ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ ในภาคตะวันออก

นิรมล โตสติ, พย.ม.[1]* อารีรัตน์ ขำอยู่, D.S.N.[2] เขมารดี มาสิงบุญ, D.S.N.[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการรับรู้เสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ในภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก จำนวน 84 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2562 เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบบันทึกข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามการประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ที่ .97, .88 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าแผนก สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (M = 4.13, SD = 0.57; M = 3.92, SD = 0.46; M = 3.84, SD = 0.66 ตามลำดับ) และพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .797$, $p < .01$ และ $r = .735$, $p < .01$ ตามลำดับ) ผลการวิจัยเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลควรพัฒนาผู้บริหาร ระดับหัวหน้าแผนกให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงการเพิ่มการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำสำคัญ: การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ

---

[1] นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

* ผู้เขียนหลัก e-mail : Niramon.to@gmail.com

Received 22/5/2019 Revised 1/7/2019 Accepted 4/7/2019

Factors Related to Job Empowerment of Professional Nurses in Bangkok Hospitals in Eastern Region

Niramon Tosati, M.N.S.[1]*, Areerut Khumyu, D.S.N.[2], Khemaradee Masingboon, D.S.N.[2]

Abstract

The purposes of this research were to study the relationship between transformational leadership, job environment, and job empowerment of professional nurses. A multi-stage sample of 84 nurses in Bangkok hospitals in eastern region participated in study. The research instruments were demographic record form and questionnaires including transformational leadership, job environment, and job empowerment questionnaires. The Cronbach's alpha coefficients were .97, .88, and .96 respectively. Data were analyzed by using descriptive statistics and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The research results showed that the overall mean scores of transformational leadership, job environment and job empowerment as perceived by nurses were at a high level (M = 4.13, SD = 0.57; M = 3.92, SD = 0.46; and M = 3.84, SD = 0.66 respectively) and job environment and transformational leadership had high and positive relationships with job empowerment of professional nurses in Bangkok hospitals in eastern region with a significant level of .01 (r = .797 and r = .735 respectively). Nursing administrators could apply this research results to improve personnel development. Nursing administrators should increase their own transformational leadership and provide the job environment to increase professional nurses' job empowerment and enhance their motivation.

Keywords: Job empowerment, transformational leadership, job environment, professional nurse

[1] Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Burapha University

[2] Assistant Professor, Faculty of Nursing, Burapha University

* Corresponding author e-mail: Niramon.to@gmail.com

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความต้องการบริการสุขภาพจากโรงพยาบาลมีปริมาณสูงขึ้น กำลังหลักสำคัญและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงพยาบาลในระบบการให้บริการทางด้านสุขภาพ คือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ แต่จากรายงานขององค์การอนามัยโลก (2016) พบว่า ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเกิดขึ้นในทุกประเทศทั่วโลก และการขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้นในหลายประเทศเป็นอุปสรรคของการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน จนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สำหรับประเทศไทยการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาสั่งสมมายาวนานกว่า 50 ปี จากผลการคาดประมาณอุปสงค์และอุปทานกำลังคนภายใต้สถานการณ์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในอนาคต 20 ปี ข้างหน้าพบว่าหากไม่มีการปรับปรุงสภาพการทำงานที่สามารถดึงดูดให้คนรุ่นใหม่เข้าสู่วิชาชีพ รวมถึงธำรงรักษาให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพให้ยาวนานขึ้นจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพลดลง (Sawangdee et al., 2009) ในการจะตอบสนองปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มการธำรงรักษากำลังคนไว้ได้นั้น พยาบาลวิชาชีพ จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างเพียงพอ เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีในการบริหารการพยาบาล (Smith, 2014) และการขาดพลังอำนาจในการทำงาน เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออกจากวิชาชีพ (Laschinger et al., 2003)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนต่อสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเองโดยอาศัยหลักการและจริยธรรมทางสังคมเรื่องการแบ่งปัน การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงเป็นเหมือนแรงจูงใจที่จะทำให้พยาบาลมุ่งมั่นทุ่มเททำงานตามที่ได้รับมอบหมาย กล้าคิดกล้าตัดสินใจอย่างเหมาะสมกับบริบทและขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ มั่นใจในการทำงาน สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างอิสระ ตัดสินใจแก้ปัญหาสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ทันท่วงทีและปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และพึงพอใจในงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีหลายปัจจัยด้วยกัน ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยที่สามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้นำมาศึกษา 2 ปัจจัยได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผล/มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พร้อมทั้งพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้สูงขึ้น ทำให้ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กรจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือองค์กรมากกว่าตนเอง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Aghavirdy, 2015) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหา จะทำให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Twigg & McCullough, 2014) หากพยาบาลปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะส่งผลให้มีความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก เป็นกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนหนึ่งในเครือบริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) มีวิสัยทัศน์ ที่จะเป็นสถานบริการทางการแพทย์ในระดับตติยภูมิที่เป็นเลิศ มีมาตรฐานสูงด้วยคุณภาพในระดับสากล เพื่อความไว้วางใจและพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ โดยมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ต้องมีความรอบรู้ และชำนาญการในหลาย ๆ ด้าน ความคาดหวังของผู้รับบริการต่อการบริการของโรงพยาบาลมากขึ้น พยาบาลมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ และภาระงานเพิ่มมากขึ้น เกิดความกดดัน ประกอบกับปัจจุบันจำนวนผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้น มีปัญหาการขาดอัตรากำลัง จากรายงานผลการสำรวจของโรงพยาบาลกรุงเทพภาคตะวันออก พบว่า พยาบาลรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเพียงร้อยละ 44 ในขณะ

ที่ภาพรวมของประเทศอยู่ที่ร้อยละ 60 (Aon Hewitt Thailand, 2017) ประกอบกับเมื่อทบทวนข้อมูลการโอนย้ายและลาออกในแต่ละโรงพยาบาลพบว่ามีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ สถานการณ์ดังกล่าว อาจส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพบริการของโรงพยาบาล นำไปสู่การลาออกที่เพิ่มขึ้นของพยาบาลได้

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก โดยเลือกศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลการวิจัยที่ได้จะใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อการคงอยู่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการด้านสุขภาพของโรงพยาบาลต่อไป

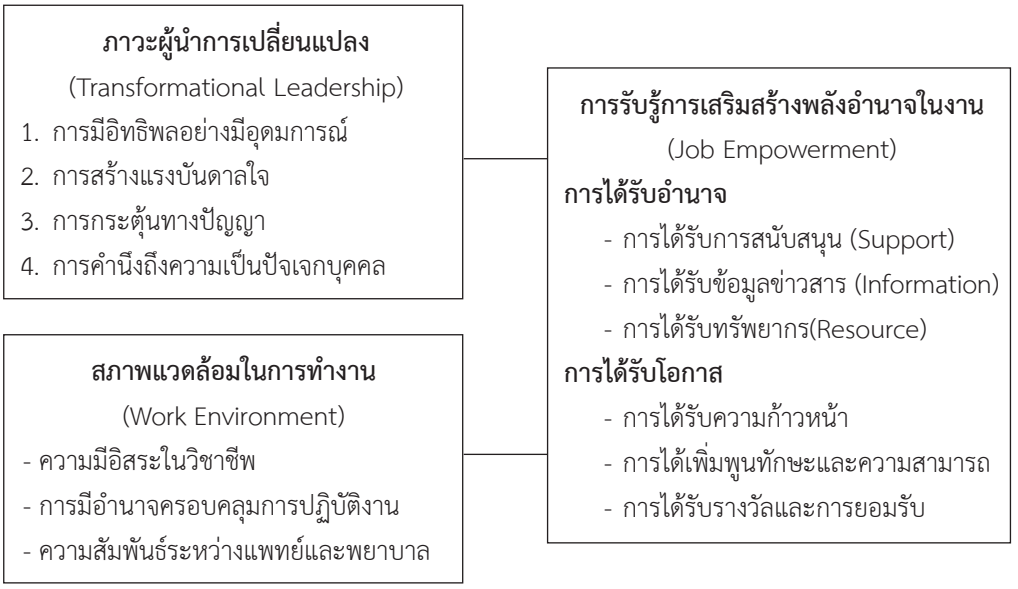
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและผลวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แนวคิดของ Kanter (1977) ซึ่งกล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสภาพแวดล้อมมีผลต่อการเพิ่มการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้

จากการทบทวนผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Permajchariya, 2007; Tounyee, 2013; Mawatchara, 2002; Klakovich, 1994) และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Wilson & Laschinger, 1994; Aghavirdy, 2015; Twigg & Kylie, 2014; Worrakhanong, 2006) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบงานวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบหาความสัมพันธ์ (Descriptive correlation research)

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลกรุงเทพภาคตะวันออก ได้แก่ โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา โรงพยาบาลกรุงเทพระยอง โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี และโรงพยาบาลกรุงเทพตราด จำนวนทั้งสิ้น 820 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพภาคตะวันออก ซึ่งมีคุณสมบัติ ได้แก่ ปฏิบัติงานการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ หรือลาคลอดบุตร และไม่ใช่ผู้บริหาร

ขนาดตัวอย่าง คำนวณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power เท่ากับ .05 และค่าของขนาดอิทธิพลกลุ่ม (Effect size) ที่ขนาดกลางระดับ 0.3 (Cohen, 1977) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 ราย

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยเริ่มสุ่มอย่างง่าย ขั้นตอนที่ 1 สุ่มได้ 2 โรงพยาบาลจาก 4 โรงพยาบาล ขั้นตอนที่ 2 สุ่มแผนกได้ 19 แผนก ขั้นตอนที่ 3 สุ่มพยาบาลวิชาชีพ ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 84 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

1. แบบบันทึกข้อมูลทั่วไป เช่น อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับงาน

2. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยใช้เครื่องมือของ Tounyee (2013) โดยใช้แนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 5 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 3 ข้อ การกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 4 ข้อ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจำนวน 4 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 16 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (1 คะแนน = หัวหน้าแผนกปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมไม่ตรงกับข้อความดังกล่าวเลย, 5 คะแนน = หากหัวหน้าแผนกปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมตรงกับข้อความดังกล่าวเกือบทุกครั้ง) คะแนนรวมสูงกว่าแสดงถึงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่า โดยมีเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูงที่สุด (4.50-5.00) ระดับสูง (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับต่ำ (1.50-2.49) และระดับต่ำที่สุด (1.00-1.49)

3. การประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจของ Thanakran (2010) ซึ่งได้แปลและเรียบเรียงมาจาก Nursing Work index- Revised (NWI-R) ของ Aiken and Patrician (2000) มีข้อคำถาม 3 ด้านคือ ด้านความเป็นอิสระในวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ ด้านการมีอำนาจครอบคลุมการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล จำนวน 3 ข้อ รวมทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (1 คะแนน = ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย, 5 คะแนน = เห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ) คะแนนรวมสูงกว่าแสดงถึงมีสภาพแวดล้อมในการทำงานสูงกว่า โดยมีเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือลักษณะโรงพยาบาลดึงดูดใจในระดับสูงมาก (4.50-5.00) ในระดับสูง (3.50-4.49) ในระดับปานกลาง (2.50-3.49) ในระดับต่ำ (1.50-2.49) และในระดับต่ำมาก (1.00-1.49)

4. แบบสอบถามการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือของ Promsaart (2013) ซึ่งปรับปรุงมาจากแนวคิดโครงสร้างอำนาจของ Kanter (1977, 1993) ประกอบด้วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส รวมทั้งหมดจำนวน 27 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (1 คะแนน = รับรู้การเสริมพลังอำนาจน้อยที่สุด, 5 คะแนน = รับรู้การเสริมพลังอำนาจมากที่สุด) คะแนนรวมสูงกว่าแสดงถึงมีการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงกว่า โดยมีเกณฑ์การแปลผลจากคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงมาก (4.50-5.00) ในระดับสูง (3.50-4.49) ในระดับปานกลาง (2.50-3.49) ในระดับต่ำ (1.50-2.49) และในระดับต่ำมาก (1.00-1.49)

โดยแบบสอบถามทั้งสามฉบับได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งสามชุดนี้มาใช้โดยไม่ได้ปรับสาระของแบบสอบถาม จึงไม่ได้ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาคุณภาพด้านความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง = .97, .88 และ .96 ตามลำดับ ซึ่งถ้า 0.70 ขึ้นไป ถือว่ายอมรับความเที่ยงของแบบสอบถามได้

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้มีการพิทักษ์สิทธ์กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้วิจัยเสนอเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือการวิจัยผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 01-01-2562 ในการเก็บข้อมูลมีการจัดทำเอกสารคำชี้แจง และใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยอ่านก่อนตอบแบบสอบถามทุกฉบับ เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว ให้ลงนามด้วยความสมัครใจ และผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถบอกเลิกเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ การรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง ชื่อผู้ตอบแบบสอบถามใส่เป็นรหัส เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำใส่ซองปิดผนึก ผู้วิจัยเท่านั้นสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ การรายงานผลการวิจัย นำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง หรือหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ และจะทำลายทิ้งเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามพร้อมใบเซ็นยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เอกสารชี้แจงการเก็บข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำใส่ซองปิดผนึก ใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม 3 สัปดาห์ โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 11 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 4 มีนาคม 2562 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 ราย ได้แบบสอบถามครบจำนวน 84 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดย

1. ข้อมูลทั่วไปและตัวแปรที่ศึกษาใช้สถิติพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) พิสัย (Range) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 50 และช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 46.43 อายุเฉลี่ย 31.81 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.34 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 98.81 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.57 และระยะเวลา 1-3 ปี ร้อยละ 22.62 และมีระดับงาน Level 3 ร้อยละ 27.38 และ Level 2 ร้อยละ 26.16

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าหัวหน้าแผนกมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M = 4.13, SD = 0.57) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (M = 4.24, SD = 0.60) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (M = 4.20, SD = 0.55) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (M = 4.02, SD = 0.68) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (M = 3.98, SD = 0.71) ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าแผนก ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออกในรายด้าน (n = 84)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Mean	SD	Min	Max	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม	**4.13**	**0.57**	**2.75**	**500**	**สูง**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.24	0.60	2.60	5.00	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.98	0.71	2.00	5.00	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา	4.20	0.55	3.00	5.00	สูง
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.02	0.68	2.75	5.00	สูง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมมีลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจในระดับสูง (M = 3.92, SD = 0.46) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล (M = 4.09, SD = 0.54) ด้านความเป็นอิสระในวิชาชีพ (M = 3.93, SD = 0.51) และด้านการมีอำนาจครอบคลุมการปฏิบัติงาน (M = 3.83, SD = 0.55) ตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก (n=84)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับ
สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม	**3.92**	**0.46**	**3.00**	**5.00**	**สูง**
ด้านความเป็นอิสระในวิชาชีพ	3.93	0.51	3.00	5.00	สูง
การมีอำนาจครอบคลุมการปฏิบัติงาน	3.83	0.55	2.43	5.00	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล	4.09	0.54	3.00	5.00	สูง

ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (*M* = 3.84, *SD* = 0.66) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับได้แก่ การได้รับการสนับสนุน (*M* = 3.99, *SD* = 0.69) การได้รับข้อมูลข่าวสาร (*M* = 3.93, *SD* = 0.66) การได้รับรางวัลและการยอมรับ (M = 3.88, SD = 0.74) การได้รับความก้าวหน้า (*M* = 3.77, *SD* = 0.85) การได้รับทรัพยากร (*M* = 3.73, *SD* = 0.71) และด้านการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ (*M* = 3.67, *SD* = 0.92) ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก (n=84)

การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	Mean	SD	Min	Max	ระดับ
การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในภาพรวม	**3.84**	**0.66**	**1.81**	**5.00**	**สูง**
การได้รับการสนับสนุน	3.99	0.69	2.00	5.00	สูง
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.93	0.66	2.20	5.00	สูง
การได้รับทรัพยากร	3.73	0.71	1.71	5.00	สูง
การได้รับความก้าวหน้า	3.77	0.85	1.00	5.00	สูง
การเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ	3.67	0.92	1.00	500	สูง
การได้รับรางวัลและการยอมรับ	3.88	0.74	2.00	5.00	สูง

ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ <.001 (r = .797, p < .001 และ r = .735, p < .001 ตามลำดับ) และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเพียงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก (r = .710) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีเพียงด้านการมีอำนาจครอบคลุมการปฏิบัติงานเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก (r = .734) นอกนั้นทั้งด้านความเป็นอิสระในวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r = . 681, r = .578 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก

	การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	p-value
	ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์	
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**.735**	**.001**
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.626	.001
การสร้างแรงบันดาลใจ	.684	.001
การกระตุ้นทางปัญญา	.642	.001
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.710	.001
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	**.797**	**.001**
ด้านความเป็นอิสระในวิชาชีพ	.681	.001
การมีอำนาจครอบคลุมการปฏิบัติงาน	.734	.001
ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล	.587	.001

การอภิปรายผล

จากการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าแผนกตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก รับรู้การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าแผนกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า เนื่องจากโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก มีนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีการจัดทำ Career path ของแต่ละตำแหน่งงาน ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่มีความรู้และประสบการณ์เพียงพอ ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งและ ผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารทางการพยาบาล ได้รับการประเมิน Core Competency และ Leadership Competency ตามเกณฑ์ของโรงพยาบาลเพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม และรายด้านมีลักษณะของโรงพยาบาลดึงดูดใจในระดับสูง ซึ่งอภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลกรุงเทพภาคตะวันออกเป็นโรงพยาบาลในเครือของโรงพยาบาลกรุงเทพซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ มีความมั่นคง และมีความสามารถในการลงทุนด้านต่าง ๆ สูง มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของทั้งผู้รับบริการและพยาบาล สอดคล้องกับการวิจัยของ Kunracha (2013) และ Chairit (2015) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้งโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับสูง ซึ่งอภิปรายได้ว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับบุคลากรพยาบาล มีการสนับสนุน จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Sintusen (2009), Vetyavatin (2011) และ Promsaart (2013) ที่ทำการศึกษาพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก (r = .797, r = .735 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก (r = .797) สอดคล้องกับการศึกษาของ Worrakanong (2006) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง (r = .74) และ Wilson and Laschinger (1994) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีส่วนสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก (r = .735) สอดคล้องกับการศึกษาของ Mawatchara (2002) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ (r = .74) และ Tounyee (2013) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสกลนคร (r = .76) กล่าวคือ ถ้าหัวหน้าแผนกแสดงพฤติกรรมของการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงย่อมส่งผลให้พยาบาล

วิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Klakovich (1994) ซึ่งกล่าวว่า การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถกระตุ้นและ ยกระดับแรงจูงใจของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับ และรู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับการรับรู้เสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยมีการกำหนดเป็นนโยบาย มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน แก่พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้พยาบาลทำงานอย่างมีความหมาย เกิดแรงจูงใจและพัฒนาความสามารถในระดับที่สูงขึ้น มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาบทบาทในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลในทุกระดับให้สูงขึ้น รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และระบบการทำงานต่าง ๆ เพื่อเอื้อ และสนับสนุนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้มากขึ้น เช่น มีห้องพักที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ให้พักระหว่างเวลา เป็นต้น และจากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกว่าทุกด้านกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับการเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงพยาบาลควรคำนึงถึงและยอมรับความต้องการ และความแตกต่างของแต่ละบุคคล และมีแนวทางที่ชัดเจนในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานในแต่ละแผนกได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถ ให้เห็นถึงเส้นทางความก้าวหน้าในงาน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ อันจะส่งผลให้พยาบาลใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Aghavirdy, B. (2015). Factors Influencing Human Resources Empowerment for Organization Excellence. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences, 5*(5s), 180-190

Aiken, L.H., & Patrician PA. (2000). Measuring organizational traits of hospitals: the Revised nursing Work Index. *Nursing Research, 49*(3), 146–153.

Aon Hewitt Thailand. (2017). *Employee engagement and empowerment survey 2017: Bangkok Dusit Medical Services (BDMS), Group 3*. From https://www.matchlink.asia/th/

Chairit, P. (2015). Factors influencing the Work Happiness of registered nurses in community hospitals, in Eastern Region. *The Journal of Factory of Nursing Burapha University, 23*(1), 25- 58. [In Thai]

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books

Klakovich, M. D. (1994). Connective leadership for the 21st Century: A historical perspective and future directions. Advances in Nursing Science, 16(4), 42-54.

Laschinger, H. K. S., Almost, J, Tuer-Hodes, D. (2003). Workplace empowerment and magnet hospital characteristics: making the link. *Journal of Nursing Administration, 33*(7-8), 410-422.

Mawatchara, N. (2002). Relationships between head nurses leadership with job empowerment of registered nurses in community Hospitals Samutprakarn Province. *Chonburi Hospital Journal, 27*(3), 55-63. [In Thai]

Perm-adchariya, L. (2007). A relationship between selected factors and empowerment of professional nurses in accredited community hospitals in Lower Northern Region. *Saraburi Hospital Medical Journal, 32*(1), 33-41. [In Thai]

Promsaard, U. (2013). An empowerment of work influencing the job competency of registered nurses private hospital, Bangkok metropolis. *Journal of Public Health, 42*(2), 92-102. [In Thai]

Rungwachira, O. (2004). Relationships between transformational leadership and quality development activities of head nurses as perceived by staff nurses. *Chonburi Hospital Journal, 29*(3),155-163.

Sintusen, S. (2009). Relationships between work attitude, psychological empowerment of head Nurses and professional nurses' self-concept in private hospital, Southern Region. *JNSCU, 21*(1), 103-115. [In Thai]

Smith, N. J. (2014). Nursing and change: Is it time to visit empowerment?. *International Journal of Nursing Sciences, 1*, 134-136.

Thanakarn, N. (2010). Nurses' job satisfaction at Bumrungrad International Hospital. *Journal of Health and Nursing Research, 26*(2), 30-36. [In Thai]

Tuanyee, S. (2013). Relationships between transformational leadership and job empowerment of head nurses as perceived by staff nurses in Sakonnakhon hospital. *Journal of Sakonnakhon Hospital, 19*(3), 31-39. [In Thai]

Twigg, D., & McCullough, K. (2014). Nurse retention: A review of strategies to create and enhance positive practice environments in clinical settings. *International Journal of Nursing Studies, 51*(1), 85-92.

Vetayavetin, S. (2012). Relationships between empowerment, work itself and work engagement of professional nurses in Private Hospitals. *JNSCU, 24*(2), 41-53. [In Thai]

Wilson, B., & Laschinger,H.K. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test kanter's theory of structural power in organization. *Journal of Nursing Administration, 24*(4), 39-47.

Worrakanong, M. (2006). Relationships between work environment, job empowerment and job satisfaction of professional nurses in community hospitals, Chantaburi province. *The Journal of Prapokklao Hospital Clinical Medical, 23*(3), 82-89. [In Thai]