

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์
ชื่อและนามสกุล	นางอรุณญา เชื้อวโรป
แขนงวิชา	การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา	พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มุลศาสตร์ 2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังสุโชติ

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิ ท่องวิเชียร)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มุลศาสตร์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังสุโชติ)

.....ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์
ผู้วิจัย นางอรรณญา เชื้อวโรป รหัสนักศึกษา 2495100592 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 (การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มูลศาสตร์
 (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุภมาส อังศุโชติ **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงทำนาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ (2) ความสัมพันธ์ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ กับ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) อำนาจในการทำนายของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 325 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เท่ากับ 0.820, 0.948, 0.995 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่สถิติพรรณนา สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ และสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .310$ และ $.284$ ตามลำดับ) (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และบรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 11.5 โดยมีสมการทำนายดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 1.488 + .352 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .299 \text{ บรรยากาศองค์การ}$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_Y = .221 \text{ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .164 \text{ บรรยากาศองค์การ}$

ข้อเสนอแนะในการศึกษาผู้บริหารทางการพยาบาลควรสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพัฒนาบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการส่งเสริมสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์

คำสำคัญ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชน

Thesis title: Factors Affecting Competency of Professional Nurses at Community Hospitals in Surin Province

Researcher: Mrs. Arunya Chiawrop; **ID:** 2495100592; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Sutteeporn Moolsart, Assistant Professor; (2) Dr. Supamas Aungsuchoti, Associate Professor;
Academic year: 2012

Abstract

The purposes of the predictive study were: (1) to study achievement motivation, organizational climate and competency of professional nurses at community hospitals in Surin province, (2) to determine the relationships duration of working in community hospital, between achievement motivation, organizational climate and nursing competency of professional nurses, and (3) to find the predicted power of duration of working in community hospital, achievement motivation, organizational climate to competency of professional nurses.

The sample comprised 325 professional nurses who were working at community hospitals in Surin Province. They were selected by stratified random sampling. Questionnaires were used as a research tool and comprised four sections: personal characteristics, achievement motivation, organizational climate, and competency of professional nurse. The reliabilities of the second through the fourth sections were 0.820, 0.984 and 0.995, respectively. Data were analyzed by descriptive statistics, Pearson product moment correlation and Stepwise multiple regression.

The results revealed as follows. (1) Professional nurses rated their achievement motivation, organizational climate and competency at the high level. (2) Achievement motivation and organizational climate positively and significantly correlated with nursing competency at the level of .05. ($r = .310$ and $.284$, respectively) (3) Achievement motivation and organizational climate predicted competency of professional nurses. These factors accounted for 11.5 percent of variance. The predictive and standardized equations were as follows.

$$\hat{Y} = 1.488 + .352 \text{ achievement motivation} + .299 \text{ organizational climate}$$

$$\hat{Z}_Y = .221 \text{ achievement motivation} + .164 \text{ organizational climate}$$

Research recommendation: nursing administrators should create achievement motivation as well as enhance organization climate to promote competency of professional nurses at community hospitals in Surin province.

Keywords: Achievement Motivation, Organizational Climate, Competency of Professional Nurse, Community Hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ เพราะได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุกมาส อังศุโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้ และชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาเอาใจใส่ และให้กำลังใจอย่างดียิ่งแก่ผู้วิจัยเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งประทับใจในความเมตตาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุลี ทองวิเชียร ที่กรุณาเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งกรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณค่ายิ่งจนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 14 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิครินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้ชีวิต สามิ และลูกๆ ทุกคน ที่คอยสนับสนุน ให้กำลังใจ ห่วงใยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกถึงเสมอ ความดีและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น

อริญญา เชื้อวรอบ

มิถุนายน 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	12
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	34
บรรยากาศองค์การ	40
โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสุรินทร์	49
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	67

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยายการองค์การและสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	69
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยายการองค์การ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	72
ตอนที่ 4 ปัจจัยทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	73
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
สรุปการวิจัย	75
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	86
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	96
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	97
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	99
ค ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติบุคลากรและ ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยหนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและหนังสือขออนุมัติ ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	101
ง แบบสอบถาม	106
ค ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูล	128
ประวัติผู้วิจัย	153

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามโรงพยาบาลและตำแหน่งงาน	57
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานที่ ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	68
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจไฟฟ้าสัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน	69
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน	70
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน	71
ตารางที่ 4.5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน แรงงูใจไฟฟ้าสัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	72
ตารางที่ 4.6	การวิเคราะห์การถดถอยแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ของตัวแปรอิสระที่สามารถ ทำนายสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุรินทร์	73



ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 6

