

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการคงอยู่ในงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช

ชื่อผู้เขียน

นางอโณทัย วีระพงษ์สุชาติ

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

|                                |              |               |
|--------------------------------|--------------|---------------|
| อาจารย์ ดร.อวยพร               | ต้นมยุกุล    | ประธานกรรมการ |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรมवल       | นันทศุภวัฒน์ | กรรมการ       |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยุภาพร      | เม่งอำพัน    | กรรมการ       |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนาวดี | ซอนตะวัน     | กรรมการ       |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่สะท้อนโดยการรับรู้พลังอำนาจแบบเป็นทางการ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ และการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ การคงอยู่ในงานและความสัมพันธ์ระหว่าง พลังอำนาจแบบเป็นทางการและพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ พลังอำนาจแบบเป็นทางการและการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการและการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศ จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบวัดกิจกรรมในงาน แบบวัดสัมพันธภาพ ในองค์กร และแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล สำหรับแบบวัด 3 ชุดหลังพัฒนาโดย ลาสชินเจอร์ และผู้วิจัยได้แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย ตลอดจนทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.73 0.85 และ 0.93 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช รับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ที่สะท้อนจากคะแนนการรับรู้พลังอำนาจแบบเป็นทางการ พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการและการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ( $\mu = 2.99$ , S.D = 0.39; 3.16, S.D = 0.45; & 12.24, S.D = 2.01 ตามลำดับ) ระยะเวลาการคงอยู่ในงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 19.42 ปี (S.D = 11.76) พลังอำนาจแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ ( $r = .51$ ,  $p < .001$ ) พลังอำนาจแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $r = .53$ ,  $p < .001$ ) พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $r = .66$ ,  $p < .001$ ) ส่วนการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = .12$ ,  $p < .05$ ) ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อพิจารณาปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้เป็นบรรยากาศที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่พยาบาลวิชาชีพ และการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานนานยิ่งขึ้น

**Thesis Title** Work Empowerment and Job Retention of Professional Nurses  
in the Crown Prince Hospitals

**Author** Mrs. Anothai Veerapongsuchat

**M.N.S.** Nursing Administration

**Examining Committee:**

|                                 |              |          |
|---------------------------------|--------------|----------|
| Dr. Ouyporn                     | Tonmukayakul | Chairman |
| Assistant Prof. Raymoul         | Nantsupawat  | Member   |
| Assistant Prof. Yupaporn        | Mengampun    | Member   |
| Assistant Prof. Dr. Ratanawadee | Chontawan    | Member   |

**Abstract**

The purposes of this study were to describe work empowerment as reflected by perception of formal power, informal power and access to job related empowerment structures, job retention and to examine relationships between formal power and informal power, formal power and access to job related empowerment structures, informal power and access to job related empowerment structures, access to job related empowerment structures and job retention among professional nurses in the Crown Prince Hospitals. The population of this study were 324 professional nurses working as staff nurses more than 1 year in nursing department of the Crown Prince Hospitals. The instruments used in this study were the demographic data and job retention questionnaire which was developed by the investigator, Job Activities Scale (JAS), Organizational Relationship Scale

(ORS), and Conditions of Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ). The last three instruments were developed by Laschinger and translated into Thai language by the investigator. Their cronbach's alpha coefficients of the JAS, ORS and CWEQ were 0.73, 0.85, and 0.93 respectively. The collected data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study indicated that the work empowerment as reflected by the scores of formal power, informal power and access to job related empowerment structures were leveled as moderate ( $\mu = 2.99$ , S.D = 0.39; 3.16, S.D = 0.45; & 12.24, S.D = 2.01 respectively). The mean score of job retention of professional nurses were 19.42 years. (S.D = 11.76). The correlation between formal power and informal power was found significantly positive at moderate level ( $r = .51$ ,  $p < .001$ ). Formal power was positively related to access to job related empowerment structures at moderate level ( $r = .53$ ,  $p < .001$ ), Informal power was positively related to access to job related empowerment structures at moderate level ( $r = .66$ ,  $p < .001$ ), Access to job related empowerment structures was positively related to job retention at less level ( $r = .12$ ,  $p < .05$ ). The results of this study could be utilized as baseline data for a consideration of improving empowering climate in nursing department of the Crown Prince Hospitals and nursing retention.