

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผล การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ Relationships between the Empowerment of Head Nurses and Effectiveness of Nursing Quality Improvement on the Hospital and Health Care Standard

ทิพากร กระแสร์ (Tipakorn Krasao)*

พูลสุข หิงกานนท์ (Poonsuk Hinkanont)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย 2) ประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพและ 3) ความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐาน โรงพยาบาลและบริการสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแพร์ จำนวน 209 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไป 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) ประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐาน ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และมีความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และ 0.97 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.53$) 2) ประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.62$) 3) ความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมกับประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐาน โรงพยาบาลและบริการสุขภาพพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = .804$)

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน โรงพยาบาลและบริการสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพ

* นิสิตหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร

**รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study 1) The level of empowerment of Head Nurses 2) the effectiveness of the Nursing Quality Improvement as the Hospital and Health Care Standard 3) to explore the relationship between empowerment of Head Nurses and the effectiveness of the Nursing Quality Improvement as the Hospital and Health Care Standard, Phrae Hospital. Stratified random sampling technique was used for selecting the sample that comprises 209 Professional nurses in Phrae Hospital. The research instrument-tool was divided into three parts of questionnaires: 1) demographic data 2) empowerment of Head Nurses 3) Nursing Quality Improvement on the Hospital and Health Care Standard. These were tested for Content validity and Cronbach's alpha coefficient of the second and third part were 0.96 and 0.97 respectively. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and the Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The findings were as follows 1) Professional nurses empowerment of Head Nurses at the high level ($\bar{X} = 3.61, SD = 0.53$) 2) The effectiveness of the Nursing Quality Improvement on the Hospital Health Care Standard was high level ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.62$) 3) There was with positive correlation statistically significant between empowerment of Head Nurses and the effectiveness of the Nursing Quality Improvement on the Hospital and Health Care Standard of Professional nurses in Phrae Hospital.

Keywords : Empowerment, Nursing Quality Improvement, Hospital and Health Care Standard, Professional nurse

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ด้านหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพของประเทศไทยคือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ที่เน้นการสร้างเสริมระบบบริการสุขภาพให้มีมาตรฐานในทุกกระดับเพื่อตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพในทุกกลุ่มอายุ (สำนักนโยบายและแผน กระทรวงสาธารณสุข, 2555) ซึ่งส่งผลให้ทุกโรงพยาบาลต้องมีการพัฒนาคุณภาพและได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพบริการสุขภาพ ทั้งนี้เพราะมาตรฐานของโรงพยาบาลและการบริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพและความปลอดภัยเป็นสิ่งที่ยังคงคาดหวังต่อระบบบริการสุขภาพ ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการในระบบสุขภาพจะตระหนักในคุณภาพบริการ

ก่อนจะตัดสินใจใช้บริการมากกว่าการบริโภค/ใช้บริการที่มีราคาถูกเพียงอย่างเดียว (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และ อารี ชิวเกษมสุข, 2555) และความปลอดภัยของผู้ใช้บริการในโรงพยาบาล เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาสำหรับผู้ป่วยญาติและบุคลากรทางการแพทย์ทุกฝ่าย และเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลที่ได้มาตรฐานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (พันทิพย์ จอมศรี, อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, อวยพร ตันมุขยกุล, และวิจิตรศรีสุพรรณ, 2553) การรับรองคุณภาพจึงเป็นการประกาศยืนยันความสำเร็จของโรงพยาบาลซึ่งมุ่งมั่นสู่คุณภาพและใช้เป็นกลไกกระตุ้นการพัฒนาคุณภาพ (อนุวัฒน์ ศุภชุตikul, 2541) และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคุณภาพ

เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นที่ปรารถนาของผู้รับบริการเพื่อเป็นเครื่องรับรองว่าบริการนั้นจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา (จิรัฐมภ์ ศรีรัตนบัลล์, 2541 หน้า 18)

การพัฒนาคุณภาพบริการ โรงพยาบาล เป็นการให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบบริการรักษาพยาบาลให้มีคุณภาพรวมทั้งยกระดับคุณภาพให้เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (บุญใจ ศรีสถิตชัยนรากร, 2550 หน้า 433) ส่งผลให้การปฏิบัติการพยาบาลจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับ มีคุณค่าต่อผู้ใช้บริการตลอดจนเป็นไปตามหลักการ ความรู้ทางวิชาชีพ และเป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งการควบคุมคุณภาพการพยาบาลด้วยมาตรฐานนั้นเป็นการดำเนินการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามมาตรฐานการพยาบาลที่กำหนดเนื่องจากมาตรฐานหมายถึงสิ่งที่สร้างขึ้นมาเป็นเกณฑ์ ข้อตกลงที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แสดงถึงแนวทางในการปฏิบัติงานใช้สำหรับเปรียบเทียบ วัด หรือตัดสินความสามารถและการส่งเสริมสุขภาพ (พูลสุข หิงกานนท์, 2555) การกำหนดมาตรฐานคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ตอนดังนี้ 1) ภาพรวมของการบริหารองค์กร 2) ระบบงานสำคัญของโรงพยาบาล 3) กระบวนการดูแลผู้ป่วย และ 4) ผลการดำเนินงานขององค์กร ในส่วนของการกำกับดูแลวิชาชีพพยาบาลด้านการพยาบาล (PFG./NUR) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลเพื่อส่งเสริมให้ผลผลิตหรือผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรไว้ 2 ด้านย่อยๆ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารการพยาบาล และ 2) ด้านปฏิบัติการพยาบาล โดยจะประเมินจากตัวบ่งชี้การมีระบบบริหารการพยาบาลที่รับผิดชอบต่อการจัดการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง ผลที่เกิดจากการบริหารจัดการของพยาบาลวิชาชีพ และผลการปฏิบัติการพยาบาล อันนำไปสู่คุณภาพในการดูแลผู้ป่วยที่มีประสิทธิผลต่อไปด้วย (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551) ตัวชี้วัดประสิทธิผลการบริหารการพยาบาลดังกล่าวนี้มีหลายตัวแปร ฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลทุกแห่ง

ที่ต้องการได้รับการประเมินคุณภาพมาตรฐานจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลจำเป็นต้องปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดซึ่งนับเป็นงานสำคัญของฝ่ายการพยาบาลในความมุ่งหวังของการบริหารองค์กรในภาพรวมมีคุณภาพเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลจากสถาบันรับรองคุณภาพ สถานพยาบาล องค์การมหาชน (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤกษ์, 2551 หน้า 78)

การประเมินประสิทธิผลการกำกับดูแลวิชาชีพพยาบาลด้านการพยาบาลตามมาตรฐานของโรงพยาบาลแพร่ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งอยู่ในเขตภาคเหนือตอนบน มีเตียงให้บริการจำนวน 500 เตียง จำนวนผู้ป่วยในโดยเฉลี่ย 37,127 รายต่อปี และ 482 ราย ต่อวัน อัตราการครองเตียงประมาณ 96.33 วัน (สารสนเทศโรงพยาบาลแพร่, 2558) พบว่าการประเมินประสิทธิผลด้านการบริหารการพยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาลไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยด้านการบริหารการพยาบาลพบว่าการพัฒนาระบบนิเทศทางการพยาบาลนั้นขาดความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายการนิเทศรายเรื่องที่ชัดเจน อัตราความพึงพอใจของบุคลากร ยังคงระดับที่ ร้อยละ 73.9 ในปี 2558 พบว่าอัตราการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลมีความสมบูรณ์ ร้อยละ 82.70 ด้านปฏิบัติการพยาบาลพบข้อมูลตัวชี้วัดที่สำคัญย้อนหลัง 3 ปี 2556-2558 พบอุบัติการณ์การเกิดแผลกดทับ ระดับ 1-4 เท่ากับ 2.44, 2.65, 2.14 ตามลำดับ อัตราการติดเชื้อในทางเดินปัสสาวะจากการคาสายสวนปัสสาวะ เท่ากับ 4.85, 5.97, 6.38 ตามลำดับ อัตราการเกิดปอดอักเสบจากการใช้เครื่องช่วยหายใจเท่ากับ 4.80, 8.57 และ 8.21 ตามลำดับ (ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาลแพร่, 2558) จากการประเมินประสิทธิผลของการกำกับดูแลวิชาชีพพยาบาล ด้านการพยาบาลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าประสิทธิผลของงานยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

การที่หน่วยงานจะทำงานได้บรรลุเป้าหมายหรือมีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องทำให้บุคลากรทุกคนมีความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบของตน โดยเฉพาะในการบริหารจัดการในหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นหน่วยงานให้บริการและมีหน้าที่โดยตรงกับการให้บริการสุขภาพกับผู้ใช้บริการ ซึ่งต้องมีการให้บริการที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสังคมและประชาชน ภายใต้หลักการพื้นฐานของวิชาชีพ พงษ์ไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานของแต่ละวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพโดยรวม (สำนักการพยาบาลกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข, 2550) จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารการพยาบาลในระดับต้น จะต้องนำนโยบายของผู้บริหารระดับสูงมาสู่ปฏิบัติ ทำหน้าที่บริหารจัดการหอผู้ป่วย และเป็นผู้ที่ดำเนินการในการกำกับดูแลวิชาชีพพยาบาลด้านการพยาบาล ในระดับหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มการพยาบาลและโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังทำหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับในหน่วยงาน/หอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ ตลอดจนทั้งมีการบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีให้ปฏิบัติงานนานมากที่สุด ส่งเสริมให้มีแรงจูงใจ สร้างพลังอำนาจและมีสวัสดิการที่ถูกต้องตามสมควร (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545 หน้า 290) นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสนใจพัฒนาให้มีการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ เพราะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกคนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดหนึ่งที่จะเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยที่ผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างหนึ่ง ช่วยกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพในการทำงาน และส่งผลให้บุคคลแสดงความสามารถ ความเฉลียวฉลาด และความคิดสร้างสรรค์ออกมา (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) ซึ่งแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1977 อ้างอิง

ในอารีयरธรรม อ่วมธานี, 2550) เสนอว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคคล ประกอบด้วย 1) ด้านการได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และ 2) ด้านการได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ การได้รับรางวัลและการยอมรับซึ่งการสร้างพลังอำนาจดังกล่าวจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพจากการศึกษาของ มีนา เกาทัณฑ์ทอง (2550) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับการศึกษาของเกษร คำมีทอง (2551) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพและการศึกษาของศรีสุวรรณ ชูกิจ (2552) พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลลัพธ์ทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และการศึกษาของวิมลรัตน์ อ่องล่อง (2547) และฉန္ฉาธร ปรานมนตรี (2547) พบว่าการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ทั้งนี้การประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้นจะเป็นการประเมินจากการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bateman & Snell, 1999) โดยเฉพาะการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในประเทศไทยนั้นจะพิจารณาจากการประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้ผลผลิตหรือผลการดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรนั้น โดยจะประเมินจากการมีระบบบริหารการพยาบาลที่รับผิดชอบต่อการจัดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง ผลที่เกิดจากการบริหารจัดการของพยาบาลวิชาชีพ และผลการปฏิบัติการพยาบาลอันนำไปสู่คุณภาพในการดูแลผู้ป่วยที่มีประสิทธิผลต่อไป (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์, 2551 หน้า 78)

ดังนั้นเพื่อให้โรงพยาบาลแพร่ ได้มีการพัฒนาด้านการพยาบาลตามมาตรฐานของโรงพยาบาลแพร่ ที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์

ของการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและทำให้เกิดการบริหารพยาบาลที่บรรลุเป้าหมาย และจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนอย่างมีคุณภาพและนำไปสู่องค์การที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลแพร์
2. เพื่อศึกษาศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์

สมมติฐานการวิจัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นพยาบาลที่บรรจุในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งหมด 439 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 209 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

โดยคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละชั้นภูมิ ขนาดตัวอย่างแต่ละชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับจำนวนหน่วยทั้งหมดในชั้นภูมินั้นจากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพตามหน่วยงานแบบใส่คืนให้ได้จำนวนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น เพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย อายุ เพศ วุฒิการศึกษา การรับวุฒิบัตร APN การฝึกอบรม การอบรมเฉพาะทางและสถานที่ปฏิบัติงาน (หอผู้ป่วย)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1977 อ้างอิงใน อารียรรณ อ่วมธานี, 2550) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับทรัพยากร การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสารและการได้รับโอกาส มีจำนวน 31 ข้อลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 แปลผลออกเป็นค่ามากที่สุดต่ำปานกลางสูงและสูงมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยในเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพด้านการบริหารการพยาบาล และ 2) ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติการพยาบาลจำนวน 40 ข้อลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีให้คะแนนจาก 1 ถึง 5 แปลผลออกเป็น ค่าสูงสุด ต่ำปานกลาง สูง และสูงสุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity) โดยแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบ

ความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8-1.0

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.96 และ 0.97 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลแพร่ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างในสังกัดกลุ่มการพยาบาล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่กำหนด จำนวน 209 คน และให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ปิดผนึกแบบสอบถามก่อนส่งคืน
3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองได้แบบสอบถามคืน 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและลงรหัสแบบสอบถามเพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล พบว่ามีการแจกแจงข้อมูลแบบโค้งปกติ (Normal Distribution)
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
3. วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจและประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลมาตรฐาน โรงพยาบาล

และบริการสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลมาตรฐาน โรงพยาบาลและบริการสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ COA No. 015/2017 IRB No. 1113/59

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.1 เพศชาย ร้อยละ 1.9 อายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุด ร้อยละ 27.8 รองลงมา อายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 17.7 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.7 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 40.2 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.13 ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 91.4 ได้รับวุฒิบัตร APN ร้อยละ 3.8 และไม่ได้รับวุฒิบัตร APN ร้อยละ 96.2 ส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ารับการอบรม ร้อยละ 62.5
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการได้รับโอกาส ดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย (n = 209)

การเสริมสร้างพลังงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การได้รับทรัพยากร	3.53	.62	สูง
2. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	3.79	.60	สูง
3. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.76	.62	สูง
4. การได้รับโอกาส	3.50	.63	สูง
ภาพรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจ	3.61	.53	สูง

3. ประสิทธิภาพของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในด้านการบริหารการพยาบาลระบบการบริหารความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ส่วนด้านการกำหนดคัลกษณะงานและ

การส่งเสริมการพัฒนาความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านการปฏิบัติการพยาบาลพบว่าด้านการเคารพในสิทธิผู้ป่วยและจริยธรรมวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ส่วนด้านการใช้กระบวนการพยาบาลดูแลแบบองค์รวมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์โดยรวมและรายด้าน (n = 209)

ประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการบริหารการพยาบาล			
ผู้นำทีมการพยาบาลมีความรู้ความสามารถ	3.80	.69	สูง
การกำหนดคัลกษณะงานและการส่งเสริมการพัฒนาความรู้	3.54	.74	สูง
กำหนดโครงสร้างและกลไกที่ทำหน้าที่อย่างชัดเจน	3.81	.64	สูง
มีระบบการประสานความร่วมมือกับสหวิชาชีพ	3.63	.67	สูง
มีระบบการบริหารความเสี่ยง	3.81	.74	สูง
มีระบบการประเมินการบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติการพยาบาล	3.75	.76	สูง
ด้านการบริหารการพยาบาลโดยรวม	3.80	.69	สูง
ด้านปฏิบัติการพยาบาล			
การใช้กระบวนการพยาบาลดูแลแบบองค์รวม	3.59	.74	สูง
การเคารพในสิทธิผู้ป่วยและจริยธรรมวิชาชีพ	3.86	.67	สูง
การวางแผนการดูแลอย่างต่อเนื่อง	3.78	.72	สูง
การให้การพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.78	.69	สูง
การบันทึกทางการพยาบาล	3.67	.77	สูง
ด้านปฏิบัติการพยาบาลโดยรวม	3.74	.66	สูง
โดยรวมทั้ง 2 ด้าน	3.74	.62	สูง

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐาน โรงพยาบาลและบริการสุขภาพพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ (r = .804) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการได้รับโอกาสมีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพและสูงกว่าด้านอื่นๆ (r = .735) ส่วนการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลน้อยที่สุด (r = .486) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตาราง 3

ตาราง 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามมาตรฐาน โรงพยาบาลและบริการสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์จำแนกโดยรวมและรายด้าน (n = 209)

ตัวแปร	ประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐาน โรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (r)
การเสริมสร้างพลังอำนาจ	
การได้รับทรัพยากร	.486**
การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	.734**
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.725**
การได้รับโอกาส	.735*
การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวม	.804*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยมีประเด็นในการนำมาอภิปรายดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมในระดับสูงในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนั้น บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบทบาทที่ต้องทำหน้าที่บริหารบริการพยาบาล บริหารงานบริการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพการบริการพยาบาลในหน่วยงาน/หอผู้ป่วยเป็นผู้นำในการกำหนดปรัชญา นโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจทางการพยาบาลในหน่วยงาน สนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำไปเป็นแนวทางในการให้บริการและพัฒนาคุณภาพบริการในหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของกลุ่มงาน มาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานที่ส่วนกลางกำหนดส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบให้การพยาบาลผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการสอดคล้องกับมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย

อย่างครบถ้วนตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านการดูแลรักษาพยาบาลและการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันให้เป็นไปอย่างรวดเร็วทันเวลา เป็นที่พอใจของผู้ป่วยผู้ใช้บริการและญาติ (สำนักการพยาบาลกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข, 2550) โดยที่ผู้บริหารทุกระดับต้องมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ บทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารจัดการและการนำผู้ปฏิบัติงานไปสู่จุดหมายที่กำหนด คือ การเสริมสร้าง (Enabling) การอำนวยความสะดวก (Facilitating) การให้คำปรึกษา (Counseling) การให้ร่วมมือ (Collaborating) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) และ การสนับสนุน (Supporting) เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย (Stewart, 1994 อ้างอิงใน อริย์วรรณ อ่วมธานี, 2550) ประกอบกับกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร์ กำหนดลักษณะพื้นฐานขององค์กร

ที่ครอบคลุมประเด็นของค่านิยมขององค์กรพยาบาล (Value) ที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าในการให้บริการพยาบาลที่สำคัญตามบริบทของหน่วยงาน และกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร์เป็นองค์กรพยาบาลที่มีบริการเป็นเยี่ยม โดยมีพันธกิจจัดการบริการการพยาบาลที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของผู้ใช้บริการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความสามารถและมีความสุขในการทำงานบุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร์, 2558)

เมื่อพิจารณาการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยในรายด้าน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับ นิภา เพรศศิริ, ยุวรงค์ จันทรวิจิตร, สาโรจน์ สันตยกร และปรภรณ์ ประจัญบาน (2557) ที่พบว่า การได้รับอำนาจด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.09$, $SD = 0.78$) อภิปรายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแพร์ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปีมากที่สุด และส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป มากกว่าช่วงอายุต่ำกว่า 31 ปี ดังนั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงมากกว่า 10 ปี ซึ่งเบนเนอร์ (Benner อ้างอิงในประคอง อินทรสมบัติ, 2548) เสนอว่าความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นแบ่งเป็น 5 ระดับ ในช่วงของการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์เกิน 5 ปีนั้นเป็นช่วงของพยาบาลขั้นคล่องแคล่ว (Proficiency) สามารถรับรู้สถานการณ์และเข้าใจปัญหาอย่างเป็นองค์รวม มีประสบการณ์ที่จะชี้แนะและเข้าใจสถานการณ์อย่างลึกซึ้ง สามารถวางแผนระยะยาวได้ และพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี จะเป็นพยาบาลขั้นชำนาญการ (Expert) ซึ่งสามารถหยั่งรู้และจับประเด็นเข้าใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ลึกซึ้ง จึงสามารถทำงานด้วยตนเองได้โดยไม่ต้องควบคุม ดังนั้นในการปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลแพร์ เมื่อพยาบาลมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ จึงเกิดความไว้วางใจจากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะสนับสนุนให้

สามารถตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้ ให้การยอมรับ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ดังนั้นจึงส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการสนับสนุนสูงกว่าด้านอื่น

ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงรองลงมา ($\bar{x} = 3.76$, $SD = .62$) สอดคล้องกับการศึกษาของพรสวรรค์ สมเชื้อ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ซึ่งพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยสูงเช่นกัน ($\bar{x} = 4.01$, $SD = .62$) ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร์ ในแต่ละแผนกนั้น ก่อนการเข้าปฏิบัติงานในปีแรกจะมีการปฐมนิเทศนโยบาย เป้าหมายกฎระเบียบต่างๆ ขอบเขต บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ของพยาบาลวิชาชีพให้พยาบาลวิชาชีพใหม่ทุกคนได้รับทราบ และในระหว่างการปฏิบัติงานหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารจากกลุ่มการพยาบาลจะนำมาถ่ายทอดให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงาน ได้รับทราบในทุกวันในช่วงเวลาเช้าหลังรับเวร และในการประชุมพยาบาลประจำเดือนเพื่อรับทราบปัญหาต่างๆ และชี้แจงนโยบายและประเด็นนโยบาย ที่ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและผลประโยชน์ต่างๆ ที่พยาบาลวิชาชีพควรจะได้รับ และพยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการให้ข้อมูลข่าวสารให้พยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลที่ถูกต้องทันเหตุการณ์ ทำให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ที่ช่วยให้เกิดความสำเร็จของตนเองและการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานขององค์กรได้ สอดคล้องกับคานเตอร์ (Kanter, 1997) ที่กล่าวว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้เป็นผู้รอบรู้

รู้ทิศทางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้ซึ่งได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ จะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีแรงจูงใจที่จะทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จ ความพึงพอใจในงาน

ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านการได้รับทรัพยากรนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .62$) สอดคล้องกับการศึกษาของพรสวรรค์ สมเชื้อ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลกซึ่งพบว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากรนั้นมีค่าเฉลี่ยสูง ($\bar{X} = 3.63$, $SD = .62$) แต่ไม่สอดคล้องกับชั้นยศยศ พานิชบำเพ็ญ (2554) ที่ศึกษาในโรงพยาบาลชุมชน เขต 14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากรนั้นมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่าโรงพยาบาลแพร่เป็น โรงพยาบาลระดับโรงพยาบาลทั่วไประดับตติยภูมิที่ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับรับรองซ้ำครั้งที่ 3 ของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาลแพร่, 2558) จึงต้องดำเนินการตามเกณฑ์ของมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี พ.ศ.2549 (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551) เน้นการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล (HRF) โดยเกณฑ์การประเมินนั้นจะประเมินองค์การสร้างความรู้ความผูกพันกับบุคลากร จัดระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจเพื่อบรรลุความสำเร็จในระดับองค์กร มีการจัดสภาพแวดล้อมของบุคลากร (Staff Environment) และองค์การบริหาร จัดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ องค์กรจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้บุคลากรมีความสุขที่ดีและมีความปลอดภัย จึงส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านนี้ในระดับสูง เพราะเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการตามนโยบายพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล

ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาสนั้น พบว่าอยู่ในระดับสูงแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของพรสวรรค์ สมเชื้อ, อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์, พูลสุข หิงคานนท์, และดวงพร หุ่นตระกูล (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก ซึ่งพบว่าได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาสนั้นมีค่าเฉลี่ยสูง อภิปรายได้ว่าการดำเนินการของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่ นั้นได้มีการส่งเสริมในเรื่องต่างๆตามแบบสอบถามรายชื่อในด้านการบรรจุในแผนหรือเคยได้รับการอบรมในหลักสูตรต่างๆทางการพยาบาลและหรือวิชาชีพที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58$, $SD = .87$) โดยกลุ่มการพยาบาลได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้นำทีมการพยาบาลในรอบ 1-2 ปีที่ผ่านมาโดยเน้นให้ผู้บริหารการพยาบาลผ่านการอบรมเฉพาะทางการบริหารร้อยละ 99 ผ่านการอบรมเฉพาะทางการพยาบาล ร้อยละ 85 และนำความรู้มาพัฒนาระบบการนิเทศเพื่อพัฒนาการดูแลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับแผนบริการสุขภาพปี 2557 (Service Plan) การวางแผนทดแทนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ยังได้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยบริการที่มีความซับซ้อน เลี่ยงสูง มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและมีความเฉพาะเจาะจง ได้แก่ งานห้องผู้ป่วยหนัก งานห้องผ่าตัด งานห้องคลอด งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานบำบัดพิเศษ โดยกำหนดสมรรถนะเฉพาะ ประเมิน และพัฒนาส่วนขาดขณะเดียวกัน วางแผนให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพผ่านการอบรมเฉพาะทางร้อยละ 65 และผ่านการประเมินสมรรถนะเฉพาะของแต่ละสาขา/งานร้อยละ 95 (กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่, 2560) และในแบบสอบถามรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหัวหน้าหอผู้ป่วยได้มอบรางวัลและ

ประกาศเกียรติคุณให้กับท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ($\bar{x} = 3.01, SD = .97$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่างานการพยาบาลเป็นงานประจำ มีลักษณะการทำงานเป็นทีมเมื่อประสบความสำเร็จ มักถือว่าประสบความสำเร็จร่วมกันเป็นผลงานที่ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันจึงไม่มีใครโดดเด่นเป็นพิเศษ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงไม่ได้กล่าวชมเชยมอบรางวัลและประกาศเกียรติคุณเป็นรายบุคคลและประกอบกับภาระงานมาก มีการขึ้นเวรหมุน เช้า บ่าย ดึก โอกาสพบปะกันน้อย โอกาสที่จะพูดคุยยกย่องชมเชยจากหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีน้อย

2. ประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ (เสาวลักษณ์ เอี่ยมละออ, 2555) ซึ่งพบว่าประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 4 อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพของฝ่ายการพยาบาลนั้น หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลได้ดำเนินการประชุมหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อการจัดทีมที่มีความรู้ความสามารถ มาร่วมกันดำเนินการพัฒนาคุณภาพตามองค์ประกอบของตัวชี้วัด และดำเนินการประชุมพยาบาลวิชาชีพทุกคนเพื่อรับทราบเกณฑ์การประเมินคุณภาพ มีการกำหนดโครงสร้าง สร้างกลไกการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน โดยเฉพาะการดำเนินการเรื่องความเสี่ยงของการปฏิบัติการพยาบาลที่จัดทำเป็นคู่มือ แนวทางการดำเนินการเพื่อป้องกันความเสี่ยงของโรงพยาบาล (ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาลแพร, 2558) และมีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพแบบครบวงจร PDCA ตามเกณฑ์การประเมินเพื่อการรับการประเมินคุณภาพตามรอบปีที่กำหนด โดยให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีส่วนร่วม จึงส่งผลต่อการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในด้านนี้สูง

ส่วนประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพด้านการ

ปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพรได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพรเป็นองค์กรพยาบาลที่มีบริการเป็นเยี่ยม ภายในปี 2560 พันธกิจ คือ จัดการบริการการพยาบาลที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของผู้ใช้บริการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความสามารถและมีความสุขในการทำงานประสานกับสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย การจัดบริการและสร้างเครือข่ายบริการสุขภาพให้เข้มแข็งร่วมผลิตบุคลากรทางการพยาบาลกับสถาบันการศึกษาพยาบาลศาสตร์ โดยมีเป้าหมายผู้ป่วย / ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยพึงพอใจ ดูแลตนเองได้มีความพึงพอใจต่อการพยาบาล (ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานโรงพยาบาลแพร, 2558) ทั้งนี้กลุ่มการพยาบาลได้มีการจัดประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในเป้าหมายของกลุ่มการพยาบาลทุกปี ประกอบนโยบายของโรงพยาบาลที่จะพัฒนาคุณภาพการบริการตามมาตรฐานเพื่อให้ได้รับการรับรองอย่างต่อเนื่อง ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ซึ่งมีการประเมินคุณภาพในด้านในการปฏิบัติการพยาบาลที่ต้องใช้กระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางในการปฏิบัติและการเคารพสิทธิผู้ป่วย การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551) ตอนที่ I ภาพรวมการบริหารองค์กร ข้อที่ I-3.3 สิทธิผู้ป่วย (Patient's Right) ที่กล่าวว่าจะองค์กรตระหนักและให้การคุ้มครองสิทธิผู้ป่วย ทำให้มีกรอบในการนำมาสร้างแนวทางปฏิบัติ มีการประกาศสิทธิผู้ป่วยสื่อสารให้บุคลากรและผู้รับบริการได้รับทราบซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้การพิทักษ์สิทธิผู้ป่วยในระดับสูง เพื่อให้เกิดการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานฯ ได้ตามเกณฑ์ในช่วงเวลาที่กำหนด จึงมีการดำเนินการประชุมของกลุ่มการพยาบาล เพื่อตรวจคุณภาพภายในตามตัวชี้วัดของเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพบริการอยู่เป็นระยะ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องมี

ส่วนร่วม จึงส่งผลต่อการรับรู้ในด้านการปฏิบัติการดังกล่าวในระดับสูง

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ ($r = .804$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ซึ่งบุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และมีความสามารถ ได้รับการเสริมแรง ได้รับกำลังใจ ย่อมทำให้ผลงานมีคุณภาพและมาตรฐาน สอดคล้องกับมีนา เกาทัณฑ์ทอง (2550) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการและสอดคล้องกับการศึกษาของเกษรคำมีทอง (2551) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้การเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรและทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการเสริมสร้างพลังอำนาจยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำสิ่งที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ การให้ข้อมูลข่าวสารและการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน การส่งเสริมให้มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (อารีชัยวรรณ อ่วมธานี, 2550) ประกอบกับการประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้นจะเป็นการประเมินจากการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Bateman

& Snell, 1999) โดยเฉพาะการประเมินประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลในประเทศไทยนั้น จะพิจารณาประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลเพื่อส่งเสริมให้ผลผลิตหรือผลการดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยประเมินจากการมีระบบบริหารการพยาบาลที่รับผิดชอบต่อการจัดการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง ผลที่เกิดจากการบริหารจัดการของพยาบาลวิชาชีพ และผลการปฏิบัติการพยาบาลอันนำไปสู่คุณภาพในการดูแลผู้ป่วยที่มีประสิทธิผล (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤตย์, 2551) ดังนั้นการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารที่เหมาะสมย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของงานเช่นกัน (อารีชัยวรรณ อ่วมธานี, 2550)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารการพยาบาลในทุกระดับควรมีความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของตนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ

1.2 ผู้บริหารการพยาบาลในทุกระดับควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของตนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ

1.3 ผู้บริหารควรเสริมพลังอำนาจให้พยาบาลวิชาชีพได้ทบทวนความรู้ในเรื่องการใช้กระบวนการพยาบาลดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการพยาบาลของโรงพยาบาลทั่วไปในด้านการบริหารการพยาบาล

2.2 ควรมีการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นความสำเร็จของประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการพยาบาลของโรงพยาบาลทั่วไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่.(2558).รายงานประจำปี.กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่.
- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่.(2560).รายงานการประเมินตนเอง.กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลแพร่.
- เกษร คำมีทอง.(2551).ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล โรงพยาบาล เอกชน เขตตะวันออก.วิทยานิพนธ์พย.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. (2541). เครื่องชี้วัดคุณภาพโรงพยาบาล(Hospital Quality Indicators). กรุงเทพฯ:สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- ฉန္ฉาธร ปรานมนตรี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย
- ความสามารถในการทำงานของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ พย.ม.,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ชั้นยลภรณ์ พานิชบำเพ็ญ. (2554). ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 14ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์.(2545).การบริหารการพยาบาล. นนทบุรี:โครงการสวัสดิการวิชาการสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.

- นิภา เจริศศิริ, ยูยงค์ จันทรวิจิตร, สาโรจน์ สันตยากร และปกรณ์ ประจัญบาน.(2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคเหนือตอนล่าง. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, 8(3), 147-157.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร.(2550).ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง อินทรสมบัติ. (2548).การพัฒนาสู่ความเชี่ยวชาญการปฏิบัติการพยาบาล. ในประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล. บัณฑิตศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี.สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ฝ่ายพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน โรงพยาบาลแพร่. (2558). รายงานการเยี่ยมชมสำรวจ โรงพยาบาลแพร่. แพร่: โรงพยาบาลแพร่.
- พรสวรรค์ สมเชื้อ, อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์, พูลสุข หิงคานนท์, และดวงพร หุ่นตระกูล.(2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, 8(3) ฉบับพิเศษ, 14-29.
- พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี.(2551).คุณภาพการบริหารการพยาบาล.กรุงเทพฯ: บริษัท วี พรินท์.
- พูลสุข หิงคานนท์.(2555).แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล. ในประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการการพยาบาล. บัณฑิตศึกษาสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พันทิพย์ จอมศรี, อารีวรรณ กลั่นกลิ่น, อวยพร ตันมุขกุล, และวิจิตร ศรีสุพรรณ.(2553). การรับรู้เกี่ยวกับหลักการพยาบาลของพยาบาล

- ในประเทศไทย.วารสารสภาการพยาบาล,25(1), 27-37.
- มีนา เกาทัณฑ์ทอง. (2550).ปัจจัยส่วนบุคคล ความเป็นอิสระในการปฏิบัติกรพยาบาลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร.วารสารพยาบาลศาสตร์.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,20(3),95-109.
- วิมลรัตน์ อ่องล่อง.(2547).ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล การปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมสุขภาพจิต.วิทยานิพนธ์ พย.ม.,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศรีสุวรรณ ชูกิจ. (2552).ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจกับผลลัพธ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี(วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2551).มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. (ภาษาไทย).นนทบุรี:หนังสือดีวัน.
- สารสนเทศ โรงพยาบาลแพร่.(2558).รายงานประจำปี2558กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่.แพร่:โรงพยาบาลแพร่.
- สำนักการพยาบาลกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข. (2550). มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล (ปรับปรุงครั้งที่ 2).นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2555).แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11พ.ศ.2555-2559.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สุดจิตรรา เหลืองอมรเลิศและอารี ชิวเกษมสุข.(2555).แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ.ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการคุณภาพการพยาบาล.บัณฑิตศึกษาศาखाวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุมล สายอุ้นใจ. (2550).ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในงานและผลลัพธ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน.วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เสาวลักษณ์ เอี่ยมละออ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่4. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ, 6(3), 85-93.
- อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล.(2541).แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการรับรองคุณภาพ.นนทบุรี, สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล.สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2559,จาก<http://www.ha.or.th/whatisha.html>
- อารีวีวรรณ อ่วมธานี.(2550).การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล.ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการการพยาบาล.บัณฑิตศึกษาศาखाวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Backstrom, I.(2009).On the relationship between sustainable health and qualityManagement leadership and Organizationalbehaviors.From Swedish organizations.

Bateman, Thomas S., & Snell, Scott A. (1999). Management: building competitive advantage (4th ed.). Boston [u.a.]: Irwin/McGraw Hill.

Kanter, R.M. (1977). Men and women of the cooperation. New York: Basic book.