ชื่อเรื่อง	:	การเสริมสร้างพลังอำนาจ บรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ
ผู้วิจัย	:	นางพิสมัย กันทอินทร์
ประธานที่ปรึกษา	:	รองศาสตราจารย์ ดร. ประภา ลิ้มประสูตร
กรรมการที่ปรึกษา	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงนุช โอบะ
ประเภทสารนิพนธ์	:	วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2549

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน บรรยากาศองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ บรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ 3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 366 คน เลือกโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามบรรยากาศ องค์การในฝ่ายการพยาบาล แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ นำไปหาความเที่ยงตรงของเนื้อหาและหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94, 0.91 และ 0.88 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า

1. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนืออยู่ในระดับปานกลาง

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับสูง

4. ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 46.7 แสดงเป็นสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$\hat{Y}$ = 18.532 + .359 บรรยากาศองค์การ + .288 อายุ + .268 การได้รับโอกาสจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

$\hat{Z}$ = .548 บรรยากาศองค์การ + .172 อายุ + .179 การได้รับโอกาสจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากผลการวิจัย ได้เสนอแนะผู้บริหารทางการพยาบาลเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการส่งเสริมพลังอำนาจ บรรยากาศองค์การ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งเสนอแนะการทำวิจัยต่อไป

Title : EMPOWERMENT , ORGANIZATION CLIMATE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES IN COMMUNITY HOSPITALS NORTHERN REGION

Author : Mrs Pismai Kunta-in

Major Advisr : Assoc. Prof. Dr.Prabha Limprasutr

Adviser : Assist. Prof. Dr. Nongnut Oba

Type of Degree : Master of Nursing Degree in Nursing Management (M.N. in Nursing Administration), Naresuan University 2006.

Abstract

The purposes of this study were 1) to study perception of job empowerment, organization climate and organization commitment of professional nurses. 2) to study the relationships between personal factors ,job empowerment ,organization climate and organization commitment of professional nurses of community hospitals in northern region. 3) to examine prediction power of variables on organizational commitment of professional nurses. Sample of this study consisted of 366 professional nurses of community hospitals in northern region selected by simple random sampling. The research instruments were questionnaires which consisted of questions on personal factors, perception of job empowerment, organization climate and organizational commitment. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression. The findings were as follows:

1. Perception of job empowerment and organization climate of professional nurses were found at medium level.

2. Organizational Commitment of professional nurses was at high level.

3. There were significantly positive correlation at .05 level between organization climate, age, perception of job empowerment and organizational commitment of professional nurses .

4. Variables that could significantly predict organizational commitments at .05 level were accounted for 46.7 percent of variance.

The predictors equation was as follows

Y= 18.532+.39 organization climate+.288 Age+.268 perception of job empowerment.

Z= .548+organization climate +.172 Age+.179 perception of job empowerment.

The findings had suggested for the administrators to practice nurse empowerment especially among the younger nurses, including the improvement of organization climate in order to strengthen the nurses' morale and to increase their effectiveness of their work. In addition further researches were recommended.