

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล
หัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี

จันทนา สุขธนารักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

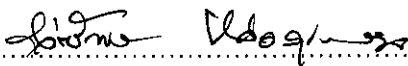
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

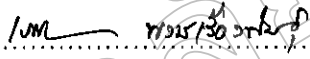
เมษายน 2550

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

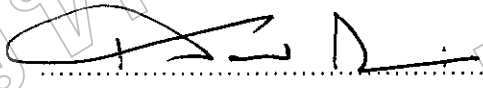
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์
ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ จันทนา สุขธนะรักษ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลของ
มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

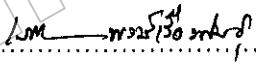
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)

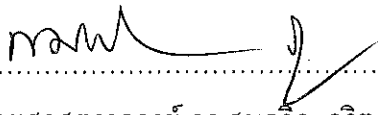
.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน
(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

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

วันที่ 24 เดือน เมษายน พ.ศ. 2550

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสามารถของ ผศ.ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้ให้แนวคิดและชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้าความรู้ต่าง ๆ รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนเอาใจใส่และให้ความหวังใจ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้วิจัยเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้ข้อแนะนำ และชี้แนะแนวทางเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ ประธานกรรมการ และกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล รวมถึงพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานทุกท่าน ของโรงพยาบาลรัฐบาลจังหวัดชลบุรี ทั้ง 13 แห่ง ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้าหน่วยงานทุกท่าน และพี่ ๆ น้อง ๆ หอผู้ป่วยพิเศษโรงพยาบาลบางละมุง จังหวัดชลบุรี ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาด้วยดีตลอดมา

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาด้วยดีตลอดมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสามี และลูก ที่เสียสละเวลา และเป็นกำลังใจที่ดีสำหรับการศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

จันทนา สุขชนารักษ์

47920283: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม.(การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: การรับรู้/ การจัดการความรู้/ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/ วัฒนธรรมองค์การ/ การเพิ่มอำนาจในงาน

จันทนา สุขอนารักษ์: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล หัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี (FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE MANAGEMENT IN NURSING AS PERCEIVED BY HEAD NURSES OF CHON BURI HOSPITALS) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล, กศ.ด., เรณู พงษ์เรืองพันธุ์, Ph.D. 193 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ การเพิ่มอำนาจในงาน ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน และการจัดการความรู้ทางการพยาบาลทั้งโดยรวมและรายด้าน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ การเพิ่มอำนาจในงานของพยาบาล หัวหน้าหน่วยงานทั้งโดยรวมและรายด้าน กับการจัดการความรู้ทางการพยาบาล ปัจจัยโดยรวมและตัวแปรรายด้านที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี จำนวน 120 คน จากประชากรทั้งสิ้น 168 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามรายชื่อ เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ การเพิ่มอำนาจในงานของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน และการจัดการความรู้ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค เท่ากับ .92, .92, .91 และ .94 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ การเพิ่มอำนาจในงานกับการจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับสูง
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ การเพิ่มอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยโดยรวมที่สามารถพยากรณ์ การจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ได้ดีที่สุดตามลำดับคือ การเพิ่มอำนาจในงานได้ร้อยละ 53.9 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยากรณ์ได้ร้อยละ 10.1
4. ตัวแปรรายด้านที่สามารถพยากรณ์ การจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ได้ดีที่สุดตามลำดับคือ การกระตุ้นปัญญา, การให้รางวัลและให้การรับรองความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน, ความเสี่ยง, การส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ, การสร้างแรงบันดาลใจ, มาตรฐานการปฏิบัติงาน, การมีวิสัยทัศน์ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการความรู้ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 73.3

47920283: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PERCEPTION/ KNOWLEDGE MANAGEMENT/ TRANSFORMATIONAL

LEADERSHIP/ ORGANIZATIONAL CULTURE/ EMPOWERMENT MANAGEMENT

JUNTANA SUKTANARUG: FACTORS AFFECTING KNOWLEDGE MANAGEMENT IN NURSING
AS PERCEIVED BY HEAD NURSES OF CHON BURI HOSPITALS. THESIS ADVISERS:
WICHITPORN LAUSUWANAGOON, Ed.D., RANA PONGRUENGPHANT, Ph.D., 193 P.

The purposes of this study were to 1) examine the level of overall and each aspect of transformational leadership, cultural organizational empowerment, and nursing knowledge management perceived by head nurses in Chon Buri hospitals. 2) determine correlation between the overall and each aspect of transformational leadership, cultural organization empowerment and nursing knowledge management, and 3) identify the best predictors of nursing knowledge management. The sample of 120 head nurses was drawn from 168 head nurses by simple random sampling technique. A set of 5- Likert rating scale questionnaire including questionnaires to measure transformational leadership, cultural organization empowerment management, and nursing knowledge management. Alpha cronbach reliability coefficient were .92, .92, .91, and .94). The questionnaires to measure personnel data, was used to collect data. Data was analyzed by Means, Standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

Research findings were as follows:

1. Mean scores of overall and aspect of transformational leadership, cultural organization empowerment management, and nursing knowledge management as perceived by head nurses in Chon Buri hospitals were at a high level,
2. The overall and aspect of transformational leadership and empowerment management were highly positively to nursing knowledge management culture organization was moderate positive related to nursing knowledge management ($p < .01$)
3. The best overall predictors of knowledge management were empowerment and transformational leadership that accounted for 53.9 and 64.0 of variance respectively.
4. The best aspect predictors of knowledge management were assessment intellectual, rewards and recognition, risk taking, increase competence and skill, inspirational, performance standard and expectation, vision, and sharing success, and accounted for 73.3 percents of variance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ตัวแปรที่ศึกษา.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
โรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี.....	18
ขนาดและโครงสร้างโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี.....	18
หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี.....	24
กลุ่มงานการพยาบาล.....	30
ลักษณะของกลุ่มงานการพยาบาล.....	30
โครงสร้างของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี.....	30
การบริหารงานกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี.....	31
ความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ.....	73
วัฒนธรรมองค์การของพยาบาล.....	76
แนวคิดและทฤษฎีของการเพิ่มอำนาจในงาน.....	77
ความหมายของการเพิ่มอำนาจในงาน.....	77
ความสำคัญของการเพิ่มอำนาจในงาน.....	78
ทฤษฎีการเพิ่มอำนาจในงาน.....	79
ทฤษฎีการเพิ่มอำนาจในองค์การของคานเตอร์.....	79
ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มอำนาจในงาน.....	87
กระบวนการเพิ่มอำนาจในงาน.....	88
การเพิ่มอำนาจในงานของวิชาชีพพยาบาล.....	89
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
ประชากร.....	96
กลุ่มตัวอย่าง.....	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	97
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	101
ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	104
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
4 ผลการวิจัย.....	107
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
5 สรุป และอภิปรายผล.....	122
สรุปผลการวิจัย.....	124
อภิปรายผลการวิจัย.....	127
ข้อเสนอแนะ.....	139

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	37
ความหมายของการรับรู้.....	37
กระบวนการของการรับรู้.....	38
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความรู้.....	39
ความเป็นมาของการจัดการความรู้.....	39
ความหมายของการจัดการความรู้.....	41
ความสำคัญของการจัดการความรู้ทางการพยาบาล.....	42
องค์ประกอบของการจัดการความรู้ทางการพยาบาล.....	43
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาล.....	44
การจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามแนวคิดของโนนากะ และทาเคชิ.....	46
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	48
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	48
ความสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	49
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบสส์, เบ็นนิต และนาอูส แบสส์ และ อไวลิโอ.....	51
ปัจจัยที่สนับสนุนและกลยุทธ์ของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	58
งานวิจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงานในวิชาชีพ พยาบาล.....	59
แนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์การ.....	61
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ.....	61
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาองค์การ.....	62
ทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์การ.....	63
ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของลิทวิน และสตริงเจอร์.....	65
คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ.....	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	143
ภาคผนวก.....	160
ภาคผนวก ก.....	161
ภาคผนวก ข.....	163
ภาคผนวก ค.....	167
ภาคผนวก ง.....	170
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	193

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลระดับหัวหน้าหน่วยงานใน โรงพยาบาล ชลบุรี.....	97
2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีครอนบาค แอลฟา (Cronbach' Alpha)...	102
3	จำนวนและร้อยละของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาสูงสุด แผนกที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ และการอบรม.....	110
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดการเพิ่มอำนาจในงานของหัวหน้าหน่วยงานกับการ จัดการความรู้ทางการพยาบาลของหัวหน้าหน่วยงานจำแนกเป็นรายด้านและ โดยรวม ($n = 120$).....	112
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างตัวแปรทำนายโดยรวม และราย ด้านกับการจัดการความรู้ทางการพยาบาลของหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ($n = 120$)	115
6	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยโดยรวมที่สามารถทำนายการจัดการ ความรู้ทางการพยาบาลของหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาลรัฐบาลจังหวัดชลบุรี ($n = 120$).....	117
7	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ของปัจจัยรายด้านที่สามารถทำนายการจัดการ ความรู้ทางการพยาบาลของหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาลรัฐบาลจังหวัดชลบุรี ($n = 120$).....	118

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16
2 โครงสร้างบริหารราชการสาธารณสุขในส่วนภูมิภาค	20
3 โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน (10 120 เตียง).....	22
4 โครงสร้างการบริหารงานโรงพยาบาลทั่วไป/ โรงพยาบาลศูนย์.....	24
5 กระบวน การรับรู้.....	38
6 แสดงโครงสร้างอำนาจในองค์การกับผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร.....	81
7 ความสัมพันธ์ของทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของ คานเตอร์.....	83