

นาคยา เต๋อโปอม

22 A.A. 2547

180152

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2547

ISBN 974-383-007-3

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นาดยา เต้าป้อม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัย
บูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บาร์มี)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนี สรรเสริญ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บาร์มี)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนี สรรเสริญ)
..... กรรมการ
(ดร. อุษณีย์ เทพวรชัย)
..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนงค์ วิเศษสุวรรณ)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)
วันที่...๑...เดือน...สิงหาคม...พ.ศ. 2547

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีภาคต้น ปีการศึกษา 2546

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตากรุณาและความเอื้ออาทร จาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬาลักษณ์ บารมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนี สรรเสริญ กรรมการที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง
ที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา
ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังปรากฏรายชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้ง
ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและ
คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจที่ดี ขอขอบพระคุณ
บัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อนุมัติทุนอุดหนุนวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านบึง
บ่อทอง และสัตหีบ ก.ม. 10 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุกแห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่น้องและหลานทุกท่าน ที่สนับสนุนให้โอกาสและ
เป็นกำลังใจที่สำคัญ ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโทสาขาการบริหารการพยาบาลที่เป็นกัลยามิตร
โดยเฉพาะคุณวชิรา ลิมเจริญชัย พร้อมครอบครัว คุณพรสวรรค์ แก้วมะ รวมทั้งท่านอื่น ๆ ที่มีได้
เอื้อนามในที่นี่ ที่ได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งในการวิจัยครั้งนี้และให้ความ
ช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน

นาคยา เต้าป้อม

44910369: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล: พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์/ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล/ ความสามารถในการปฏิบัติงาน/
พยาบาลวิชาชีพ/ ศูนย์สุขภาพชุมชน

นาคยา เต้าป้อม: ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กับความสามารถ
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (EMOTIONAL
QUOTIENT, PERCEPTION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, AND JOB PERFORMANCE
OF PROFESSIONAL NURSES IN PRIMARY CARE UNITS, NORTHEAST REGION)

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: อริรัตน์ จำอยู่, D.S.N., จุฬาลักษณ์ บาร์มี, Ph.D., รัชณี สรรพสรวิญ, D.N.Sc.
164 หน้า. ปี พ.ศ. 2547. ISBN 974-383-007-3

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหาร
งานบุคคลและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง
อารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และ
ศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 302 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง
ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล,
2) แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ของกรมสุขภาพจิต (2543), 3) แบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคล และ 4) แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง
แบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, 4 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89, .90, .90 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และสมการถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน
ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ (สำหรับอายุ 18-25 ปี, $\bar{X} = 165.09$;
สำหรับอายุ 26-60 ปี, $\bar{X} = 168.24$) มีการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง
($\bar{X} = 3.36$) และมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$)

2. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .405$ และ $.574$ ตามลำดับ)

3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความฉลาด
ทางอารมณ์และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งทั้งสองตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 39.20
โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Y' \text{ ความสามารถในการปฏิบัติงาน} = .330 + .470 X \text{ ความฉลาดทางอารมณ์} + .471 X \text{ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล}$$

$$Z' \text{ ความสามารถในการปฏิบัติงาน} = .260 Z \text{ ความฉลาดทางอารมณ์} + .499 Z \text{ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล}$$

44910369: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORDS: EMOTIONAL QUOTIENT/ PERCEPTION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT/ JOB PERFORMANCE/ PROFESSTIONAL NURSES/ PRIMARY CARE UNITS

NATAYA TAOPOM: EMOTIONAL QUOTIENT, PERCEPTION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, AND JOB PERFORMANCE OF PROFESSIONAL NURSES IN PRIMARY CARE UNITS, NORTHEAST REGION. THESIS ADVISOR: ARERUT KHUMYU, D.S.N., JULALUK BARAMEE, Ph.D., RACHANEE SUNSERN, D.N.Sc. 164 P. 2004. ISBN 974-383-007-3

The purposes of this study were to examine the level of emotional quotient, perception of human resource management and job performance of professional nurses; to examine the relationships of emotional quotient and perception of human resource management with job performance of professional nurses; and, to determine which factors could predict the job performance of professional nurses. Study sample were 302 professional nurses working at the primary care units in Northeast region of Thailand. The sample were selected by multistage sampling. Research instruments included of 1) demographic questionnaire, 2) emotional quotient questionnaire developed by the Mental Health Department of (2543), 3) perception of human resource management, questionnaire and 4) job performance of professional nurses questionnaires developed by the researcher. The questionnaires 2, 3, 4 were tested for content validity and the Cronbach's alpha reliability coefficients were .89, .90, .90 respectively. The data were analyzed using descriptive statistic, Pearson's correlation coefficient, and standardized multiple regression.

Research findings were:

1. Professional nurses had the overall mean score of emotional quotient at a normal level (for age 18-25, $\bar{X} = 165.09$; for age 26-60, $\bar{X} = 168.24$) Professional nurses' perception on human resource management was at a moderate level ($\bar{X} = 3.36$), and they had job performance at a moderate level ($\bar{X} = 3.43$).

2. There were low level positive significant relationships of Emotional quotient, and moderate level positive significant relationships of perception of human resource management, to job performance of professional nurses at the .05 level ($r = .405, .574$).

3. Factors significantly predicted job performance of professional nurses were emotional quotient and perception of human resource management. The predictors were accounted for 39.20 percent of the variance of job performance ($R^2 = .392$).

The regression equations were as follow:

$$Y'_{\text{job performance}} = .330 + .470 X_{\text{emotional quotient}} + .471 X_{\text{perception of human resource management}}$$

$$Z'_{\text{job performance}} = .260 Z_{\text{emotional quotient}} + .499 Z_{\text{perception of human resource management}}$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
คำถามการวิจัย.....	6
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	14
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	30
ความฉลาดทางอารมณ์.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน..	46
การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติงาน...	68
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
4 ผลการวิจัย.....	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	89
ตอนที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	91
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์ สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	94
ตอนที่ 4 สมการในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาล วิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างความฉลาดทาง อารมณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	96
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผลการวิจัย.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	116
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	118
บรรณานุกรม.....	120
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	136
ภาคผนวก ข หนังสือขออนุญาตในการดำเนินการวิจัย.....	138
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	151
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	164

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนศูนย์สุขภาพชุมชนที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ทั่วประเทศวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเขตและ จังหวัด.....	74
2 จำนวนของประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตและจังหวัด โดยเทียบสัดส่วน...	75
3 ตารางแสดงเกณฑ์ปกติของคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) กลุ่มอายุ 18-25 ปี.....	77
4 ตารางแสดงเกณฑ์ปกติของคะแนน ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) กลุ่มอายุ 26-60 ปี.....	78
5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	84
6 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ประสบการณ์การทำงานใน ศูนย์สุขภาพชุมชน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน และหน่วยงานที่ ศูนย์สุขภาพชุมชนสังกัดอยู่ ($n = 302$).....	89
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ใน ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข (อายุ 18-25 ปี) จำแนกรายด้านและโดยรวม ($n = 68$)....	91
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนความฉลาดทางอารมณ์ใน ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข (อายุ 26-60 ปี) จำแนกรายด้านและโดยรวม ($n = 234$)..	92
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนการรับรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในด้านการจัดหาและเลือกสรรบุคคล ด้านการพัฒนาและอบรม บุคคล ด้านการจูงใจบุคคล และด้านการธำรงรักษามูลค่า จำแนกรายด้านและ โดยรวม ($n = 302$).....	93
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนความสามารถในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านการบริหารจัดการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านวิชาการ จำแนกรายด้านและโดยรวม ($n = 302$).....	94
11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในศูนย์สุขภาพชุมชน.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน (Standardized Multiple Regression) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ($n = 302$).....	97

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2 ระยะของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในที่ทำงาน.....	41

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University