

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

หนังสืออ้างอิง
ใช้เฉพาะในห้องสมุด

สุภมาส อธิการกุล

21 ส.ค. 2546

167437

TH0004389

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

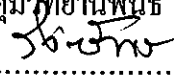
มีนาคม 2546

ISBN 974-9602-99-9

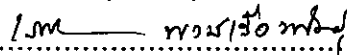
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

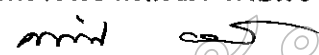
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

 ประธาน

(ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)

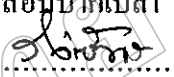
 กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์)

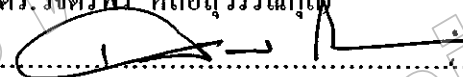
 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พ่องศรี เกียรติเลิศสนา)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

 ประธาน

(ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)

 กรรมการ

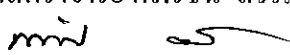
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

 กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์)

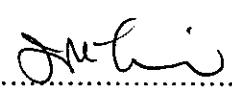
 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชณี สรรเสริญ)

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พ่องศรี เกียรติเลิศสนา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ ๑) เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ รวมทั้งสนับสนุน ให้กำลังใจผู้วิจัย โดยตลอดจนสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กรรมการสอบปากเปล่าที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ ผู้ให้แนวคิด ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และทำให้ผู้วิจัยมีแนวทางในการศึกษาค้นคว้า เพื่อแสวงหาความรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องในการทำวิทยานิพนธ์ และขอกราบขอบพระคุณกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาและเสียสละเวลาในการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยและขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามและเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลางทุกแห่ง ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจึงจนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ให้การสนับสนุนทุนสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้และขอกราบขอบพระคุณพันตรีจรูญ ตามบุญ คุณสมนึก ตามบุญ คุณตะวัน อติการกุล เพื่อน ๆ ทุกคน คณาจารย์และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งตลอดระยะเวลาของการศึกษา

สุกมาส อติการกุล

43911385 : สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล ; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน / พฤติกรรมการปฏิบัติงาน / การทำงานเป็นทีม /
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ / พยาบาลวิชาชีพ

สุภมาส อธิการกุล : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง (FACTORS AFFECTING JOB EMPOWERMENT AMONG
PROFESSIONAL NURSES OF COMMUNITY HOSPITALS IN CENTRAL REGION) อาจารย์ผู้ควบคุม
วิทยานิพนธ์: วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล, กศ.ค., เรณา พงษ์เรืองพันธุ์, Ph.D. 150 หน้า. ISBN 974-9602-99-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม
วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
เขตภาคกลาง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบ
สร้างสรรค์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานรวมทั้งศึกษาตัวแปรทำนาย การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จาก
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม และ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาล
วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
จำนวน 323 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย
แบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และ การเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงานทดสอบความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .76 .93 .96 และ .93
ตามลำดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์
โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง
2. พฤติกรรมการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกใน
ระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทาง
บวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ตัวแปรที่ร่วมทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
เขตภาคกลางได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ การทำงานเป็นทีมและวัฒนธรรมองค์การแบบสร้าง
สรรค์โดยสามารถร่วมกันทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานได้ร้อยละ 57 ได้สมการทำนายในรูปคะแนน
ดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน} &= 1.12 + .36 \text{ การทำงานเป็นทีม} + .40 \text{ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์} \\ Z' &= .43 \text{ การทำงานเป็นทีม} + .38 \text{ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์}\end{aligned}$$

43911385 : MAJOR : NURSING ADMINISTRATION ; M.N.S (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORD : JOB EMPOWERMENT / WORKING BEHAVIOR / TEAM WORKING /

CONSTRUCTIVE STYLES OF ORGANIZATIONAL CULTURE / PROFESSIONAL NURSES

SUPAMAS ADIKARNKUL : FACTORS AFFECTING JOB EMPOWERMENT AMONG PROFESSIONAL NURSES OF COMMUNITY HOSPITALS IN CENTRAL REGION. THESIS

ADVISORS : VIJITPORN LAWSUWANNAKUL, Ph.D , RANA PONGRUENGPHANT, Ph. D. 150 P.

ISBN 974-9602-99-9

The purposes of this research were to examine the level of working behavior, team working, constructive styles of organizational culture and job empowerment and to examine relationship among working behavior, team working, constructive styles of organizational culture and job empowerment, and to identify the predictors of job empowerment from working behavior, team working and constructive styles of organizational culture. The samples of this study consisted of 323 professional nurses working in community hospitals in central region. The instruments utilized to measure working behavior, team working, constructive styles of organizational culture and job empowerment was a set of five-level rating scale questionnaires. The reliability of the instrument tested by the Cronbach's alpha coefficient measurements were found of being .76, .93, .96 and .93 respectively. The statistical devices used in analysing the data were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of this study showed that :

1. The overall mean scores of working behavior, Team working, constructive styles of organizational culture were rated at the high level and as regards to job empowerment it was rated at the moderate level.
2. Working behavior and constructive styles of organizational culture were found of being positively related with job empowerment at the moderate level at the statistical significance of .001 level. Team working was found of being positively related with job empowerment at the high level at the statistical significance of .001 .
3. The predictors of job empowerment for professional nurses of community hospitals in central region with statistical significance of .001 were Team working and constructive styles of organizational culture which accounted for 57 percent of variances

The functions derived from the analysis in raw score and standard score were as follows

Job Empowerment = 1.12 + .36 Team working + .40 constructive styles of Organizational culture

$Z' = .43 \text{ Team working} + .38 \text{ constructive styles of Organizational culture}$

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
แนวคิดและสมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
คำจำกัดความของการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ.....	32
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	45
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์.....	61
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	69
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76

ตารางที่

หน้า

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	102
สรุปผลการวิจัย.....	102
อภิปรายผล.....	105
ข้อเสนอแนะ.....	118
บรรณานุกรม.....	121
ภาคผนวก.....	131
ภาคผนวก ก.....	132
ภาคผนวก ข.....	137
ภาคผนวก ค.....	148
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	150

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง.....	75
2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ($n = 323$)	87
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกโดยรวมและรายด้าน ($n = 323$).....	89
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการทำงานเป็นทีมของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกโดยรวม และรายด้าน ($n = 323$).....	90
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกโดยรวม และรายด้าน ($n = 323$).....	91
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำแนกโดยรวมและรายด้าน ($n = 323$)	92
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง.....	93
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่าง ตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรพยากรณ์ ($n = 323$).....	95
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรทำนายที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง เมื่อใช้ วิธีสเต็ปไวส์ (stepwise).....	96
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรทำนายต่าง ๆ ในแต่ละปัจจัย ที่ใช้ทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชน เขตภาคกลาง.....	97

- 11 คำสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายในรูปคะแนนดิบ (*b*) สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (*Beta*) ผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของตัวแปรทำนายแต่ละตัว และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ในการทำนายการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง..... 99
- 12 แสดงอำนาจการทำนายตามลำดับที่ของตัวแปรทำนาย จากตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษา 11 ตัว ที่ใช้ในการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง..... 100

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ตามแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างอำนาจใน องค์กรของคานเตอร์	20
3 แสดงการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	74

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University