

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้า
หอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

นางสาวพิศมัย ฉายแสง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2540

ISBN 974-638-771-5

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ORGANIZATIONAL CULTURE OF
PATIENT UNIT, AND HEAD NURSES' LEADERSHIP WITH JOB EMPOWERMENT OF
REGISTERED NURSES, REGIONAL HOSPITALS AND MEDICAL CENTERS
AND GENERAL HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF
THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

Miss. Pisamai Chansang

A Thesis Submitted in partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

Program in Nursing Administration

Graduate School

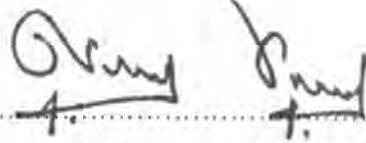
Chulalongkorn University

Academic Year 1997


ISBN 974-638-771-5

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข
โดย นางสาวพิสมัย ฉายแสง
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ตามาพงศ์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ ศุภวัฒน์ ชูติวงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ตามาพงศ์)


.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์)

พิสมัย ฉายแสง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ORGANIZATIONAL CULTURE OF PATIENT UNIT, AND HEAD NURSES' LEADERSHIP WITH JOB EMPOWERMENT OF REGISTERED NURSES, REGIONAL HOSPITALS AND MEDICAL CENTERS AND GENERAL HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH) อ ที่ปรึกษา ผศ ดร พนิดา ตามาพงศ์, 127 หน้า ISBN 974-638-771-5

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 766 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ชุด คือ แบบสอบถามด้านวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเที่ยง 0.9086 0.9786 และ 0.9372 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1 อายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ($r = 2561, 2092$ และ 2764) ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 2 วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วยแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ($r = 7317$)
- 3 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ($r = 7562, 7530$)
- 4 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน อายุ และระดับตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 72.58 ได้สมการพยากรณ์ดังต่อไปนี้ (สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน)

$$Z = 7562TRANSF + 42180CC + 3605TRANS + 1012AGE + 0515POSI$$

ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2540

ลายมือชื่อนิติ
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

3972768936 MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD ORGANIZATIONAL CULTURE / LEADERSHIP / JOB EMPOWERMENT

PISAMAI CHANSANG RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ORGANIZATIONAL CULTURE OF PATIENT UNIT, AND HEAD NURSES' LEADERSHIP WITH JOB EMPOWERMENT OF REGISTERED NURSES, REGIONAL HOSPITALS AND MEDICAL CENTERS AND GENERAL HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF MINISTRY OF PUBLIC HEALTH THESIS ADVISOR ASSIST. PROF. PANIDA DAMAPONG, Dr. P.H. 127 pp. ISBN 974-638-771-5

The main purposes of this research were to study the relationships between personal factors, organizational culture of patient unit and head nurses' leadership with job empowerment of registered nurses, regional hospitals and medical centers and general hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Public Health and to search for the variables which could predicted job empowerment of registered nurses. A subjects of 766 registered nurses were sampling by multi-stage technique. The instruments consisted of organizational culture questionnaire, head nurses' leadership questionnaire and job empowerment questionnaire. The reliability of the questionnaires were .9086, .9786 and .9372, respectively. The data were analyzed by using Pearson's Product Moment Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The major findings were as follows:

1. There were positive relationships at .05 level between age, experience and position with job empowerment of registered nurses at low level, ($r = .2561, .2092$ and $.2764$) but there was no relationships between education with job empowerment of registered nurses.
2. There was positive relationships at .05 level between constructive organizational culture with job empowerment, at high level ($r = .7317$).
3. There was positive relationships at .05 level between transformational leadership and transactional leadership with job empowerment of registered nurses, at high level ($r = .7562, .7530$).
4. Variables which could significantly predicted job empowerment of registered nurses were transformational leadership, constructive organizational culture, transactional leadership, age and position of registered nurses ($p < .05$). The predictors accounted for 72.58 percent ($R^2 = .7258$) of the variances. The function derived from the analysis was as follows:

$$Z = .7562\text{TRANSF} + .4218\text{OCC} + .3605\text{TRANS} + .1012\text{AGE} + .0515\text{POSI}$$

ภาควิชา คณะพยาบาลศาสตร์.....

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล.....

ปีการศึกษา 2540.....

ลายมือชื่อนิสิต..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... 

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม..... —

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็น คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 24 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและโรงพยาบาลระยอง รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือ ความสะดวกในการทดลองใช้แบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณ คุณสมชาย โหมดตาด ที่ให้ความช่วยเหลือในการประมวลผลข้อมูล ขอขอบคุณ กัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้กำลังใจผู้วิจัยมาตลอด และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยบางส่วน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา ที่ได้ให้โอกาสผู้วิจัยได้เข้ารับการศึกษา ความดีและประโยชน์ใดๆที่ได้รับจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดาผู้ล่วงลับไปแล้ว มารดา ญาติพี่น้อง และคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา

พิศมัย ฉายแสง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1. บทนำ	
- ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
- วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
- สมมติฐานการวิจัย.....	3
- ขอบเขตการวิจัย.....	6
- คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
- ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	11
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
- แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	13
- ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	
ปัจจัยส่วนบุคคล.....	28
วัฒนธรรมองค์การ.....	30
ภาวะผู้นำ.....	39
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
- การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	62
- การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
- การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ	69
- ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรม.....	71
องค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	
- ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรม.....	74
องค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการเสริม สร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	
- ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนและ.....	76
สร้างสมการการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ พยาบาลวิชาชีพ	
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
- สรุปผลการวิจัย	82
- อภิปรายผลการวิจัย.....	85
- ข้อเสนอแนะ.....	91
รายการอ้างอิง.....	94
ภาคผนวก	
- ภาคผนวก ก.....	100
- ภาคผนวก ข.....	105
- ภาคผนวก ค.....	120
- ภาคผนวก ง.....	125
ประวัติผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	55
แสดงจำนวนประชากรพยาบาลวิชาชีพและกลุ่มตัวอย่างประชากร ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	
2	64
ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณธรรมองค์การของหอผู้ป่วย..... ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ	
3	69
จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา..... ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง	
4	71
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณธรรมองค์การของหอผู้ป่วย..... จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	
5	72
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย..... จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	
6	73
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจใน..... งานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม	
7	74
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการเสริมสร้างพลัง..... อำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ	
8	76
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ(R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า..... สู่สมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) และทดสอบความมีนัย สำคัญของสัมประสิทธิ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์การเสริมสร้าง พลังอำนาจในงานเมื่อใช้วิธี Stepwise Solution	
9	78
ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ(B) และคะแนน..... มาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญ	

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของ Maslow กับเส้นทางสู่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ	15
2 รูปแบบปิรามิดของพลังอำนาจ	22