ระดับคะแนนที่ดีกว่า หรือได้รับคำชมเชยจากอาจารย์ เขามองดูบรรยากาศในห้องเรียนว่าจะต้องมีการแพ้หรือชนะ และเขาต้องเป็นผู้ชนะเสมอ

6. แบบมีส่วนร่วม (Participant) เป็นแบบการเรียนที่ผู้เรียนมีลักษณะของผู้เรียนที่ต้องการเรียนรู้เนื้อหาวิชา เข้าชั้นเรียน มีความรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด จากชั้นเรียนและมีส่วนร่วมกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าควรจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชั้นเรียนให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

แบบการเรียนที่จำแนกตามกระบวนการคิด (Cognitive Learning Styles)

Kolb (1984) กล่าวว่า การเรียนรู้ของมนุษย์นั้น ต้องดูกันที่กระบวนการ มิใช่ผลลัพธ์ ความรู้ถูกสร้างขึ้นจากการนำความรู้และประสบการณ์ในอดีต มาเป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ในปัจจุบัน และการเรียนรู้นี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และการเรียนรู้ของคน มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลและสิ่งแวดล้อมเสมอ การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นเป็นวงจร ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภูมิที่ 2 ขั้นตอนของการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

(Kolb's experiental learning model)

ที่มา: Kolb (อ้างใน วรรณวดี เนียมสกุล , 2538)

Kolb อธิบายขั้นตอนการเรียนรู้ทั้ง 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ประสบการณ์เชิงรูปธรรม (concrete Expenence) เป็นขั้นของการที่ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมและรับรู้ในประสบการณ์ต่าง ๆ เน้นการใช้ความรู้สึก และยึดถือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงตามที่ตนประสบในขณะนั้น แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ขั้นที่ 1 ของครูอาจจะส่งเสริมการเรียนรู้ในขั้นนี้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสังเกตุการณ์จากสภาพการณ์จริง หรือดูจากสื่อที่เหมือนจริงเป็นต้น

ขั้นที่ 2 การไตร่ตรอง (Reflective Observation) เป็นขั้นที่ผู้เรียนมุ่งที่จะทำความเข้าใจความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับ โดยการคิดอย่างใคร่ครวญ ไตร่ตรอง

ขั้นที่ 3 สรุปหลักการนามธรรม (Abstract Conceptualization) เป็นขั้นของการใช้ความคิดและเหตุผลในการสรุปรวบรวมความคิดเป็นหลักการ

ขั้นที่ 4 การทดลองปฏิบัติจริง (Active Experimentation) เป็นขั้นที่มุ่งความรู้ ความเข้าใจจากขั้นที่ 3 ไปทดลองปฏิบัติ

Kolb กล่าวว่า ผู้เรียนแต่ละคนมีความถนัด หรือใช้ขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนรู้แตกต่างกันไป จึงทำให้เกิดแบบการเรียนรู้ได้ออกเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบอเนกนัย (Divergent Type) เป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ในขั้นตอนที่ 1 (CE) และขั้นที่ 2 (RO) ได้ดี คือ มีความสามารถสูงทางด้านประสบการณ์เชิงรูปธรรม และการสังเกตไตร่ตรอง นั้นคือสามารถเรียนรู้และจินตนาการได้เองจากสถานการณ์เชิง รูปธรรม จึงทำให้สามารถทำงานได้หลายสถานการณ์ มักเชี่ยวชาญด้านศิลปศาสตร์ และ มนุษยศาสตร์

2. แบบดูดซับ (Assimilative Type) มีลักษณะเด่นด้านการสังเกตอย่างไตร่ตรอง ขั้นที่ 2 (RO) และสนใจหลักการเชิงนามธรรม สามารถนำแนวคิดไปปฏิบัติบุคคลในกลุ่มนี้มักอยู่ในสาขาวิทยาศาสตร์พื้นฐาน สาขาคณิตศาสตร์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและวางแผน

3. แบบเอกนัย (Convergent Type) เป็นผู้ที่มีความสามารถในขั้นที่ 3 (AC) และขั้นที่ 4 (AE) จะมีลักษณะที่ตรงกันข้ามกับพวก เอนกนัย เป็นผู้ที่สามารถนำแนวคิดที่เป็นนามธรรมไปใช้ในการปฏิบัติจริง มีความสนใจที่เฉาะเจาะจงในสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ สามารถทำงานได้ดีในสถานการณ์ที่ต้องการคำตอบเดียว ชอบใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ และมักทำงานกับวัตถุมากกว่าบุคคล บุคคลในกลุ่มนี้มักทำงานพวกวิทยาศาสตร์กายภาพ และวิศวกร

4. แบบปรับปรุง (Accommodative Type) เป็นบุคคลที่เน้นการใช้ขั้นที่ 4 (AE) และขั้นที่ 1 (CE) เป็นผู้ที่ชอบลงมือปฏิบัติ ชอบทดลอง จะทำงานได้ดีใน สถานการณ์ที่ต้องใช้การปรับตัว ชอบทดลอง มีประสบการณ์ใหม่ ๆ กลุ่มบุคคลเหล่านี้มักอยู่ในสาขาวิชาที่ต้องมีการประยุกต์และใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น นักบริหาร นักการตลาด หรือพนักงานขาย เป็นต้น

แบบการเรียนที่จำแนกตามลักษณะการทำงานของสมอง

มีผู้ได้ศึกษาการจำแนกแบบการเรียนไว้ 3 ลักษณะคือ

1. J. King (1993, อ้างถึงใน พรชุลี อาชวบำรุง, 2537) ได้จำแนกแบบการเรียนของนิสิตนักศึกษา โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีการทำงานหลายมิติของ เซลสมอง (Multifaceted Functions of the Brain) แบ่งการเรียนออกเป็น 4 ส่วน คือ

1.1 แบบการเรียนแบบการเห็น (Visual) หมายถึง ลักษณะและวิธีการเรียนของนิสิตนักศึกษาที่มีแนวโน้มในการใช้สายตา มองภาพกราฟ แผนภูมิต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความ ทรงจำและการเรียนรู้

1.2 แบบการเรียนแบบการฟัง (Audio) หมายถึง ลักษณะและวิธีการเรียนของนิสิตนักศึกษา ที่มีแนวโน้มการใช้หูฟังข้อความสื่อทางเสียงต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความทรงจำและการเรียนรู้

1.3 แบบการเรียนแบบการอ่าน (Reading) หมายถึง ลักษณะและวิธีการเรียนของนิสิตนักศึกษา ที่มีแนวโน้มในการใช้สายตาอ่านข้อเขียนหรือข้อความที่ใช้เอกสาร ตำราต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความทรงจำและการเรียนรู้

1.4 แบบการเรียนแบบการเคลื่อนไหว (Kinesthetic) หมายถึง ลักษณะและวิธีการเรียนของนักศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มในการใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ในการก่อให้เกิดการทรงจำและการเรียนรู้

2. การแบ่งแบบการเรียนของนักศึกษาตามลักษณะของการที่สมองจักกระทำกับข้อมูล เจ.คิงส์ ก็แบ่งออกเป็น 2 แบบคือ (อ้างถึงใน อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย, 2537)

2.1 แบบการเรียนแบบจับกลุ่ม หมายถึง ลักษณะและวิธีการของ นักศึกษาที่มีแนวโน้มในการจับกลุ่มความคิดเป็นหมวดหมู่ เพื่อก่อให้เกิดความทรงจำและการเรียนรู้

2.2 แบบการเรียนแบบการเชื่อมโยงเป็นสาย หมายถึง ลักษณะและวิธีการเรียนของนักศึกษา ที่มีแนวโน้มในการเชื่อมโยง ในแนวตรง เพื่อก่อให้เกิด ความทรงจำและการเรียนรู้

3. Witken and Moore (1975, อ้างถึงใน อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย, 2538) ได้อาศัยหลักการ ในการจัดกระทำต่อข้อมูล โดยแบ่งแบบการเรียนของนิสิตนักศึกษาออกเป็น 2 แบบ คือ

3.1 แบบการเรียนแบบสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะและวิธีการเรียนของนิสิตนักศึกษา ที่มีแนวโน้มเชื่อมโยงกับภาพรวมความคิดใหม่จากการปรับความคิดใหม่ เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคมไม่เน้นเนื้อหาวิชาการ แต่เน้นความเกี่ยวเนื่องกับประสบการณ์ของตน เพื่อก่อให้เกิดความทรงจำและการเรียนรู้

3.2 แบบการเรียนแบบวิเคราะห์ หมายถึง ลักษณะและวิธีการเรียนของ นิสิตนักศึกษา ที่มีแนวโน้มแยกแยะเนื้อหารายละเอียด เป็นความคิดที่มีโครงสร้างมีขั้นตอน เน้นสิ่งที่ไม่มีชีวิต และไม่เกี่ยวกับตน ในลักษณะเนื้อหาวิชาการ เพื่อก่อให้เกิดความทรงจำและการเรียนรู้

3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับแบบการเรียน

Lassan (1984) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาสองกลุ่ม ที่เข้ามาเรียนในระดับปริญญาตรี พบว่า มีแบบการเรียนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ นักศึกษาในชั้นปีสูง ๆ จะมีความสามารถในการเรียนรู้โดยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลายมากกว่า คือมีการใช้วิธีการเรียนรู้วิธีเดียวในปีต้น ๆ

Wilkerson (1986) ได้ศึกษาแบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยส่วนภูมิภาค จำนวน 133 คน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของ Kolb พบว่า คะแนนการเรียนรู้ของนักศึกษาในขั้นที่ 2 คือ การคิดไตร่ตรอง (Reflective Obervation) ค่อนข้างต่ำกว่าขั้นตอน อื่น ๆ ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ Patterson (1994) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ของแบบการเรียนของนักศึกษา และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยพบว่า แบบการเรียนของนักศึกษาทั้ง 4 แบบ มีจำนวนดังต่อไปนี้คือ แบบซึมซับ (Assimilators) 52 % แบบเอกนัย (Convergers) 23 % แบบอเนกนัย (Divergers) 22 % และแบบปฏิบัติ (Accommodators) 15 %

ราชพร ปารุงศรี (2535) ศึกษาแบบการเรียนของนักศึกษาต่างสาขาวิชาโดยใช้แนวทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ของนักศึกษา 800 คน พบว่า นักศึกษาที่เรียน วิชาเอกแตกต่างกันมีแบบการเรียนที่แตกต่างกัน

ผู้เรียนสาขาวิชาประวัติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และจิตวิทยา มีแบบการเรียนแบบอเนกนัย

ผู้เรียนสาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมวิทยา และเคมี มีแบบการเรียนแบบซึมซับ

ผู้เรียนสาขาวิชา พยาบาล และวิศวกรรม มีแบบการเรียนแบบเอกนัย

ผู้เรียนสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มีแบบการเรียนแบบปฏิบัติ

ประไยชน์ คุปต์กาญจนากุล (2525) ได้ทำการศึกษาแบบการเรียนของนักศึกษา โดยแบ่งแบบการเรียนตามแนวคิดของ Grasha and Reichman โดยกลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 4 สาขา คือ สาขาวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ สาขาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สาขา สังคมศาสตร์ และสาขามนุษยศาสตร์ จำนวน 750 คน พบว่า

1. นิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยชอบแบบการเรียน 4 แบบ คือ ชอบแบบการเรียนแบบร่วมมืออยู่ในระดับสูง ส่วนแบบการเรียนแบบมีส่วนร่วม แบบพึ่งพา แบบอิสระ อยู่ในระดับปานกลางไม่ชอบแบบการเรียนแบบหลีกเลี่ยง และแบบแข่งขันน้อย

2. นิสิตชายชอบแบบการเรียนแบบอิสระสูงกว่านิสิตหญิง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นิสิตหญิงชอบแบบการเรียนแบบพึ่งพาและแบบมีส่วนร่วมสูงกว่านิสิตชาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

3. นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ชอบแบบการเรียนแบบร่วมมือ และแบบมีส่วนร่วมสูงกว่านิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

4. นิสิตนักศึกษาในสาขาวิชาต่างกัน มีแบบการเรียนอิสระ แบบพึ่งพา และแบบมีส่วนร่วมต่างกัน

5. นิสิตชั้นปีที่ 1. ชอบแบบการเรียนแบบพึ่งพามากกว่าชั้นปีอื่นๆ และนิสิตชั้นปีที่ 4 ชอบแบบการเรียนแบบพึ่งพาน้อยที่สุด

6. แบบการเรียนส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในทางบวก แต่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ยกเว้นแบบการเรียนมีส่วนร่วมกับแบบร่วมมือ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แบบการเรียนแบบหลีกเลี่ยงกับแบบร่วมมือ และแบบการเรียนแบบหลีกเลี่ยงกับแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันในทางลบ

อุไรรัตน์ ศรีสวย (2526) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการเรียนกับเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นปี และวิชาเอกของนักศึกษาวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบวัดการเรียนของ Grasha and Reichman ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีลักษณะการเรียนแบบมีส่วนร่วมและแบบร่วมมือ อยู่ในเกณฑ์สูง มีลักษณะการเรียนแบบพึ่งพา แบบอิสระ และแบบแข่งขัน อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง มีลักษณะการเรียนแบบหลีกเลี่ยงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ รูปแบบการเรียนแบบพึ่งพา มีความสัมพันธ์กับเพศ อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีขนาดของความสัมพันธ์ 0.13 นักศึกษาที่มีวิชาเอกต่างกัน มีรูปแบบการเรียนแบบหลีกเลี่ยง และแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนรูปแบบการเรียนแบบอื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับเพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นปี และวิชาเอกอย่างมีนัยสำคัญ ระดับชั้นปีและวิชาเอกมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญในด้านการเรียนแบบพึ่งพา และแบบแข่งขัน นอกจากนี้ยังพบว่า รูปแบบการเรียนแบบต่างๆ ส่วนมากมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญในระดับค่อนข้างต่ำ ($.02 < r < 0.9$) และในระดับปานกลาง ($.40 < r < .59$) โดยเฉพาะรูปแบบการเรียนแบบหลีกเลี่ยงกับแบบมีส่วนร่วมสัมพันธ์กันในทางลบ ($r = -.43$) และรูปแบบการเรียนแบบมีส่วนร่วมกับแบบร่วมมือสัมพันธ์ในทางบวก ($r = .52$)

ลักษณี มีนะนันท์ และรุจิเรศ ธนูรักษ์ (2528) ได้ทำการศึกษาแบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลรามาธิบดี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลรามาธิบดี ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2526 จำนวน 275 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบการเรียนของ Grasha and Reichman ผลการศึกษาพบว่า นักศึกษามีแบบการเรียนแบบร่วมมือในระดับค่อนข้างสูง รองลงมาเป็นแบบมีส่วนร่วม แบบพึ่งพา แบบอิสระ ตามลำดับ ในระดับปานกลาง และมีแบบการเรียนแบบแข่งขัน แบบหลีกเลี่ยง ในระดับต่ำ สำหรับนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดมีแบบการเรียนแบบพึ่งพา และแบบมีส่วนร่วมมากกว่านักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแบบการเรียนแบบอื่นๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับนักศึกษาที่มีผลการเรียนสูงพบว่า มักใช้แบบการเรียนแบบร่วมมือ แบบพึ่งพา และแบบหลีกเลี่ยง นอกจากนี้พบว่านักศึกษาระดับชั้นปีต่าง กันยังมีแบบการเรียนแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับแบบการเรียน

แบบการเรียน (Learning Styles) ของนักศึกษาเป็นแนวทางหรือวิธีการที่นักศึกษาแต่ละคนประพฤติหรือปฏิบัติ ระหว่างการเรียนรู้ของตนเอง เป็นกระบวนการที่มีการแสดงพฤติกรรมในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่แวดล้อมนักศึกษาอยู่ ก็คือกลุ่มเพื่อนและอาจารย์ ในการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลนั้น มีจุดมุ่งหมายของการพัฒนานักศึกษาในด้านต่าง ๆ หลายด้านไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งรวมถึงทักษะทางสังคม (social skill) ด้วย และจากคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลในการปฏิบัติวิชาชีพ หลังจากจบการศึกษาไปแล้วนั้น นักศึกษาจะต้องมีความรู้เชิงวิชาชีพ มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงานทุกระดับ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการคือผู้ป่วยและญาติ ทักษะทางสังคมจึงมีความจำเป็นด้วยเช่นกัน และกระบวนการจัดการเรียนการสอนในภาคปฏิบัติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มุ่งประเด็นความ สนใจในการศึกษากิจกรรมการสอนของอาจารย์พยาบาล เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจแก่นักศึกษาพยาบาลในการฝึกภาคปฏิบัติตามการรับรู้ของนักศึกษานั้น แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล (interpersonal process) เริ่มตั้งแต่สองคนขึ้นไป ก็คือระหว่างตัวอาจารย์และนักศึกษา โดยอาจารย์เป็นผู้จัดเตรียมประสบการณ์การเรียนรู้ เครื่องมือ โอกาส ทรัพยากรต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมที่ เหมาะสม เพื่อการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของนักศึกษา สิ่งสำคัญอีกประการที่จะต้องให้ความสนใจคือตัวนักศึกษา เพราะนักศึกษาถือเป็นบุคคลที่มีความคิดเป็นของตนเอง มีอิสระและเสรีภาพในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง และมีแบบการเรียน (Learning style) ที่เป็นแบบของตน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแบบการเรียนต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบการเรียนของ Grasha and Reichman ซึ่งแบ่งแบบการเรียนออกเป็น 6 แบบ ซึ่งเน้นการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน และแนวทางการค้นคว้าเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมลักษณะและวิธีการเรียนของนักศึกษา และจากการศึกษาวิจัยเรื่องแบบการเรียนของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า นักศึกษามีแบบการเรียนที่แตกต่างและหลากหลายแม้ในสาขาวิชาเดียวกันก็ตาม แต่มักพบว่านักศึกษาจะมีแบบการเรียนแบบมีส่วนร่วมหรือแบบร่วมมืออยู่ในระดับสูง และแบบการเรียนของนักศึกษาพยาบาลก็พบว่า เป็นแบบมีส่วนร่วมและร่วมมืออยู่ในระดับสูงเช่นกัน ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้องกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจผ่านทางการสอน ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและความร่วมมือระหว่างนักศึกษา

และอาจารย์ผู้สอน และเมื่อทราบแบบการเรียนของนักศึกษา ก็จะทำให้อาจารย์ผู้สอนสามารถพัฒนารูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น จึงควรมีการพัฒนาแบบการสอน (Teaching Styles) ควบคู่ไปกับการเรียนรู้รูปแบบการเรียน (Learning Styles) ของนักศึกษาไปพร้อม ๆ กัน

ความสำคัญของตัวแปรที่นำมาศึกษาในการวิจัยนี้

กระบวนการจัดการเรียนการสอนมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นตัวป้อนของระบบการเรียนการสอนคือ ผู้สอน ผู้เรียน หลักสูตร และบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน (จินดนา ยูนิพันธุ์, 2527) การเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพเมื่อองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

1. ผู้สอนคืออาจารย์พยาบาล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพของระบบการเรียนการสอนส่วนหนึ่งนั้นขึ้นอยู่กับอาจารย์ ดังนั้นนอกจากอาจารย์พยาบาลจะต้องมีสมรรถภาพในด้านวิชาชีพแล้ว ก็ควรมีความสามารถในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสมให้กับผู้เรียนแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความรู้ในวิชาที่จะสอน และมีความเข้าใจหลักสูตรเป็นอย่างดี นอกจากนี้ควรมีความเข้าใจในตัวผู้เรียนคือนักศึกษาอีกด้วย อาจารย์ต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีการแสดงออกทางพฤติกรรม และความคิดเห็นที่แสดงถึงการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ

2. ผู้เรียนคือนักศึกษาพยาบาล เป็นผู้ที่อยู่ในกระบวนการการเรียนรู้ ที่มีความสำคัญยิ่งทั้งนี้เพราะ นักศึกษามีความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งความแตกต่างในตัวของนักศึกษาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน (ชนาทิป พรกุล, 2535) ความแตกต่างที่มีอยู่ในตัวของนักศึกษานั้นได้แก่ สติปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับชั้นปี ความถนัดทางการเรียน แบบการเรียน และธรรมชาติของนักศึกษาพยาบาล ซึ่งมีอายุอยู่ในช่วงของวัยรุ่นตอนปลาย และวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ซึ่งเป็นวัยที่มีพลังในตัวสูง เริ่มมีความรับผิดชอบในเป้าหมายชีวิตของตนเองได้ ดังนั้นถ้าอาจารย์พยาบาลให้ความสนใจในตัวนักศึกษา พยายามศึกษาจนมีความเข้าใจในตัวนักศึกษามากพอก็จะสามารถปรับวิธีการสอนให้เหมาะสมกับนักศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ ในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในตัวของนักศึกษาคือ ระดับชั้นปีที่นักศึกษากำลังเรียนอยู่ เนื่องจากการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ มีลักษณะของการจัดหลักสูตรแบบก้าวหน้า คือ นักศึกษาจะเริ่มเรียนรู้จากสิ่งง่าย ไปก่อนและเริ่มฝึกปฏิบัติการพยาบาลที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ในชั้นปีสูงๆ และในการวิจัยนี้ มุ่งเน้นศึกษาการรับรู้กิจกรรมการสอน

ของอาจารย์พยาบาลที่เสริมสร้างพลังอำนาจของนักศึกษา ในการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากในสภาพการณ์ของการฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา มีความใกล้เคียงกับสภาพการณ์ที่นักศึกษาจะต้องปฏิบัติงานในฐานะพยาบาลวิชาชีพ หลังจากการสำเร็จการศึกษาไปแล้ว และการวิจัยนี้มุ่งเน้นที่การรับรู้กิจกรรมการสอนของอาจารย์พยาบาล จากการรับรู้ของนักศึกษาทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจในการเรียนการสอนนั้น ผู้เรียนจะต้องตระหนักเห็นคุณค่า และความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจนี้ จึงจะทำให้การเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดประโยชน์สูงสุด

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นผลลัพธ์ทางการเรียนของนักศึกษา จากการวัดและประเมินผลการเรียนของนักศึกษา ซึ่งจะทราบได้จากค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการสอบในแต่ละครั้ง ซึ่งในการวิจัยนี้เกณฑ์การประเมินผลการเรียน (นิกา เมธชาวีชัย, 2536) ดังนี้

นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.00 - 2.49 ถือว่านักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับต่ำ

นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสม 2.50 - 2.99 ถือว่านักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับปานกลาง

นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสม 3.00 - 4.00 ถือว่านักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับสูง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องการศึกษากิจกรรมการสอนของอาจารย์พยาบาลเพื่อ เสริมสร้างพลังอำนาจของนักศึกษาพยาบาลในการฝึกปฏิบัตินั้น พบว่ามีการศึกษาน้อยมาก ยังไม่พบการศึกษาในประเทศไทย แต่ในต่างประเทศนั้นมีความสนใจนำแนวคิดนี้มาใช้ในการจัดการศึกษา ได้แก่

Lundeberg (1988, cited in Gibson,1991)ได้ศึกษาจากการรายงานของนักศึกษาพบว่าการได้รับการดูแลและการเสริมสร้างพลังอำนาจจากครูนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเริ่มทำงาน หรือแม้แต่พยาบาลที่ทำงานมาเป็นเวลา 1 ปีแล้ว ก็ตาม การรายงานระบุว่า การให้การดูแล และการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นส่งเสริมให้พยาบาลมีความรู้ และมีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น

Ruscoe, et. al (1989) ได้ทำการศึกษา การรับรู้พลังอำนาจและการมีประสิทธิภาพของครู 1065 คน และผู้บริหาร จำนวน 85 คน จากการศึกษา พบว่า มี 17 ข้อจากข้อคำถาม 87 ข้อ ให้ความสนใจของการมีพลังอำนาจไปที่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือการมีอิทธิพล มีความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประสิทธิภาพแห่งตน (personal efficacy) และมีอิทธิพลและการตัดสินใจและการมีพลังอำนาจ

Carlson Catalano (1988) ซึ่งได้ระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ คือการที่จะส่งเสริมให้พยาบาลฝึกปฏิบัติบทบาทวิชาชีพได้ และได้ศึกษากิจกรรมของอาจารย์พยาบาลที่มีส่วนเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 4 หมวด คือ 1.) การวิเคราะห์หรือวินิจฉัยทางการพยาบาล (Analytic Nursing) 2.) กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Activity) 3.) การส่งเสริมความเป็นหนึ่งของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน (Collegiality) 4.) การให้การสนับสนุน (Sponsorship) จากการตอบแบบสอบถามของอาจารย์พบว่า อาจารย์มีพฤติกรรมที่ส่งเสริมพลังอำนาจของนักศึกษาเพียง 1/4 ของกิจกรรมทั้งหมดเท่านั้น และพบว่ากิจกรรมการสอนในกลุ่มของกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (change activities) และการให้การสนับสนุน (Sponsorship) ของอาจารย์ยังมีน้อย

Chandler (1991) ได้ศึกษาการรับรู้ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานและการรับรู้พลังอำนาจของพยาบาลโดยการสำรวจจากพยาบาลจำนวน 268 คน ในโรงพยาบาล 2 แห่ง ซึ่งพบว่าองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร คือ การได้รับข่าวสารข้อมูล การได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ และการมีโอกาส

Hobbs (1992) ได้วิจัย สำรวจในนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 88 คน โดยใช้แบบสอบถาม PKPCT ของ Barrett's (1983) และนักศึกษาจำนวน 18 คน ถูกสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นักศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($t = 8.89$, $P = .001$) กล่าวคือกลุ่มคะแนนต่ำ รายงานถึงอุปสรรคมากมายในสภาพแวดล้อมของสถาบันการศึกษามากกว่ากลุ่มที่มีคะแนนสูง สิ่งที่เป็นอุปสรรคตามการรายงานของนักศึกษาได้แก่ ข้อจำกัดในส่วนของ หลักสูตรนโยบาย ความจำกัดของเวลา ครูมักไม่ปกป้องนักศึกษา บทบาทของนักศึกษาคล้ายกับเป็นผู้ชำนาญการ และสิ่งที่สนับสนุนการมีพลังอำนาจของนักศึกษาเหล่านี้ได้แก่ การจัดโครงสร้างหลักสูตรที่สนับสนุน นักศึกษาชั้นปีสูง ๆ ให้มีความเป็นอิสระ และควรสนับสนุนพฤติกรรมการกล้าแสดงออก อีกด้วย

Carlson-Catalano (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพลังอำนาจของพยาบาลในโรงพยาบาลเขตเมืองของรัฐนิวยอร์กกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งพบว่าพลังอำนาจและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ (p = .003) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาลักษณะงาน 4 ลักษณะคือ งานที่มีความหลากหลาย (variety) งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่มีลักษณะเฉพาะเป็นเอกลักษณ์ (identity) และลักษณะงานที่มีผลย้อนกลับ ซึ่งพบว่าลักษณะงานดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Eylon (1994) ได้ทำการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) ในนักศึกษาระดับปริญญาจำนวน 135 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองและควบคุม โดยที่กลุ่มทดลองจะได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพิ่มขีดความรับผิดชอบและการสร้างความเชื่อเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นระยะเวลานาน 3 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองมีระดับของการรับรู้สักยภาพแห่งตน (Self efficacy) ความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน (Self esteem) และความเชื่ออำนาจภายในตนเอง (internal locus of control) สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยภายในตัวบุคคลทั้งสามดังกล่าวยังส่งผลต่อความพึงพอใจของนักศึกษาอีกด้วย

Hokanson (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรม องค์กรและกิจกรรมการสอนของอาจารย์ จำนวน 281 คน ครูสอนในหลักสูตรพยาบาลระดับปริญญาตรีและโท พบว่า อาจารย์รายงานว่า ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจ แต่มีการรับรู้ต่องานในหน้าที่ที่ต้องให้บริการแก่ผู้รับบริการนั่นอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนคะแนนพฤติกรรมการสอนที่เสริมสร้างพลังอำนาจในการตอบแบบสอบถาม (SPPNPQ) มีค่าเฉลี่ยเพียง 19 เท่านั้น จากคะแนน เต็มทั้งหมด 40 คะแนน และพบว่า มากกว่า 50 % ของอาจารย์ที่ตอบว่าตนเองปฏิบัติกิจกรรมการสอนในหัวข้อของการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาการพยาบาล และการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้สอนและผู้เรียน และมีความสัมพันธ์น้อยมาก ระหว่าง พฤติกรรมการสอนของอาจารย์และวัฒนธรรมองค์กร (R = .0138 , P = .05)

ส่วนการวิจัยในประเทศเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในประเด็นของการบริหารและการปฏิบัติการพยาบาล แต่ยังไม่พบด้านการศึกษาพยาบาล คือ

สุพิศ กิตติรัชดา (2538) ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ 123 คน พบว่า

1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์ อยู่ในระดับสูง

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ณัฏฐิกา กุลกาญจนาชีวิน (2539) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล และเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างจำนวน 352 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ 9 แห่ง พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยของการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน คือ ความมีอิสระ การมีสัมพันธภาพที่มีความไว้วางใจ และการได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง

2. ค่าเฉลี่ยของเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง

3. อายุและประสบการณ์ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลรายด้าน คือ การได้รับความเป็นอิสระ การมีสัมพันธภาพที่มีความไว้วางใจ และการได้รับการสนับสนุนโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

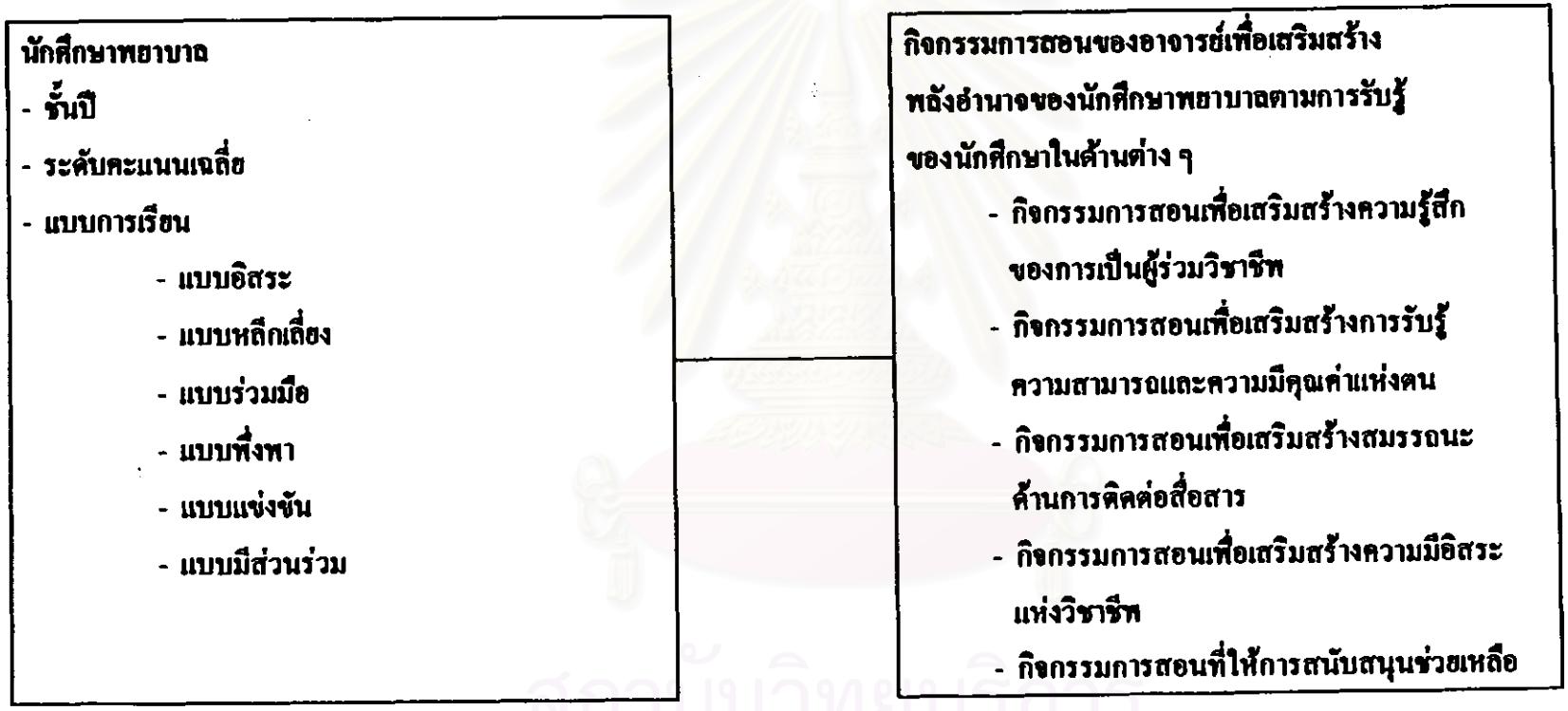
โดยสรุปจากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ที่มีการศึกษาอยู่ในปัจจุบันนั้น มีอยู่หลายแนวคิดด้วยกัน ทั้งทางด้านบริหารและด้านการศึกษา แต่สรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ในส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เป็นกระบวนการนั้นมีองค์ประกอบหรือปัจจัยหลาย ๆ ประการด้วยกัน คือ

มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งได้แก่การมีความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย (Openness) จริงใจ (genuine) ให้การยอมรับความเป็นบุคคล ให้การดูแล เอาใจใส่ (Nurturing and Caring) และในส่วนผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้น จากแนวคิด ของ Worrell and Holloway (1996) กล่าวถึงผลลัพธ์ 4 ด้านดังนี้คือ 1. การมีความสัมพันธ์ บนพื้นฐานของการร่วมมือ และการมีปฏิสัมพันธ์กับการยอมรับความเป็นบุคคลของแต่ละคน 2. ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. ความมีอิสระและเอกสิทธิ์ และ 4. มี ความรับผิดชอบ และนอกจากนี้ยังก่อให้เกิดผลลัพธ์อื่นที่พึงประสงค์หลายประการ ได้แก่ การเพิ่ม ขีดความสามารถของตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่าแห่งตน การรับรู้ศักยภาพแห่งตน การมีระดับความ เชื่ออำนาจภายในตนที่สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจภายในบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงาน และเอาชนะต่ออุปสรรคทั้งปวงได้ สามารถปฏิบัติการพยาบาลครอบคลุมตาม บทบาทหน้าที่อย่าง มีคุณภาพ สอดคล้องกับสภาวะโลกที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการขององค์กรวิชาชีพและสังคม

จากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทำให้มองเห็นประโยชน์ และคุณค่าของการเสริม สร้างพลังอำนาจแก่นักศึกษา ทั้ง 5 ด้านดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากิจกรรมการสอน ของอาจารย์ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจของนักศึกษาในการฝึกภาคปฏิบัติตามการรับรู้ของนักศึกษา พยาบาล จำแนกตามชั้นปี คะแนนเฉลี่ย และแบบการเรียนของนักศึกษา ทั้งนี้เพราะนักศึกษา มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และกระบวนการจัดการเรียนการสอนนั้น เป็นความร่วมมือ ของอาจารย์และนักศึกษา ดังได้กล่าวมาแล้ว โดยมีกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิด



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย