ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6

มณฑา อร่ามเลิศมงคล

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ตุลาคม 2549
ISBN 974-502-901-7
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ มณฑา อร่ามเลิศมงคล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี)

.....กรรมการ
(ดร.สุทธิธัช คนกาญจน์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี)

.....กรรมการ
(ดร.สุทธิธัช คนกาญจน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถิรพงษ์ ถิรมนัส)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่ 10 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2549

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2548

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุทธิธัช คนกาญจน์ กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ระวีวรรณ เผ่ากัณหา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนี สรรเสริญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ขำอยู่ และรองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลราชบุรี โรงพยาบาลนครปฐม และโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งท่านอื่นๆ ที่มิได้เอ่ยนามในที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือ ซึ่งมีส่วนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

มณฑา อร่ามเลิศมงคล

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

47921759: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)
คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์/ ความฉลาดทางอารมณ์/ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน/ ความสามารถในการปฏิบัติงาน/ พยาบาลวิชาชีพ/ โรงพยาบาลศูนย์
มณฑา อร่ามเลิศมงคล: ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 (FACTORS AFFECTING JOB PERFORMANCE OF PROFESSIONAL NURSES AT ZONE 6 REGIONAL HOSPITALS) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: จุฬาลักษณ์ บารมี, Ph.D., สุทธิรัช คนกาญจน์, กศ.ด. 159 หน้า. ISBN 974-502-901-7

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 จำนวน 295 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ส่วน คือ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ นำไปหาความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) .89, .87, .89 และ .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ (อายุ 18-25 ปี ค่าเฉลี่ย 163.92; อายุ 26-60 ปี ค่าเฉลี่ย 167.94) มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.01, 4.00 และ 4.10 ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .494, .567 และ .478 ตามลำดับ)

3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งทั้งสามตัวแปรสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.5 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}} = 27.629 + .553 \text{ ความฉลาดทางอารมณ์} + .483 \text{ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์} + .230 \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}$$

$$Z'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}} = .441\, Z_{\text{ความฉลาดทางอารมณ์}} + .240\, Z_{\text{วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์}} + .200\, Z_{\text{การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}}$$

47921759: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)
KEYWORDS: CONSTRUCTIVESTYLES OF ORGANIZATIONALCULTURE/ EMOTIONAL QUOTIENT/ JOB EMPOWERMENT/ JOB PERFORMANCE/ PROFESSTIONAL NURSES/ REGIONAL HOSPITAL

MONTHA ARAMLERTMONGKOL: FACTORS AFFECTING JOB PERFORMANCE OF PROFESSIONAL NURSES AT ZONE 6 REGIONAL HOSPITALS. THESIS ADVISORS: JULALUK BARAMEE, Ph.D., SUTTHITAT KONKANCHANA, Ed.D. 159 P. ISBN 974-502-901-7

The purposes of this study were to examine the level of constructive styles of organizational culture, emotional quotient, job empowerment and job performance of professional nurses; to examine the relationships of constructive styles of organizational culture, emotional quotient, job empowerment and job performance of professional nurses; and to determine factors predicting the job performance of professional nurses. Study sample were 295 professional nurses stratified random selecting from nurses working at territory 6 regional hospitals. Research instruments included 4 parts questionnaire: constructive styles of organizational culture, emotional quotient, job empowerment and job performance of professional nurses. The scale and questionnaire were tested for content validity by panel experts and the Cronbach's Alpha reliability coefficients were .89, .87, .89 and .90, respectively. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression analysis.

Research findings were:

1. Professional nurses had the overall mean score of emotional quotient at a normal level (Age18-25, Mean = 163.92; Age 26-60, Mean = 167.94). Professional nurses' perceptions on constructive styles of organizational culture, job empowerment and job performance were at a high level (Mean = 4.01, 4.00 and 4.10, respectively).

2. The moderate and positive significant relationships of constructive styles of organizational culture, of emotional quotient and of job empowerment to job performance of professional nurses at the .01 level were found (r = .494, .567 and .478; respectively).

3. Factors significantly predicted job performance of professional nurses were constructive styles of organizational culture, emotional quotient and job empowerment. The predictors accounted for 46.5 percent of the variance of job performance (R^2 = .465).

The regression equations were as follow:

$Y'_{\text{job performance}}$ = 27.629 + .553 emotional quotient + .483 constructive styles of organizational culture + .230 job empowerment

$Z'_{\text{job performance}} = .441\ Z_{\text{emotional quotient}} + .240\ Z_{\text{constructive styles of organizational culture}} + .200\ Z_{\text{job empowerment}}$

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ฉ

สารบัญ..... ช

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญภาพ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

วัตถุประสงค์การวิจัย..... 5

คำถามการวิจัย..... 5

สมมติฐานการวิจัย..... 6

ขอบเขตของการวิจัย..... 8

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 9

นิยามศัพท์เฉพาะ..... 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 16

ทฤษฎีการปรับตัวของรอยกับการบริหารทางการพยาบาล..... 17

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ..... 22

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์..... 34

แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient)..... 43

แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Job Empowerment)..... 56

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 72

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 72

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 74

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 82

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง..... 85

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 85

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 86

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	88
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ	89
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คะแนนวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	91
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม	100
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	101
5 สรุปและอภิปรายผล	103
สรุปผลการวิจัย	103
อภิปรายผลการวิจัย	105
ข้อเสนอแนะทั่วไป	115
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	116
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก	134
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	135
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตในการดำเนินการวิจัย	137
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	141
ภาคผนวก ง ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ	155
ประวัติย่อของผู้วิจัย	159

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญตาราง

ตารางที่

1 ประชากร กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6..... 73

2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 จำแนกตามโรงพยาบาล และแผนก..... 74

3 ลักษณะของข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบของแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18 – 60 ปี)..... 77

4 แสดงเกณฑ์ปกติของคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) กลุ่มอายุ 18-25 ปี..... 78

5 แสดงเกณฑ์ปกติของคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) กลุ่มอายุ 26-60 ปี..... 79

6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รายด้านและโดยรวม ระหว่างกลุ่มทดลองใช้และกลุ่มตัวอย่าง.. 84

7 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n = 295)..... 89

8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ จำแนกรายข้อ รายด้านและโดยรวม (n = 295)..... 91

9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ในด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข (อายุ 26-60 ปี) จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 295)..... 93

10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายข้อ รายด้านและโดยรวม (n = 295)..... 94

11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายข้อ รายด้านและโดยรวม (n = 295) 96

12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โดยรวม..... 100

13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง ตัวพยากรณ์ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน..... 102

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
2	การแบ่งวัฒนธรรมองค์กร	40

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University