

ชื่อวิทยานิพนธ์	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยืดหยุ่นพันต่อองค์การ ของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์	
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสุพิศ กิตติรัชดา	
พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต	สาขาการบริหารการพยาบาล	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ศิริพร สิงหนेत्र อาจารย์ ดร.อวยพร ตัดเมขยกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรมवल นันท์ศุภวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนาศรี มหาบุภาพ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวพรพรรณ จันทรประสิทธิ์	ประธานกรรมการ กรรมการ กรรมการ กรรมการ กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยืดหยุ่นพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครพิงค์จำนวน 123 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีสามชุด ชุดที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ชุดที่สอง เป็นแบบวัดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีสองด้านได้แก่ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส ชุดที่สาม เป็นแบบวัดความยืดหยุ่นพันต่อองค์การ ที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวัดของ มาวเดย์ สเทียร์ส และ พอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1979 cited

in Wilson & Laschinger, 1994) มีสามด้านได้แก่ การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือชุดที่สองและชุดที่สามได้เท่ากับ 0.94 และ 0.89 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลได้หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์ อยู่ในระดับสูง
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

ผลการศึกษาในครั้งนี้ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารองค์การควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่พยาบาลเพิ่มขึ้นและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและการคงอยู่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

Thesis Title Job Empowerment and Organizational Commitment
of Nurses at Nakornping Hospital

Author Miss Supit Kittiratchada

M.N.S. Nursing Administration

Examining Committee

Assoc. Prof. Siriporn Singhanatr Chairman

Dr. Ouyporn Tonmukayakun Member

Assist. Prof. Raymoul Nantsupawat Member

Assist. Prof. Tatsana Mahanupab Member

Assist. Prof. Dr. Chawapornpan Chanprasith Member

Abstract

The purposes of this study were to investigate level and relation of job empowerment and organizational commitment of nurses at Nakornping Hospital. The selected samples were 123 professional nurses by using purposive sampling method.

The questionnaire was divided into three parts : part I - a personal data ; part II - perception of job empowerment including power and opportunity which was developed by the researcher ; and part III - an organizational commitment questionnaire including a strong

belief in and acceptance of the organization's goals and values, a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization, and a strong desire to maintain membership in the organization which was modified version of the Organizational Commitment Questionnaire (Mowday, Steers, & Porter, 1979 cited in Wilson & Laschinger, 1994) The instrument was tested for content validity, and Cronbach's alpha coefficient was used to examine reliability. The reliability of the second part of question - naire was 0.94 and the reliability of the third part of questionnaire was 0.89.

Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and pearson's product moment correlation coefficient.

The result of the study revealed that:

1. The level of job empowerment of professional nurses at Nakornping Hospital was in medium level.
2. The level of organizational commitment of professional nurses at Nakornping Hospital was in high level.
3. The positive relationship between job empowerment and organizational commitment was statistically significant at the level of .001. The results suggest that administrators can more empower their staff nurses to improve organizational commitment and retention for work effectiveness.