

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร



อุมพร พรมสะอาด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
ในเขตกรุงเทพมหานคร

AN EMPOWERMENT OF WORK INFLUENCING THE JOB COMPETENCY OF REGISTERED NURSES,
PRIVATE HOSPITAL, BANGKOK METROPOLIS

อุมพร พรมสะอาด 4937500 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอก การบริหาร โรงพยาบาล

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สมชาติ โตรักษา, อ.ว.(เวชศาสตร์ป้องกัน), สุคนธา คงศีล, Ph.D.(HEALTH
ECONOMICS & POLICY ANALYSIS), อุดม ลีลาทวิวุฒิ, ว.ว.(ศัลยศาสตร์)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงอรรถาธิบายด้วยการสำรวจแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงด้านการเสริมพลังอำนาจในงาน 0.954 และด้านสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ 0.973 เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง 5 กันยายน 2554 ถึง 26 กันยายน 2554 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงทั้งคู่ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.47$ และ $\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.49$) โดยภาพรวม การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะ ($r = 0.491$, $p < 0.01$) ด้านที่มากที่สุด คือ การได้รับการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงาน ($r = 0.511$) รองลงมา ได้แก่ การได้รับทรัพยากร การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้เพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ตามลำดับ ($r = 0.433$, 0.393 , 0.363 และ 0.361) ด้านที่น้อยที่สุด คือ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.344$, $p < 0.01$) ได้เสนอแนะให้ผู้บริหารนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำและพัฒนานโยบาย ในการส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น ด้วยกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน/องค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน / สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ / การพยาบาล /
การพัฒนาตนเองและองค์กร / โรงพยาบาลเอกชน

AN EMPOWERMENT OF WORK INFLUENCING THE JOB COMPETENCY OF REGISTERED NURSES, PRIVATE HOSPITAL, BANGKOK METROPOLIS

UMAPORN PROMSAART 4937500 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HOSPITAL ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: SOMCHART TORUGSA, THAI BOARD OF PREVENTIVE MEDICINE, SUKHONTHA KONGSIN, Ph.D.(HEALTH ECONOMICS & POLICY ANALYSIS), UDOM LEELATAWEEWUD, THAI BOARD OF SURGERY

ABSTRACT

The objective of this cross-sectional explanatory research was to explain the influence of work empowerment over job competency of registered nurses in one private hospital in the Bangkok metropolitan area. The sample group was 250 registered nurses of operational level who had working experience of not less than six months. The research tool was a questionnaire relating to empowerment at work and competency of registered nurses with validity coefficients in work empowerment and competency of 0.954 and 0.973, respectively. The data were collected between September 5-26, 2011. The statistics used for analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation Coefficient.

The results found that both work empowerment and competency of the studied population were at the high level ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.47$ and $\bar{X} = 3.92$, $S.D. = 0.49$). Overall, it was found that work empowerment had a moderately positive relationship with the competency of the nurses ($r = 0.491$, $p < 0.01$). The strongest relationship was with the accreditation of work ($r = 0.511$) and with the following in descending relationship: receiving of resources, receiving of information, opportunity to increase skills and capabilities, and receiving support ($r = 0.433, 0.393, 0.363$, and 0.361). The weakest relationship was with career growth and advancement ($r = 0.344$, $p < 0.01$). The researcher recommends that administrators consider the research results during development and formulation of policy to promote and support an increase in competency building of registered nurses by using the work empowerment processes. These policies would help registered nurses improve themselves, their work, 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

149 pages