



ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการปฏิบัติกิจกรรม การนิเทศตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

เยาวลักษณ์ เมณฑกานวงศ์ พย.ม.**

อภิญญา จำปามูล PhD***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการโรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 13 แห่ง จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แก่ การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการรับรู้การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.4$, $SD=0.59$) โดยในด้านอำนาจอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.53$, $SD=0.58$) และด้านโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$, $SD=0.69$) การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศทางการพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ย 3.9 อยู่ในระดับสูง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.547$)

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจ การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ปัจจุบันโรงพยาบาลทุกแห่งต้องผ่านเกณฑ์คุณภาพมาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) กลุ่มพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรด้านสุขภาพกลุ่มใหญ่ที่สุด และเป็นกลุ่มที่ต้องให้บริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพมาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพโรงพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง¹ กลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป ทุกแห่งจึงได้จัดให้มีการนิเทศนอกเวลาราชการ เพื่อให้ผู้นิเทศงานพยาบาลหรือผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ได้แก่ การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล

(Nursing round) การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล (Nursing conference) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Counseling & guidance) การแก้ปัญหา (Problem-solving) การประสานงาน (Co-ordination) และการรายงานผลการปฏิบัติงาน (Report)² เพื่อให้การสนับสนุน แนะนำ ส่งเสริม กระตุ้น ช่วยเหลือ และชักจูงให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การนิเทศงานจึงมีความสำคัญในการช่วยให้งานบริการทางการพยาบาลในองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ^{2,3,4}

*วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ปัจจุบันการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจการพยาบาลใหม่ บางครั้งขาดการเตรียมความพร้อมในการนิเทศงาน จึงอาจพบว่าเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการนิเทศงาน บางครั้งไม่สามารถจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และรู้สึกว่ตนเองไม่มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ส่งผลให้ผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง ไม่ต้องการขึ้นปฏิบัติงาน ละทิ้งบทบาทของตน ปัญหาดังกล่าว ถ้าไม่แก้ไขก็จะเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่ทวีความรุนแรง ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลต่อวิชาชีพและองค์กร รวมทั้งผู้รับบริการอาจได้รับอันตรายจากความเสี่ยงที่เกิดความผิดพลาด ไม่พอใจในคุณภาพบริการและฟ้องร้องค่าเสียหายทำให้เสื่อมเสียชื่อโรงพยาบาล^{4,5,6} ดังนั้นผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การนิเทศการพยาบาลที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องให้การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ผู้ตรวจการพยาบาล อันเป็นกลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาองค์กร⁷ ซึ่ง Kanter⁸ กล่าวถึงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย อำนาจและโอกาส โดยอำนาจได้มาจากการที่ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและให้ทรัพยากร ส่วนโอกาส คือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในงาน ให้การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ และการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ทั้งหมดจะทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันในองค์กร และเป็นการเพิ่มความสามารถของบุคคล⁹

ดังนั้น ในการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการจึงหมายถึง การที่ผู้บริหารการพยาบาลได้ให้อำนาจและโอกาสแก่ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ได้ปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างอิสระ ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และจัดเตรียมสิ่งแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ และให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ และตระหนักใน

การทำงานของตน มีอำนาจในการควบคุมในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ได้แก่ การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การให้คำปรึกษา แนะนำ การแก้ปัญหา การประสานงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศทางการพยาบาลของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลให้ได้มาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลต่อไป^{8,16-19}

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาการรับรู้ต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ในโรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามแนวคิดของ Kanter⁸ ประกอบด้วย อำนาจและโอกาส ด้านอำนาจได้มาจากการที่ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสาร ให้การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและให้ทรัพยากร และด้านโอกาส ได้แก่ การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในงาน ให้การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ การยกย่องชมเชยและการยอมรับ ทั้งหมดจะทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความผูกพันในองค์กร เพิ่มความสามารถของบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารการพยาบาล



เสริมสร้างพลังอำนาจ ทำให้ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลา สามารถเข้าถึงโครงสร้างด้านอำนาจ ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน ตลอดจนทรัพยากร และด้านโอกาสได้แก่ความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ การยกย่อง ชมเชยและยอมรับ ย่อมสนับสนุนให้ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลา รู้สึกว่ามีพลังอำนาจ สามารถปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โดยจากการศึกษาของสุพิศ กิตติรัชดา² และจากการศึกษากิจกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการในโรงพยาบาลทั่วไป การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ในโรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วย กิจกรรม 6 ด้าน คือ การเยี่ยมตรวจ การให้คำปรึกษาแนะนำ การแก้ปัญหา การช่วยเหลือ การประสานงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นผู้ตรวจการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 531 คน คำนวณจำนวนตัวอย่างประชากร ตามสูตรของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 223 คน เนื่องจากรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จะมีอัตราตอบกลับค่อนข้างต่ำ จึงเพิ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 30 เป็นกลุ่มตัวอย่าง 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และส่วนที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการพยาบาล โดยส่วนที่ 2 และ 3 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากแบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของมณีนีศิริวัฒนกุล¹⁰ ที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของ Kantar⁸ และแบบสอบถามการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการพยาบาลของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการของจิตอารีย์ ตันติยาสวัสดิกุล¹¹

ตรวจสอบความตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และหาความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.95

จริยธรรมในการวิจัย โครงการวิจัยเรื่องนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) ลำดับที่ 4.3.06:37/2554 เลขที่ HE542300 เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2555

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ร้อยละ 46.6 อายุเฉลี่ย 47.24 ปี จบปริญญาตรี ร้อยละ 74.8 ไม่เคยอบรมการบริหารการพยาบาล ร้อยละ 70 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 21-25 ปี ร้อยละ 43 และอายุงานในการเป็นผู้นิเทศ และผู้ตรวจการพยาบาลในโรงพยาบาลมากที่สุดช่วง 6-10 ปี ร้อยละ 48.3 และช่วง 6-10 ปี ร้อยละ 39.6 ตามลำดับ

2. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) และในรายด้าน พบว่า ด้านอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.53$) ส่วนด้านโอกาส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.24$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในด้านอำนาจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในระดับสูง คือ ด้านข้อมูลข่าวสาร ($\bar{x} = 3.69$) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{x} = 3.44$) และด้านทรัพยากร ($\bar{x} = 3.01$) ส่วนด้านโอกาสพบว่า ด้านการได้รับความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ และด้านการได้รับการยกย่อง ชมเชยและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43, 2.92$ และ 2.92 ตามลำดับ)

3. การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศทางการพยาบาล พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.88$) การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงตามลำดับ คือ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ไขปัญหา ด้าน



การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล ด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ และด้านการให้ความช่วยเหลือ

4. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอำนาจทั้งโดยรวม และรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศทุกด้าน ตามการรับรู้ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการโรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.43$) อาจเนื่องเพราะจากการกำหนดนโยบายด้านคุณภาพที่ชัดเจน และนำระบบ Hospital Accreditation มาใช้ในโรงพยาบาล มีผลให้กลุ่มการพยาบาลมีนโยบายและ การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้เกิดมาตรฐานในบริการการพยาบาล จึงให้อำนาจแก่ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ในการทำงาน ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ให้อำนาจในการนิเทศอย่างอิสระ มีการจัดประชุม เพื่อแจ้งเป้าหมาย แผน และวิธีการดำเนินงาน ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ประจำทุกสัปดาห์ และเดือน มีศูนย์ข้อมูลที่มีการติดต่อเป็นระบบเครือข่าย (Net work) ที่ทันสมัย ทำให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วและทันสมัยรวมทั้งการมีระบบติดต่อสื่อสารแบบสองทาง โครงสร้างการบริหารงานของงานบริการพยาบาลที่มีลักษณะเป็นแนวราบ ทำให้ผู้ตรวจการพยาบาลมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานและสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจข้อมูลข่าวสาร จึงมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง แต่เนื่องจากยังไม่มีรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจที่ชัดเจน ซึ่งดาวรุ่ง ศิริสัมพันธ์¹² พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในกลุ่มการพยาบาล ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ โดยไม่มีการวางแผนใด ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานในองค์กร ยังไม่มีการวางแผนหรือกำหนด

แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานร่วมกัน จึงยังไม่มีรูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และจากผลวิจัย พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านอัตรากำลังและงบประมาณ การได้รับความก้าวหน้าในงาน การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ การยกย่องชมเชย จากหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง จึงเป็นผลให้ค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง Wilson & laschinger⁹ กล่าวว่า พยาบาลรับรู้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง^{13,14,15}

ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ มีการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศทางการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เพียงพอในการนิเทศซึ่งจากการสำรวจของผู้วิจัย พบว่า ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ ในโรงพยาบาลทั่วไป มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21-25 ปี ซึ่งถือได้ว่าเป็นระยะเวลาที่สามารถสร้างประสบการณ์ ความรู้ มีความเชื่อมั่นและมีเหตุผล มีความเข้าใจในงานดีขึ้น มีวุฒิภาวะสูง มีความคิดอ่านและมองปัญหาชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริง และจากที่โรงพยาบาลทั่วไป ได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพตามแนวนโยบาย Hospital Accreditation มีการพัฒนาคน เพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน โดยการพัฒนาคนดังกล่าว จึงทำให้การนิเทศของผู้ตรวจการพยาบาลอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของจิตอารีย์ ตันติยาสวัสดิกุล¹¹ ที่ศึกษาพบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศการพยาบาลของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอยู่ในระดับสูง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.547$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่ง Kanter⁸ อธิบายว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ประกอบด้วย อำนาจและโอกาส โดยอำนาจ



ได้มาจากการที่ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและให้ทรัพยากร ส่วนโอกาสคือ การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในงาน ให้การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ และการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ทั้งหมดจะทำให้เกิด ประสิทธิภาพของงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมวิชาการ หรือเอกสารคู่มือในการศึกษาแก่ผู้ตรวจการพยาบาล ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และการใช้ หรือคำแนะนำ เกี่ยวกับเรื่องความเจ็บปวดและการบรรเทาความทุกข์ทรมาน และการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาการใช้อุปกรณ์ และสถิติการใช้อุปกรณ์ทางการรักษา พยาบาลที่เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ

2. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างเครือข่ายในการทำงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานทุกปี ในรูปแบบของการจัดประชุม เครือข่ายผู้ตรวจการพยาบาล การประชุมวิชาการ การร่วมรับประทานอาหารกลางวัน ให้กำลังใจและสนับสนุน การพัฒนางานที่ทำหาย แสดงความห่วงใยเข้าใจ และซักถามทุกข์สุขของบุคลากรทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เป็นต้น

3. ควรพิจารณาการสนับสนุนทรัพยากรอัตรา กำลัง และงบประมาณในการปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศ การพยาบาล มีรูปแบบการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ตรวจการพยาบาลใหม่ และพัฒนาศักยภาพของผู้ตรวจการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยทุก 6 เดือน และปรับปรุงห้องทำงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

4. ควรจะมีการศึกษาการสร้างรูปแบบพัฒนา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้ พยาบาลมีสมรรถนะในการทำงานมากขึ้นอันจะนำไปสู่ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประสบความสำเร็จด้วยความร่วมมืออย่างดียิ่งของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตรวจการพยาบาล นอกเวลาราชการโรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำเรื่อง มีอวัยวะ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ สนับสนุนทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

References

1. Hingkanont P. The concept ideas in the development of excellent in nursing administration system. The Syllabus in the subject of the development of nursing service system, Unit No.1-62. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat University, Nurse program; 2006.
2. Kittiruchada S. Nurse management for the quality of nursing supervision. Bangkok: Saencharoenpanich; 2010.
3. Kraison S, Krairiksh M. The Relationship among Personal Factors of Professional Nurses, Transformational Leadership of Head Nurses and Nursing Quality Assurance Performance of Professional Nurses in Community Hospital, Chaiyaphum Province. Journal of Nurses' Association of Thailand North-Eastern Division 2012; 30 (2): 32-39.
4. Pattanpo N, Ketkowitz K. Quality of Work Life Of Professional Nurses, Government University Hospital. Journal of Nurses' Association of Thailand North-Eastern Division 2010; 28(4): 61-64.
5. Srisathitnarakorn B. The leadership and the strategy in management of nursing organization in 21st Century. Bangkok: Chulalongkorn University printing house; 2008.
6. Silaprasuwan P et al. Job Characteristics, Anger, and Emotion Exhaustion Related to Nursing Practice Errors among Profession Nurses. Journal of Nurses' Association of Thailand North-Eastern Division 2010; 28(2): 56-63.



7. Uamthani A. The promotion of power in nursing service system. The syllabus in Development of Nursing Services. 4th Unit page 1-50. Non-thaburi: Sukhothai Thammathirat nursing program; 2010.
8. Kanter RM. Men and women of the corporation. United States of America: Basic books; 1977.
9. Wilson B, Laschinger HKS. Staff nurse perception of job empowerment and organization commitment: A test of Kanter's theory of structural power in organization. *Journal of Nursing Administration* 1994; 24(10): 39-47.
10. Leesiriwattankul M. The correlation between personal strength, the power and leadership in work and efficiency of the head of nurse in center hospitals under the Ministry of Public Health. (Thesis). Bangkok: Chulalongkorn University; 2004.
11. Tuntiyasawasdikul J. The factors that impact on the supervision of supervisor nurses outside office hours in Srinakarind Hospital. Tuntiyasawasdikul J. The factors that impact on the supervision of supervisor nurses outside office hours in Srinakarind Hospital. (Thesis). Khon Kaen: Khon Kaen University; 2003.
12. Siripun D. The Development of a job Empowerment Model for Staff Nurses in Medical Wards at Trad hospital, Thailand. (Thesis). Sukhotham-mathirat University; 2008.
13. Peethong J. Relationships Between Personal Factors, Personal characteristics, and Job Empowerment With administrative Decision Making Ability of Head Nurses, Government Hospitals, Bangkok Metropolis. (Thesis). Bangkok: Chulalongkorn University; 2007.
14. Watcharakie M. The powerful of the head of in-patient department in eastern hospital. (Thesis). Chonburi: Burapa University; 2005.
15. Jantateero K. Relationships Between Systemic power Factors And Job Empowerment of Head Nurses IN Reginal Hospitals, And Medical Centers Under The Jurisdiction Of The Ministry Of Public Health. (Thesis). Bangkok: Mahidol University; 2008.
16. Laschinger HKS, Shamian J. Staff nurse and nurse managers perception of job relate empowerment and self-efficacy. *Journal of Nursing Administration* 1994; 24(10): 38-47.
17. Sabistion JK, Laschinger HKS. Staff nurse work empowerment and perceived autonomy: Testing Kanter's theory of structural power in organization. *Journal of Nursing Administration* 1995; 25(9): 42-50.
18. Laschinger HKS, Havens DS. The effect of workplace empowerment on staff nurse's occupational mental health and work effectiveness. *Journal of Nursing Administration* 1997; 6(27): 42-50.
19. Laschinger HKS, Shamian J, Wong C, McMahon L, Mmath CK. Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. *Journal of Nursing Administration* 1999; 29(5): 28-39.



The Relationship between Job Empowerment and Supervisory Activities as Perceived by After-Hours Nurse Supervisors at General Hospitals in Northeastern Thailand

Yaowaluk Mentaganuwong M.N.S.**

ApinyaJumpamool PhD ***

Abstract

This descriptive research aimed to examine the relationship between job empowerment and supervisory activities as perceived by after-hours nursing supervisors at general hospitals. The sample included 290 after-hours nurse supervisors working at 13 general hospitals in northeastern Thailand. Instruments used included a questionnaire regarding demographic data, job empowerment and supervisory activities of after-hours supervisors. The content validity of job empowerment and supervisory activities, tested by five experts, was 0.95 and 0.95 respectively. Data was analyzed using Pearson product-moment correlation coefficients and descriptive statistics for frequencies, mean and standard deviation.

The study findings revealed that the overall mean score of perceived job empowerment of after-hours nurse supervisors was at a moderate level ($\bar{x} = 3.43$, $SD=0.59$) with the power aspect at a high level ($\bar{x} = 3.53$, $SD=0.58$). Besides that the opportunity aspect was found to be at a moderate level ($\bar{x}=3.24$, $SD=0.69$). All aspects of supervisory activities were at a high level achieved the mean score of 3.9. Furthermore the study found a statistically significant relationship between perceived job empowerment and supervisory activities at a 0.01 significance level ($r=.547$).

Keywords: empowerment supervisory activities after-hours nursing supervisor

* These of Master of Nursing Science, Nursing Administration, Khon Kaen University

**Student of Master of Nursing Science, Nursing Administration, Khon Kaen University

***Assistant Professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University