

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์การ
ต่อความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม
โรงพยาบาลเอกชน

นางสาวพัชณี ธรรมวัฒนานุกูล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2549
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ACHIEVEMENT MOTIVATION,
ORGANIZATION SUPPORT AND TEAM LEADER'S ROLE COMPETENCY,
PRIVATE HOSPITAL**

Miss Patchanee Tamwattananugul

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration**

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2006

Copyright of Chulalongkorn University

491514

พจน์ ธรรมวัฒนานุกูล: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร ต่อความสามารถในการปฏิบัติบทบาท พยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน. (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ACHIEVEMENT MOTIVATION, ORGANIZATION SUPPORT AND TEAM LEADER'S ROLE COMPETENCY, PRIVATE HOSPITAL) อ. ที่ปรึกษา: รศ. ร.ต.อ.หญิง ดร. อุพิน อังสุโรจน์, 123 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม และการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าทีมในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน เลือกโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และค่าความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 มีค่าเท่ากับ .83, .85, .84, และ .86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$)
2. ประสิทธิภาพการทำงาน คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .18, .62, .60$ และ $.65$ ตามลำดับ)
3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีดังนี้ การสนับสนุนจากองค์กร คุณลักษณะของงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.1 ($R^2 = .581$) โดยมีสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม}} = .38 Z_{\text{การสนับสนุนจากองค์กร}} + .27 Z_{\text{คุณลักษณะงาน}} + .23 Z_{\text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์}} + .23 Z_{\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}}$$

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....

ปีการศึกษา2549.....

ลายมือชื่อนิสิต.....*กรรณ อภิรัตน์*.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....*อุพิน อังสุโรจน์*.....

MAJOR: NURSING ADMINISTRATION

KEYWORD: ACHIEVEMENTMOTIVATION/ORGANIZATION

SUPPORT/TEAMLEADER'S ROLE COMPETENCY/PRIVATE HOSPITAL.
 PATCHANEE TAMWATTANANUGUL: RELATIONSHIPS BETWEEN
 PERSONAL FACTORS, ACHIEVEMENT MOTIVATION, ORGANIZATION
 SUPPORT AND TEAM LEADER'S ROLE COMPETENCY, PRIVATE
 HOSPITAL. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF. POL. CAPT. YUPIN
 AUNGSUROCH, Ph.D., 123 pp.

The purposes of this research were to study team leader's role competency to examine the relationships between personal factors which were work experience and job characteristic, achievement motivation, organization support and team leader's role competency, and to predict team leader's role competency in private hospital. The subjects consisted of 373 team leader nurses working in patient unit of private hospitals selected by multi-stage sampling technique. Data were collected using personal factors, job characteristic, achievement motivation, organization supports and team leader's role competency questionnaires. The instruments were tested for validity and reliability. The Cronbach's alpha coefficients were .83, .85, .84, and .86, respectively. Statistical techniques utilized in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression.

Major findings were as follows:

1. The mean score of the job characteristic, achieve motivation, organizational support and team leader's role competency were at the high level ($\bar{X} = 4.27, 4.27, 3.89, \text{ and } 4.00$ respectively).
2. The relationships between work experience, organization support, job characteristic, achievement motivation and team leader's role competency were positively significant related at $p < .05$ level ($r = .18, .65, .62, \text{ and } .60$, respectively).
3. Factors significantly predicted team leader's role competency were organization support, job characteristic, achievement motivation and work experience. These predictors were accounted for 58.1 percents of variance ($R^2 = .581$).

The predicted equation in standardized score from the analysis was as follow :

$$\begin{aligned} \hat{Z}_{\text{Team leader's role competency}} &= .38 Z_{\text{Organization support}} + .27 Z_{\text{Job characteristic}} \\ &+ .23 Z_{\text{Achievement motivation}} + .23 Z_{\text{Work experience}} \end{aligned}$$

Field of studyNursing Administration..... Student's signature..... *Patchanee Tamwattananugul*
 Academic year2006..... Advisor's signature..... *Yupin Aungsuroch*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิจัยด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ สนโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลทั้ง 9 แห่งที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณนางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ที่ให้การสนับสนุนให้ผู้วิจัยมีความมั่นใจในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือในการศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ตลอดจนกำลังใจที่ได้รับจากคณาจารย์ทุกท่าน ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยบางส่วน รวมทั้งคุณนงนุช ประสิทธิ์วิไล เพื่อนร่วมรุ่นในคณะพยาบาลศาสตร์ สาขาการบริหารการพยาบาลทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา และท้ายสุดขอขอบคุณ คุณกัญญาพัฒน์ มิ่งแก้ว เพื่อนร่วมงานที่ดูแลงานแทนเป็นอย่างดีและเป็นกำลังใจที่สำคัญที่สุด

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาที่ให้สติปัญญา ความใฝ่รู้ ความเพียรพยายาม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความห่วงใยและจะจดจำรำลึกถึงตลอดไป

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คุณรินดา ภัทรชนสาร คุณครรชิต อัสวพรประดิษฐ์ คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

สารบัญ

หน้า

	บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
	กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
	สารบัญ.....	ช
	สารบัญตาราง.....	ฌ
	สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
	บทที่	
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
	ขอบเขตการวิจัย.....	6
	แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	6
	คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
	โรงพยาบาลเอกชน.....	14
	ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม.....	19
	คุณลักษณะของงาน.....	33
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	38
	การสนับสนุนจากองค์การ.....	41
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	48
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
	การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	52
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	58
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
5	สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	81
	รายการอ้างอิง.....	95
	ภาคผนวก.....	104
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ.....	105
	ภาคผนวก ข ตัวอย่างเอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย.....	108
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือในการวิจัย.....	111
	ภาคผนวก ง การตรวจสอบข้อตกลงของการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	123

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิดของพยาบาลหัวหน้าทีม.....	31
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน.....	51
3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะงาน แบบสอบถามแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ต่อความสามารถใน การปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน.....	59
4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าทีมที่ปฏิบัติ งานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการพยาบาล แผนกที่ปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน.....	63
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะของงานของ พยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกเป็นรายด้าน.....	64
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะของงานของ พยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกเป็นรายข้อ.....	65
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ พยาบาลหัวหน้าทีม จำแนกเป็นรายข้อ.....	67
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการสนับสนุนจากองค์กรของ พยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายข้อ.....	68
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติ บทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	69
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติ บทบาทผู้พิทักษ์สิทธิของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายข้อ.....	70
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติ บทบาทผู้เชี่ยวชาญของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายข้อ.....	71
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาท ผู้บริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายข้อ.....	72

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติ
 บทบาทผู้ให้คำปรึกษาของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ...73

14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติ
 บทบาทผู้ติดต่อสื่อสารของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ...74

15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาท
 ผู้นำของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน จำแนกตามรายชื่อ.....75

16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสามารถในการปฏิบัติบทบาท
 ผู้บริหารผลลัพธ์และบริหารความเสี่ยงของพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน
 จำแนกตามรายชื่อ.....76

17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุน
 จากองค์กร กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน
77

18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ
 ถดถอยค่าอำนาจการพยากรณ์ (R)² และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R² change) ใน
 การพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน
 เมื่อใช้สถิติถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน.....78

19 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)
 ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทพยาบาล
 หัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน เมื่อใช้สถิติถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน.....80

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	48
2 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างคุณลักษณะของงานกับความสามารถ ในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน.....	121
3 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสามารถ ในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน.....	121
4 กราฟทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความสามารถ ในการปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าทีม โรงพยาบาลเอกชน.....	122