

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง
Empowerment the Performance of Registered Nurses at Palian Hospital,
Trang Province

มณฑา พุ่มเกลี้ยง^{1*}
Montha Pumklieng^{1*}

^{1*} โรงพยาบาลปะเหลียน อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง 92120

^{1*} Palian Hospital, Palian District, Trang Province. 92120

* Corresponding Author: มณฑา พุ่มเกลี้ยง E-mail: monthapumk@gmail.com

Received : 26 May 2023

Revised : 17 July 2023

Accepted : 1 August 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด รวมทั้งหมด 45 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป และแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ หัวย่อละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.53) โดยรายด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.50) และในรายด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.60) จากผลการวิจัยผู้บริหารจึงควรนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มาใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีความมั่นใจสามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน/องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ การปฏิบัติ พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purpose of this research was to study the level of empowerment in the performance of registered nurses. The sample was 45 registered nurses working at Palian Hospital, Trang Province. The purposive selection was used according to the specified qualifications. A set of questionnaires consisted of general personal information and empowerment for working. The data was analyzed by frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. The study found that empowerment in practice of registered nurses in Palian Hospital, Trang Province as a whole was at a high level ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.53), with the aspect of obtaining news and information had the highest average score ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.50) and in the aspect that received the least average was skills and ability enhancement ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.60). From the research results, it should promote and support capacity building of registered nurses to increase through the empowerment process in practice. It will help professional nurses to develop quality of working and organization improvement.

Keywords: Empowerment, Performance, Registered nurses

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และสภาพแวดล้อมอื่นๆ รวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และ ค่านิยม วัฒนธรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีผลให้เกิดการแข่งขันของโรงพยาบาลทั้งในภาครัฐและเอกชน และการพัฒนาในรูปของคุณภาพ การให้การรักษายาบาลและการให้บริการ ซึ่งพยาบาลเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย ในโรงพยาบาล และเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดโดยมีจำนวนถึงร้อยละ 90 พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานเป็นทีม ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพอื่นๆ [1] ที่สำคัญประชาชนมีความต้องการและความคาดหวังต่อการบริการพยาบาล ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ต้องการพยาบาลผู้ดูแลที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสามารถให้ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการรักษายาบาลได้อย่างถูกต้อง และต้องการเห็นพยาบาลที่มีบุคลิกภาพดี มีอำนาจที่จะตัดสินใจ ในการทำงานได้ด้วยตนเอง สามารถพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามความต้องการของผู้ป่วย ซึ่งภาพลักษณ์ของพยาบาลที่ผู้ป่วยต้องการจะเห็นในปัจจุบันนั้นเป็นภาพลักษณ์ที่พยาบาลจะต้อง พัฒนานตนเองอย่างมาก โดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคง มีสิทธิ มีอำนาจในการจัดการกับงานตนเองได้ และรู้ว่าตนเองรู้อะไรมากขึ้นเรื่อยๆ จึงจะสามารถทำงานได้อย่างมืออาชีพจริงๆ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจ และสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สามารถมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นการให้คุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติสามารถบริหารจัดการงานของตนเองได้อย่างอิสระ พัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นการช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เติบโตในวิถีชีวิตการทำงาน ซึ่งการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการดูแล ซึ่งคานเตอร์ [2] กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนั้นจะสะท้อนให้เห็นจากพลังอำนาจแบบเป็นทางการ (Formal power) คือ ลักษณะงานที่มีอิสระ ในการตัดสินใจ มีการยอมรับได้ และมีความสอดคล้องกัน และพลังอำนาจอย่างไม่เป็นทางการ (Informal power) คือ การมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่อยู่ในสาขาวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่จะมีอิทธิพลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Job related empowerment structures) ที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน ซึ่งจะมีผล ต่อคุณภาพการดูแลอย่างมาก [3]

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการพัฒนาให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติ วิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุขที่ได้ให้ความสำคัญบุคลากรสาธารณสุข เป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People excellence strategy) เป็น 1 ในยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีคุณภาพเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จด้านสุขภาพ [4] สอดคล้องกับการศึกษา [5] พบว่า การที่ผู้บริหารสนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มีอยู่สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพการดูแล

โรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรังเป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เป็นโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิ มีจำนวนเตียงที่ให้การรักษาคือ 30 เตียง โรงพยาบาลจะมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ อาทิเช่น การรับรอง คุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation หรือ HA) 5ส. ฯลฯ ทำให้บุคลากรในโรงพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุด จึงต้องมีความรอบรู้ ต้องมีความรู้ ความชำนาญในหลายๆ ด้าน ทั้งในด้านการบริหาร วิชาการ ปฏิบัติการ และการใช้เทคโนโลยี จึงจำเป็นต้องมีการ เรียนรู้หรือมีการแสวงหาความรู้ที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์เพื่อความเป็นเลิศในด้านคุณภาพการพยาบาล

ของโรงพยาบาล อีกทั้งมีความกดดันจากความคาดหวังของสังคม และผู้ใช้บริการมีการร้องเรียนในเรื่องการให้บริการ ก่อให้เกิดภาวะเครียด เหนื่อยล้า ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานลดลง นำไปสู่ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ลดลง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารทางการแพทย์จะต้องมุ่งเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจในกลุ่มส่งผลให้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ นำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง เพื่อประเมินระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มงานการพยาบาลทั้งในโรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งกลุ่มการพยาบาลและผู้บริหาร เพื่อใช้ในการบริหารกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรพยาบาล ให้เกิดความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กร และลดอัตราการลาออกของพยาบาลต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง ที่สังกัดกลุ่มการพยาบาล และกลุ่มงานเวชปฏิบัติชุมชนที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย ไม่นับรวมผู้วิจัยซึ่งเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล รวมทั้งสิ้น จำนวน 45 คน

เกณฑ์การคัดเลือก

- 1) ต้องปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปะเหลียน และมีอายุงานที่อยู่ในตำแหน่งตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป
- 2) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดหน่วยงานโรงพยาบาลปะเหลียน ได้แก่ พยาบาลที่วิชาชีพ แผนกผู้ป่วยใน แผนกผู้ป่วยนอก แผนกงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน และงานห้องผ่าตัด และพยาบาลที่สังกัดกลุ่มงานเวชปฏิบัติชุมชน
- 3) ยินยอมตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์การคัดออก

- 1) ไม่สบายใจที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัย
- 2) มีการลาออกหรือย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งแผนกที่ปฏิบัติงาน การได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล

2) แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ และได้ทำการปรับจากแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ [6] รวมทั้งสิ้น 27 ข้อ ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับทรัพยากร การได้รับความก้าวหน้าในงาน การได้รับการส่งเสริมการเรียนรู้ การได้ทำงานที่เหมาะสม และทำทนายความสำเร็จ

โดยมีการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยใช้หลักเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยของระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการเสริมพลังอำนาจในงาน
1.00 – 1.80	ต่ำมาก
1.81 – 2.60	ต่ำ
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	สูง
4.21 – 5.00	สูงมาก

3) ปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง และเนื้อหา (Content and structure validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิรวม 3 ท่าน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล 1 ท่าน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารมากกว่า 5 ปี 1 ท่าน และผู้อำนวยการโรงพยาบาล 1 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรง ความเหมาะสมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ รวมทั้งความครอบคลุมของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแล้วผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะที่ได้มาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

2) การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลย่านตาขาวที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างสังกัดฝ่ายการพยาบาลจำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีรอนบาค (Alpha coefficient of Cronbach's method) เท่ากับ 0.954

4. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

3) ผู้วิจัยติดต่อหัวหน้าแผนกในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขออนุญาตเก็บข้อมูล

4) ผู้วิจัยทำการชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบว่าเมื่อเข้าร่วมโครงการวิจัยแล้วสามารถจะถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหรือก่อให้เกิดผลเสียใดๆ ตามมา โดยใช้เวลาผู้เข้าร่วมโครงการตัดสินใจไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงนามในเอกสารยินยอมตนให้ทำการวิจัยด้วยความยินดีและสมัครใจ ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นผู้ตอบเอง โดยผู้วิจัยเป็นคนเก็บข้อมูล และรับกลับข้อมูลเอกสารด้วยตนเองได้รับเอกสารคืนครบทั้ง 45 ชุด

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับจำนวน 45 ชุด (ร้อยละ 100) มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความเรียบร้อยของข้อมูลแล้วนำมา และประมวลผลด้วยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) วิเคราะห์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลในโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง รายชื่อ และรายด้าน โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1) ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษามีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 40 โดยมีอายุเฉลี่ย 43.2 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 88.8 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี ร้อยละ 100 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 11 - 20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.2 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยในมากที่สุด ร้อยละ 28.8 ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาล ร้อยละ 60 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง (n = 45)

ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 - 29 ปี	8	17.7
30 - 39 ปี	10	22.3
40 - 49 ปี	18	40.0
50 - 59 ปี	9	20.0
เพศ		
ชาย	5	11.2
หญิง	40	88.8
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	45	100
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
1 - 10 ปี	16	35.5
11 - 20 ปี	19	42.2
21 - 30 ปี	10	22.3
กลุ่มงานที่ปฏิบัติ		
ตึกผู้ป่วยนอก	9	20.0
ตึกผู้ป่วยใน	13	28.8
ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน	6	13.4
ห้องคลอด	7	15.6
ห้องผ่าตัด	2	4.5
เวชปฏิบัติ	8	17.7
การฝึกอบรม		
ไม่เคย	18	40.0
เคย	27	60.0

2) ระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ พบว่า ระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา รายชื่อพบว่า ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ข้อที่ 7 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายการบริหาร การดำเนินงาน เป้าหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของโรงพยาบาลจากหัวหน้าหน่วยงานด้านการพยาบาลอย่างชัดเจนมี คะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.83 รองลงมา ด้านการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงาน ข้อที่ 26 ท่านได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และด้านการเพิ่มพูนทักษะ และความสามารถ ข้อที่ 22 ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ/ สัมมนา/ศึกษาดูงาน ด้านบริหารงานทั้งภายใน และภายนอกโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.37 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายชื่อ (n = 45)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน			
1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงานในการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน	3.58	0.74	สูง
2. ท่านได้รับการยอมรับเมื่อเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการประชุมระดับบริหารของหน่วยงาน	3.47	0.82	สูง
3. หัวหน้าหน่วยงานของท่านช่วยแก้ปัญหาในการทำงานให้ท่านได้ทันเวลา	3.68	0.70	สูง
4. หัวหน้าหน่วยงานของท่านให้ความยืดหยุ่นในการทำงานแก่ท่าน	3.69	0.72	สูง
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการนำเทคโนโลยี และเทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ มาใช้ในงานบริการพยาบาล	3.70	0.83	สูง
6. ท่านได้รับการเอาใจใส่ ห่วงใยจากหัวหน้าหน่วยงานด้านการพยาบาล	3.73	0.86	สูง
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร			
7. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบายการบริหาร การดำเนินงาน เป้าหมาย และระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของโรงพยาบาลจากหัวหน้าหน่วยงานด้านการพยาบาลอย่างชัดเจน	3.83	3.94	สูง
8. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการประชุมวิชาการ การอบรมหลักสูตรการศึกษาจากสถาบันต่างๆ ครบถ้วนทันเหตุการณ์	3.78	0.91	สูง
9. ท่านได้รับทราบผลการดำเนินงานของกลุ่มการพยาบาลตามแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว	3.70	0.89	สูง
10. ท่านได้รับข้อมูลย้อนกลับ เช่น ภาพพจน์ที่ผู้รับบริการมองคุณภาพการบริการ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและปรับปรุงการทำงานในหน่วยงาน	3.69	0.82	สูง
11. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ จากระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของกลุ่มการพยาบาล	3.61	0.80	สูง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการได้รับทรัพยากร			
12. หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงาน	3.59	0.85	สูง
13. ท่านสามารถเบิกวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ที่จำเป็นมาใช้ในหน่วยงานอย่างเพียงพอ และพร้อมใช้งาน	3.60	0.86	สูง
14. หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรอัตราค่าจ้างบุคลากรเหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงาน	3.39	0.96	ปานกลาง
15. ท่านมีเวลาในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.62	0.78	สูง
16. ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนในการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.48	0.82	สูง
17. ท่านได้รับการยกย่อง/ชมเชย/รางวัลในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.51	0.78	สูง
18. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสรรที่พักอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.71	0.68	สูง
ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน			
19. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงาน	3.50	0.89	สูง
20. ท่านได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น	3.62	0.64	สูง
21. ท่านได้รับเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการต่างๆ ของโรงพยาบาล	3.44	0.94	สูง
ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ			
22. ท่านได้รับโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงานด้านบริหารงานทั้งภายใน และภายนอกโรงพยาบาล	3.37	0.96	ปานกลาง
23. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูง ระยะสั้น/ระยะยาวตามความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.50	0.78	สูง
24. ท่านได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกทักษะใหม่ๆ และการใช้เทคโนโลยีทันสมัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	3.62	0.86	สูง
ด้านการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงาน			
25. ท่านมีโอกาสได้ทำงานตามลักษณะงานที่กำหนดอย่างชัดเจนตรงตามตำแหน่งหน้าที่	3.78	0.66	สูง
26. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.81	0.68	สูง
27. ท่านได้รับโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ และท้าทายความสามารถจากผู้บริหาร	3.41	0.68	สูง
รวม	3.58	0.53	สูง

3) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลในโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง ผลการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพแห่งนี้เป็นโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.73 รองลงมา คือ ด้านการการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.66 และด้านการเพิ่มพูนทักษะ และความสามารถมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.42 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง จำแนกตามรายด้าน (n = 45)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การได้รับอำนาจ	3.64	0.51	สูง
ด้านการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน	3.64	0.52	สูง
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.72	0.50	สูง
ด้านการได้รับทรัพยากร	3.57	0.53	สูง
การได้รับโอกาส	3.53	0.55	สูง
ด้านการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	3.52	0.54	สูง
ด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ	3.49	0.60	สูง
ด้านการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.66	0.51	สูง
รวม	3.58	0.53	สูง

อภิปราย

จากผลการศึกษาที่ได้ทำให้สรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรังโดยรวม อยู่ในระดับสูง และรายด้านทั้ง 2 ด้าน คือ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส อยู่ในระดับสูง ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของอุมพร พรหมสะอาด, อุดมลีลาทวิวุฒิ, สมชาติ โตรักษา, และสุคนธา คงศีล [5] ที่ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าหากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรพยาบาล เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเริ่มมีบทบาทในการบริหารการพยาบาลเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์กรทั้งทางด้านคุณภาพงานและคุณภาพบุคลากรมีการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการได้รับอำนาจและโอกาส ซึ่ง Laschinger HK, and Shamain J กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคลากรพยาบาล เป็นการทำให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพท่ามกลางสิ่งแวดล้อมในการทำงาน [6] และในปัจจุบันโรงพยาบาลปะเหลียนที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลระดับทุติยภูมิได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารภายใน รวมทั้งมีการปรับปรุงทางสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สวยงาม มีสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งทางด้านเทคโนโลยี และอุปกรณ์ภายในโรงพยาบาลให้ทันสมัยมากขึ้น ทำให้บุคลากรทางการพยาบาลรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้ในระดับหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคานเตอร์ [2] ที่ว่าทรัพยากรถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญ ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงและให้การสนับสนุนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมั่นใจ มีความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับงานและถ้าทรัพยากรที่มีอยู่นั้นเพียงพอกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นการสร้างความสามารถได้อย่างเต็มที่ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่จะใช้กลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นกับพยาบาลวิชาชีพ โดยต้องเข้าใจว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผู้รับผิดชอบในการนิเทศการปฏิบัติงานในทีมการพยาบาล และเสนอแนะแนวทางปรับปรุงแก้ไข เป็นที่ปรึกษา

สอน และแนะนำในเรื่องต่างๆ การให้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว และทันสมัย การให้ความช่วยเหลือ และการให้รางวัลต่างๆ จะทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูงสุด เนื่องจากความทันสมัยของเทคโนโลยีจึงทำให้การสื่อสารระหว่างทีมสหวิชาชีพ สะดวก รวดเร็ว ส่งผลให้การพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น [7] และยังสอดคล้องกับแนวคิดของคานเตอร์ที่พบว่า ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ เพราะข้อมูลข่าวสารคือพลัง จะเป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ [2] การศึกษาของทองทรัพย์ดวงภร ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการช่วยเหลือ และสนับสนุนจากผู้บริหารหรือองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ จากการที่ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานเปิดโอกาส จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น [8] และยังมีการศึกษาที่พบว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะองค์การเกี่ยวกับการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ พยาบาลวิชาชีพทุกคนเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีส่วนร่วมในองค์การมากขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และการคงอยู่ของพยาบาลดีขึ้น [9] ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นทีมกับผลลัพธ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ [8] และสอดคล้องกับการศึกษาของทิพากรกระเสาร์, และพลสุข หิงคานนท์ [10] ที่พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานประสิทธิภาพของงาน ซึ่งหากพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถใหม่ๆ จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพนั้นสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์กับความรู้ทางทฤษฎีมาช่วยในการตัดสินใจทางการพยาบาลได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษา [11] พบว่าการที่ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรยิ่งขึ้น ซึ่ง Christensen PJ, and Kenny JW กล่าวว่า นอกจากการที่พยาบาลวิชาชีพจะช่วยให้ผู้ที่จบการศึกษาใหม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาล ส่วนพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญแล้วจะสามารถใช้ประสบการณ์กับความรู้ทางทฤษฎีในการตัดสินใจทางการพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น [12]

สรุป

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปะเหลียนทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุดคือ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และด้านมีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำที่สุด คือด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ ซึ่งมีผลในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อช่วยในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้มีความมั่นใจ รวมไปถึงการส่งเสริมให้มีความรู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเป็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงมีความจำเป็นจะต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกๆ ด้านเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และคุณภาพการดูแลอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

1) ด้านการได้รับการเพิ่มพูนทักษะ และความสามารถ ผู้บริหารควรจะมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสศึกษาต่อทั้งในระดับที่สูงขึ้นหรือการศึกษาระดับเฉพาะทางให้มากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนกันเข้าประชุมวิชาการ และการอบรมเพื่อนำความรู้ และเทคโนโลยีในวิทยาการใหม่ๆ มาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กลุ่มอื่นๆ ในโรงพยาบาล เพื่อเป็นการเปรียบเทียบ และมองให้เห็นภาพรวมขององค์การ

3) ควรมีการศึกษาในตัวแปรด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน เป็นต้น

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

โครงการวิจัยนี้ ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดตรัง เลขที่ 21/2566

การอ้างอิง

มณฑา พุ่มเกลี้ยง. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปะเหลียน จังหวัดตรัง. วารสารการศึกษาและวิจัยการสาธารณสุข. 2566; 1(3): 163-173.

Pumklieng M. Empowerment the Performance of Registered Nurses at Palian Hospital, Trang Province. Journal of Education and Research in Public Health. 2023; 1(3): 163-173.

เอกสารอ้างอิง

- [1] กนกพร นทีธสมบัติ. คุณภาพการพยาบาลและการจัดการศึกษาพยาบาล. วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. 2555; 11(21): 34-52.
- [2] Kanter RM. Frontiers of management. United States of American : A Harvard Business Review Book. 1997.
- [3] Jeffery AK. Staff Empowerment Is Key to Quality. Care.Caring for The Ages. 2007.
- [4] โสภณ เมฆธน. ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence). สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2559 จาก http://person.ddc.moph.go.th/person1/images/People_Excellence_Strategy_v.4.pdf. 2560
- [5] อุมาพร พรหมสะอาด, อุดม ลีลาทวิวุฒิ, สมชาติ โตรักษา, และสุนธรา คงศีล. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารสาธารณสุขศาสตร์. 2555; 42(2): 92-102.
- [6] Laschinger HK, and Shamain J. Staff nurses' and nurse managers' perception of job-related empowerment and managerial self-efficacy. Journal of Nursing Administration. 1994; 24(10): 38-47.
- [7] เบญจมาพร บัวหลวง, และเปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย. อิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและสัมพันธภาพระหว่างแพทย์กับพยาบาลต่อคุณภาพการดูแลของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลอุดรดิตถ์. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์. 2563; 12(2): 127-139.
- [8] ทองทรัพย์ ดวงมร. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานเป็นทีมกับผลลัพธ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2552.
- [9] เนตรนภา สาสังข์, นิตยา เพ็ญศิริินภา, และอารยา ประเสริฐชัย. การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วารสารพยาบาลทหารบก. 2559; 17(1): 79-87.
- [10] ทิพากร กระเสาร์, และพูลสุข หิงคานนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาล และบริการสุขภาพ. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. 2561; 12(2): 79-92.

- [11] วิลาสินี ขวลิตดำรง. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหิดล. 2552.
- [12] Christensen PJ, and Kenny JW. Nursing process: Application of conceptual models. 4th Edition. Mosby. 1995.