



การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

อุมาพร พรหมสะอาด* อุดม สีสาทวิวุฒิ** สมชาติ ไตรรักษา*** สุคนธา คงศีล***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาอธิบายด้วยการสำรวจแบบภาคตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงทั้งคู่ ในภาพรวม การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.491, p < 0.01$) ด้านที่มากที่สุด คือ การได้รับการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงาน ($r = 0.511, p < 0.01$) รองลงไป

คือ การได้รับทรัพยากร การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้เพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ตามลำดับ ด้านที่น้อยที่สุด คือ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.344, p < 0.01$) เสนอแนะให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำและพัฒนานโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้นด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน/องค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน, สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ, การพยาบาล, การพัฒนาตนเองและองค์การ, โรงพยาบาลเอกชน

วารสารสาธารณสุขศาสตร์ 2555; 42(2): 92-102

* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

** โรงพยาบาลเอกชน

*** ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



บทนำ

ภาวะสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งทางด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และค่านิยม วัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีผลให้โรงพยาบาลทั้งในภาครัฐและเอกชนเกิดการแข่งขันและการพัฒนาในรูปของคุณภาพการให้การรักษายาบาลและการให้บริการ รวมถึงประชาชนมีความต้องการและความคาดหวังต่อการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ต้องการพยาบาลผู้ดูแลที่มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนสามารถให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการรักษายาบาลได้อย่างถูกต้อง และมีอำนาจที่จะตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งภาพลักษณ์ของพยาบาลที่ผู้ป่วยต้องการจะเห็นในปัจจุบันนั้น เป็นภาพลักษณ์ที่พยาบาลเองจะต้องพัฒนาตนเองอย่างมาก

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้เน้น “คน” เป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาเพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดของการพัฒนาทุกเรื่อง คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของทุก ๆ องค์การ การให้ความสำคัญกับคนยังต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ก็ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน เนื่องจากคนเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ โดยจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ทักษะความสามารถ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลที่มีอยู่จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน พยาบาลที่มีสมรรถนะ หมายถึง พยาบาลที่มีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ซึ่งการที่จะทราบว่าพยาบาลมีสมรรถนะอยู่ในระดับใดนั้นจะต้องมีการประเมินสมรรถนะ ทำให้ทราบจุดอ่อนและจุดแข็งที่สามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขให้พยาบาลเกิดการพัฒนาศมรรถนะได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เป็นการกระตุ้นให้พยาบาลมีการตื่นตัว ระมัดระวัง และรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ¹

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจและสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สามารถมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นการให้คุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้อย่างอิสระ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เติบโตในวิถีชีวิตการทำงาน ซึ่ง Kanter² กล่าวว่า การขาดพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลมองตนเองว่าเป็นคนไร้อำนาจ ขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ มีผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงได้

โรงพยาบาลเอกชนชั้นนำในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยตั้งใจจะทำการศึกษา เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการการรักษาโรคได้ทุกสาขาทางการแพทย์ ครอบคลุมการรักษาตั้งแต่ระดับปฐมภูมิจนถึงตติยภูมิ มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการรักษามีจำนวนเตียงที่ให้การรักษา 240 เตียง มีจำนวนผู้ป่วยนอกมารับบริการ 1,900-2,000 คน/วัน รับผู้ป่วยใน 180-190 คน/วัน คณะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง



พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรด้านวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุด ต้องมีความรอบรู้ในหลาย ๆ ด้าน ทั้งในด้านการบริหาร วิชาการ ปฏิบัติการ และการใช้เทคโนโลยี บุคลากรด้านการพยาบาลจำเป็นต้องมีการเรียนรู้หรือมีการแสวงหาความรู้ที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์เพื่อการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศในด้านคุณภาพการพยาบาลของโรงพยาบาล ประกอบกับการคาดหวังให้ทำงานอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งมีความกดดันจากความคาดหวังของสังคมและผู้ใช้บริการ ที่เกิดการร้องเรียนในเรื่องการให้บริการ ก่อให้เกิดภาวะเครียดเหนื่อยล้า ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานลดลง นำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติงานลดลงด้วย ซึ่งมีผลต่อสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณภาพการพยาบาล นำไปสู่การลาออกที่เพิ่มขึ้นของพยาบาล

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โดยเลือกศึกษาปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงความต้องการของสังคม และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และ พัฒนางานวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกสืบต่อไป

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ด้วยการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนรวมทั้งสิ้น 276 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง 5 กันยายน 2554 ถึง 26 กันยายน 2554 ได้การตอบกลับข้อมูลที่สมบูรณ์ 250 คน (ร้อยละ 90.58)

เครื่องมือวิจัยและการวัด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเดอริ² จำนวน 27 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของชวีเลียน³ จำนวน 40 ข้อ

การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างและเนื้อหา (Content and Structure Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้ที่ปรึกษางานวิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิรวม 3 ท่าน ตรวจสอบแก้ไขขั้นตอนเรื่องความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ให้ตรงตามทฤษฎีและขอบเขตของเรื่องที่จะศึกษาในงานวิจัย หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และให้ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try-Out)

การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาล



เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครอีกแห่งหนึ่ง ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับพื้นที่วิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานและมีอายุงานมากกว่า 6 เดือนขึ้นไปจำนวน 30 คน เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม และความเข้าใจในเนื้อหา ให้ตรงกับวัตถุประสงค์โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีครอนบาช (Alpha Coefficient of Cronbach's Method) ที่ต้องการคือ ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป⁴ ซึ่งถือว่ายอมรับความเที่ยงของแบบสอบถามได้ และได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงด้านการเสริมพลังอำนาจในงานเท่ากับ 0.954 และด้านสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.973

ข้อคำถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด วิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ สถิติวิเคราะห์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับแอลฟา 0.05 ในข้อมูลที่มีการกระจายเป็นปกติ

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลและได้รับการรับรองเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2554 หมายเลข MUPH 2011-189

ผลการศึกษา

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.8 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี ร้อยละ 90.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 36.0) ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยนอกและฉุกเฉินมากที่สุด (ร้อยละ 34.4) ทุกคนได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล (100%)

ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.47$ จากคะแนนเต็ม 5) ในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร การได้รับโอกาสรับรางวัลและการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.51$; $\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.56$; $\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.61$; และ $\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.59$ ตามลำดับ) ในรายด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการได้เพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.59$) (ตารางที่ 1) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.49$) ในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ สมรรถนะในด้านการสอนและการให้ข้อมูลผู้ป่วย ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.59$) รองลงมาคือสมรรถนะในด้านการเป็นผู้นำ สมรรถนะในด้านการ



ดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤต สมรรถนะในด้านการสื่อสาร และสร้างสัมพันธภาพ และสมรรถนะในด้านการวางแผนและประเมินผลงาน ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.53$; $\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.62$; $\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.56$;

และ $\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.56$ ตามลำดับ) และสมรรถนะในด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$, $SD = 0.52$) (ตารางที่ 2)

Table 1 Mean, SD, and Empowerment of Work of Registered Nurses Level (n=250).

Empowerment of work	Mean	SD	Level
Empowerment of work (over-all)	3.81	0.47	High
Receiving of support and help	3.99	0.52	High
Receiving of information	3.87	0.51	High
Receiving of resources	3.78	0.56	High
Receiving of career growth and advancement	3.56	0.59	High
Having opportunity to gain skill and capability	3.54	0.59	High
Receiving award and accredited of capability	3.76	0.61	High

Table 2 Mean, SD, and Competency of Registered Nurses Level (n=250).

Job Competency	Mean	SD	Level
Job Competency (Overall)	3.92	0.49	High
Leadership	3.94	0.53	High
Planning and evaluation consecutively	3.90	0.56	High
Communication and relationship	3.91	0.56	High
Teaching and providing information to patients	3.99	0.59	High
Critical care of patients	3.92	0.62	High
Self-improvement in professional work	3.85	0.52	High

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในภาพรวม การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.491$, $p < 0.01$) เมื่อพิจารณาในรายด้านจากตารางที่ 3 พบว่า การได้รับการรับรองความสามารถในการ

ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลสูงที่สุด ($r = 0.511$) รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับทรัพยากร การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้เพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ตามลำดับ ($r = 0.433, 0.393, 0.363$ และ 0.361) ความสัมพันธ์ที่น้อยที่สุดคือด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.344$)



Table 3 Relationship Between Empowerment of Work and the Job Competency of Registered Nurses (n=250).

	Empowerment of work (overall)	1. Aspect of receiving award and accredited of capability	2. Aspect of receiving resource	3. Aspect of receiving information	4. Aspect of having opportunity to gain skill and capability	5. Aspect of receiving help and support	6. Aspect of career growth and advancement
Job Competency (Overall)	.491*	.511*	.433*	.393*	.363*	.361*	.344*
Leadership	.504*	.507*	.474*	.338*	.359*	.373*	.383*
Planning and evaluation consecutively	.450*	.465*	.417*	.365*	.341*	.299*	.330*
Communication and relationship	.424*	.486*	.374*	.337*	.326*	.271*	.308*
Teaching and providing information to patients	.394*	.427*	.321*	.313*	.289*	.313*	.278*
Critical care of patients	.378*	.385*	.306*	.352*	.280*	.318*	.201*
Self-improvement in professional work	.436*	.415*	.387*	.372*	.323*	.332*	.298*

* p < 0.01



อภิปรายผล

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในทุกด้าน

1. ด้านการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถ ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.511$, $p < 0.01$) ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.61$) สอดคล้องกับการวิจัยของวิลาลินี ซวลิตดาร์ง⁵ ที่พบว่าผู้ที่บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ที่ปฏิบัติงานดี โดยการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลจะเป็นของขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าคุณค่า สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงาน และรับรู้ว่าคุณค่านั้นมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น

2. ด้านการได้รับทรัพยากร ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.433$, $p < 0.01$) และพยาบาลมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.56$) สอดคล้องกับการวิจัยของ Bandura⁶ ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของงาน และการเลือกตรวจสอบได้ โดยผู้ซึ่งรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในสภาพแวดล้อมการทำงานของตน จะพบว่ามีความสามารถในตนเองสูงเพื่อที่จะปฏิบัติตามบทบาทในสิ่งแวดล้อมนั้นด้วย

3. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของ

พยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.393$, $p < 0.01$) และพยาบาลมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.51$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter² ที่พบว่า ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ เพราะข้อมูลข่าวสารคือพลัง จะเป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Hackman and Oldham⁷ พบว่า ข้อมูลข่าวสารและการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และถือเป็นแหล่งกำเนิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ สำหรับทุกคนที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความสามารถของบุคคลต่าง ๆ นั้น สามารถนำมาใช้ในการพัฒนากลวิธีในการเสริมสร้างพลังอำนาจได้

4. ด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.363$, $p < 0.01$) และพยาบาลมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.59$) สอดคล้องกับคริสเตนเซนและเคนนี⁸ ที่กล่าวว่า นอกจากการที่พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถใหม่ๆ แล้ว การมีโอกาสได้ใช้ความรู้และทักษะอย่างเต็มที่จากการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพนั้น สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และประสบการณ์กับความรู้ทางทฤษฎีมาช่วยในการตัดสินใจทางการพยาบาล ลักษณะดังกล่าวส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ความสามารถในการมีกิจกรรมที่ได้ใช้ความรู้และทักษะของตนเองอย่างเต็มที่



5. ด้านการได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.361, p < 0.01$) และพยาบาลมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99, SD = 0.52$) สอดคล้องกับ Porter-O'Grady⁹ ที่กล่าวว่า การช่วยเหลือสนับสนุนที่องค์การให้แก่บุคลากรนั้นมีได้หลายรูปแบบ รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นให้มีการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน คล้ายคลึงกับการศึกษาของ Taunton Krampitz and Woods¹⁰ ที่ศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในองค์การ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะองค์การเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มีการสั่งการด้วยการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเป็นไปด้วยความราบรื่น พยาบาลวิชาชีพทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีส่วนร่วมในองค์การ ทำให้ขวัญและกำลังใจของคนทำงานสูงขึ้น

6. ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.344, p < 0.01$) และพยาบาลมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.59$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter² ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) นั้น คือการที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้น

เงินเดือนอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าแก่บุคลากรทุกคนในการทำงาน เพราะตราบใดที่บุคลากรยังมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมมีกำลังใจและทุ่มเทในการทำงาน มีความรักงานและมีความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าบุคลากรขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ย่อมทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่าย ไม่รักงาน ไม่สนใจงาน และลาออกจากงาน คล้ายคลึงกับการศึกษาของอุบลวรรณ เทียงบูรณธรรม¹¹ ที่พบว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพบริการทางการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับดี เนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการรับรู้ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีการดูงานและการอบรมด้านการพยาบาลอย่างเท่าเทียมกัน และจากการทุ่มเทปฏิบัติงานนั้น จะทำให้มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และได้เลื่อนตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น

ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการให้พยาบาลมีสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น จะต้องพิจารณาทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าว โดยการปรับปรุงและส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะหากพยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เหมาะสม จะส่งผลให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพที่สูงขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงก็จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงด้วย เช่น มีการเข้าถึงนโยบาย ข้อมูลข่าวสาร มีทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าคุณภาพของตนเองมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น



สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหา สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เกิดความมั่นใจและรู้สึกว่าคุณมีอำนาจ โดยสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ชี้ชัดถึงความก้าวหน้าในการทำงานและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา อินกลิ่นพันธ์¹² ที่พบว่าความรู้สึกมีพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชยันนาท และสอดคล้องกับการศึกษาของ Laschinger and Wong¹³ ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของงาน และการเลือกตรวจสอบได้ ผลการศึกษานี้สนับสนุนผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อการตรวจสอบได้ และการรับรู้ประสิทธิภาพงานของพยาบาลประจำการ แสดงให้เห็นว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จะทำให้สมรรถนะเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและสามารถตรวจสอบได้ จึงสามารถสรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้คือ เป็นการศึกษาโดยพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการด้วยวิธีประเมินตามการรับรู้ของตนเอง ควรจะมีการประเมินสมรรถนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องควบคู่ไปด้วย เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น เพื่อให้ผลของการประเมินนั้นสามารถตรวจสอบได้อย่างเที่ยงตรงที่สุด

เอกสารอ้างอิง

1. Selvey C, Bontrager J, Hirst L, Daley M. Clinical evaluation day: Measuring competency in Nursing Management 1991; 22(4): 50-1.
2. Kanter RM. Men and Woman of the Corporation. New York: Basic Books, 1977.
3. Schwirian PM. Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach in Nursing Research 1978; 27(6): 347-51.
4. ธาณินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: บิสิเนสสอร์แอนด์ดี, 2553.
5. วิลาสินี ขวลิตดำรง. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข]. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
6. Bandura A. Social foundations of thought and action: A Social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc, 1986.
7. Hackman JR, Oldham GR. Work Redesign. MA: Addison-Wesley, 1980.
8. Christensen PJ, Kenny JW. Nursing process: Application of conceptual models. 4thed. St. Louis: mosby, 1995.



9. Porter-O' Grady T. Introduction to evidence-based practice in nursing and health care. MA: Jones and Bartlett Publisher, 1986.
10. Taunton RL, Krampitz SD, Woods CQ. Manager impact on retention of hospital staff: Part 2. Journal of Nursing Administration 1989; 4 (19): 15-9.
11. อุบลวรรณ เทียงบุญธรรม. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพการบริการทางการแพทย์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไท กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล]. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2553.
12. นิตยา อินกลิ่นพันธุ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัยนาท [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์) สาขาวิชาการบริหารพยาบาล]. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2539.
13. Laschinger HKS, Wong C. Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. Journal of Nursing Administration 1999; 29(5): 28-39.

An Empowerment of Work Influencing the Job Competency of Registered Nurses, a Private Hospital, Bangkok Metropolis

Umaporn Promsaard^{*} Udom Leelataweewud^{**} Somchart Torugsa^{***} Sukhontha Kongsin^{***}

ABSTRACT

102 This cross-sectional explanatory research aimed to explain the influence of work empowerment over the job competency of registered nurses in a private hospital in Bangkok Metropolitan Area. The sample group was 250 registered nurses at an operational level and who had working experiences of not less than six months. The research tool was a questionnaire. The statistics used for the analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient. The result found that both of the work empowerment and competency of the studied population were at a high level. Overall, it was found that the work empowerment had a moderately positive relationship with the competency of the nurses ($r = 0.491$, $p < 0.01$). The highest relationship was with the accreditation of work ($r = 0.511$, $p < 0.01$) and with the following in descending relationship:

receiving of resources, receiving of information, opportunity to increase skills and capabilities, and receiving support respectively. The lowest relationship was with career growth and advancement ($r = 0.344$, $p < 0.01$). The researcher recommended that the administrator to consider in applying this research results in the formulation and the development of hospital policy to promote and support for competency building of registered nurses by using the work empowerment processes. These policies would help registered nurses improve themselves, their works, and their organization continuously and efficiently and would be beneficial to the organization, both in the short and long term.

Key words: work empowerment, competency of registered nurses, nursing, self-development and organization development, private hospital

J Public Health 2012; 42(2): 92-102

Correspondence: Umaporn Promsaard, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok 10400, Thailand. Email: bowatom1@hotmail.com

^{*} Graduate Student in Master of Science (Public Health) major in Hospital Administration, Faculty of Public Health and Faculty of Graduate Studies, Mahidol University

^{**} Private Hospital

^{***} Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University