

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์

ราตรี หาญวิโรจน์กุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล


บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2550

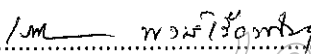
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์
ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ รัตรี หาญวิโรจน์กุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

 ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)

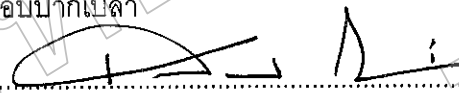
 กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เรณา พงษ์เรืองพันธ์)

 กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต)

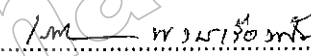
คณะกรรมการสอบปากเปล่า

 ประธาน

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต)

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)

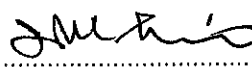
 กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เรณา พงษ์เรืองพันธ์)

 กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อีรพงษ์ อีรมนัส)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประทุม ม่วงมี)

วันที่ ๒๒ เดือน ๑๒๒๒๒๒ พ.ศ. ๒๕๔๙

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา
จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ประจำภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2549

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีจากความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการสอบปากเปล่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิรพงษ์ ธิรมนัส กรรมการสอบปากเปล่า รองศาสตราจารย์ ดร. เรณู พงษ์เรืองพันธุ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการสอบปากเปล่า ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต ประธานกรรมการสอบปากเปล่าและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ให้ความรู้ความรักและความเอาใจใส่ตลอดมา และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการพิจารณาทุนอุดหนุนระดับ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้การสนับสนุนทุนสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือซึ่งใช้ในการวิจัยครั้งนี้ และขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 จำนวนทั้งหมด 6 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลเวียงราย ประชาณุเคราะห์ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาลลำปาง โรงพยาบาลหาดใหญ่ และโรงพยาบาลอุดรดิษฐ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้

และสำคัญสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา บุคคลในครอบครัวที่ให้กำลังใจห่วงใย และให้การช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งกัญญาณมิตรทุกท่านที่มีได้เอ่ยนามมา ณ ที่นี้ ซึ่งมีส่วนช่วยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และมีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ราตรี หาญวิโรจน์กุล

47910784: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: โรงพยาบาลศูนย์/ หัวหน้าผู้ป่วย/ การรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ/ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ การจัดการความรู้/ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

ราตรี หาญวิโรจน์กุล: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ (FACTORS AFFECTING THE PERCEPTION ON BEING HEALTH PROMOTION HOSPITALS OF HEAD NURSES OF THE REGIONAL HOSPITALS) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: จิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล, กศ.ด., เรณา พงษ์เรืองพันธ์ุ, Ph.D., เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ ราชบัณฑิต, Ph.D., 173 หน้า. ปี พ.ศ. 2550.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ทั้งโดยรวมและรายด้าน ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวมและรายด้าน กับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และศึกษาปัจจัยโดยรวมและรายด้านที่ร่วมกันทำนายระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 152 คน ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 จำนวนทั้งหมด 6 โรงพยาบาล โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค เท่ากับ .98, .89, .95, .95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และผลการวิจัยพบว่า

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยโดยรวมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถทำนายระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ได้ร้อยละ 42.5 ($R^2 = .425$)
4. ปัจจัยรายด้านที่สามารถร่วมกันทำนายการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ได้ร้อยละ 45.4 ($R^2 = .454$) มีดังนี้ 1) การมีบารมีในการสร้างแรงบันดาลใจ และ 2) การคำนึงถึงผู้อื่น

47910784: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORDS: THE REGIONAL HOSPITALS/ HEAD NURSES/ PERCEPTION ON HEALTH PROMOTION HOSPITAL/
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP/ KNOWLEDGE MANAGEMENT/ CONSTRUCTIVE
ORGANIZATIONAL CULTURE

RATREE HANVIROJKAL: FACTORS AFFECTING THE PERCEPTION ON BEING HEALTH PROMOTION
HOSPITALS OF HEAD NURSES OF THE REGIONAL HOSPITALS. THESIS ADVISORS: WICHITPORN
LAUSUWANNAGOON, Ed. D., SERMSAK WISALAPORN, FELLOW OF THE ROYAL INSTITUTE, Ph.D., RANA
PONGRUENGPHAN, Ph.D., 173 P. 2007.

The purposes of this research were to examine the level of transformational leadership, knowledge management, constructive organizational culture of head nurses, and the perception level on being health promotion hospitals of the regional hospitals of head nurses; to examine the relationship among transformational leadership, knowledge management, and constructive organizational culture of head nurses with being health promotion hospital of the regional hospitals, as perceived by head nurses; and to analyze variables that can predict the perception on being health promotion hospital of the regional hospitals of head nurses. The sample consisted of 152 simple random sampling head nurses working at six regional health promotion hospitals, dated 10 November 2005. A set of 5-level Likert scale questionnaires to measure transformational leadership, knowledge management, constructive cultural organization and health promotion hospital were used as a means of data collection. By means of Cronbach's alpha coefficient, the reliability of health promotion hospital, transformational leadership questionnaires, knowledge questionnaires management and constructive cultural organization questionnaires were found at .98, .89, .95 and .95 respectively. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression.

Findings were as follows;

1. Mean scores of transformational leadership, knowledge management, constructive organizational culture of head nurses and perception of being the health promotion hospitals of the regional hospitals, as a whole and in each particular aspect, were rated at a high level.
2. The transformational leadership, knowledge management and constructive organizational culture of head nurses, as a whole and in each particular aspect, indicated a positive relationship at a moderate level with being health promotion hospital of the regional hospitals with a statistically significantly at .01.
3. The transformational leadership of head nurses as the overall factor was predicted the perception level on being health promotion hospital of the regional hospitals. This predictor accounted for 42.5 percent of a variance ($R^2 = .425$).
4. Two aspects predicting the perception on being health promotion hospital of the regional hospitals were the power of charisma on inspiration building and Individualized consideration. These predictors accounted for 45.4 percent of variance ($R^2 = .454$).

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
โรงพยาบาลศูนย์.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	47
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	58
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์.....	71
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทำนายกับระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ.....	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	86

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	87
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4 ผลการวิจัย.....	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
5 สรุปและอภิปราย.....	106
สรุปผลการวิจัย.....	107
อภิปรายผลการวิจัย.....	110
ข้อเสนอแนะ.....	122
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก.....	142
ภาคผนวก ข.....	144
ภาคผนวก ค.....	148
ภาคผนวก ง.....	162
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	173

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์..... 87
2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และระดับการรับรู้การเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ เมื่อพิจารณา โดยรวมและรายด้าน ($n = 30$)..... 92
3	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ พิจารณาตามอายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงานเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และกลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน ($n = 152$)..... 98
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการ ความรู้ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และระดับการรับรู้ การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โดย พิจารณาเป็นโดยรวมและรายด้าน ($n = 152$)..... 100
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยโดยรวมและรายด้านกับ ระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ($n = 152$)..... 102
6	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยโดยรวมที่สามารถทำนาย ระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ($n = 152$)..... 104
7	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยรายด้านที่สามารถทำนาย ระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ ($n = 152$)..... 105
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โดยพิจารณาเป็นรายข้อ ($n = 152$)..... 163
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย โดยพิจารณาเป็นรายข้อ ($n = 152$)..... 166

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการความรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพิจารณาเป็นรายข้อ ($n = 152$).....	168
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพิจารณาเป็นรายข้อ ($n = 152$).....	170

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
2 โครงสร้างบริหารราชการสาธารณสุขในส่วนภูมิภาค.....	16
3 โครงสร้างโรงพยาบาลศูนย์.....	17
4 กระบวนการรับรู้.....	24
5 ขั้นตอนการพัฒนา การประเมิน และการพิจารณารับรองการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพ.....	33
6 ระดับของวัฒนธรรมองค์การ.....	74