

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ
กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์

นางศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-2066-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN ACHIEVEMENT MOTIVE, MORAL REASONING,
ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF PROFESSIONAL NURSES, REGIONAL HOSPITAL
AND MEDICAL CENTERS

Mrs. Siriluck Kullavanitiwat

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

Faculty of Nursing


Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-2066-1

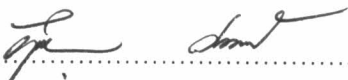
หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
โดย	นางศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี


คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต


 คนบดีคณะพยาบาลศาสตร์
 (รองศาสตราจารย์ ดร.จันทนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญวัชชัย)


 อาจารย์ที่ปรึกษา
 (อาจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี)


 กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ ไพธิสาร)

ศิริลักษณ์ กุลลระนิธีวัฒน์ : ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

(RELATIONSHIPS BETWEEN ACHIEVEMENT MOTIVE, MORAL REASONING,
ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
PROFESSIONAL NURSES, REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS)

อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 146 หน้า. ISBN 974-17-2066-1

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 480 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1985) การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ Kohlberg (1976) บรรยากาศองค์การของ กองการพยาบาล (2543) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Avolio, Bass & Jung (1999) แนวคิดทั้งหมดนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย ซึ่งตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .80, .50, .95 และ .93 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 4.03, 3.98 (ค่าคะแนน 1-5) และ 2.62 (ค่าคะแนน 1-3) ตามลำดับ
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .479, .433$ และ $.115$ ตามลำดับ $p < .05$)
3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับดังนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บรรยากาศองค์การ โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 33 ($R^2 = .330$) ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' \text{ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง} = .391 Z \text{แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์} + .329 Z \text{บรรยากาศองค์การ}$$

จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการในระดับที่สูงขึ้น

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อ.....
ปีการศึกษา2545.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4477605036 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: ACHIEVEMENT MOTIVE / MORAL REASONING / ORGANIZATIONAL CLIMATE/
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP

SIRILUCK KULLAVANITWAT: RELATIONSHIPS BETWEEN ACHIEVEMENT MOTIVE, MORAL
REASONING, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
OF PROFESSIONAL NURSES, REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS

THESIS ADVISOR: AREEWAN OUMTANEE, Ph.D. 146 pp. ISBN 974-17-2066-1

The purposes of this study were to examine achievement motive, moral reasoning, organizational climate, and transformational leadership of professional nurses; and to study relationships and predictors of transformational leadership of professional nurses working in regional hospital and medical centers. Study subjects consisted of 480 professional nurses who were selected by multi-stage sampling. Achievement Motive (McClelland, 1985), Moral Reasoning (Kohlberg, 1976), Organizational Climate (Nursing Division, 2000), and Transformational Leadership (Avolio, Bass & Jung, 1999) were used as study conceptual framework and developed study questionnaires. These questionnaires were tested for content validity and reliability with alpha of .80, .50, .95 and .93 respectively. Statistical methods of frequency, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression were used to analyze study data.

Major findings were as follows :

1. There were a high level of achievement motive, transformational leadership, organizational climate, and moral reasoning of professional nurses, with mean score of 4.08, 4.03, 3.98 (ranking from 1 to 5) and 2.62 (ranking from 1 to 3) respectively.

2. Achievement motive, organizational climate, and moral reasoning were positively and significantly related to transformational leadership of professional nurses at .05 level (r= .479, .433 and .115 respectively, p< .05).

3. Factors significantly predicted transformational leadership of professional nurses were achievement motive, and organizational climate at .05 level. These predictors were accounted for 33 percents of variance (R²= .330). The study equation was as follow:

$$Z^1_{\text{Transformational leadership}} = .391 Z_{\text{Achievement motive}} + .329 Z_{\text{Organizational climate}}$$

These findings indicated that nursing administrators should create achievement motive of staff nurses and create good organizational climate in order to improve transformational leadership of staff nurses.

Field of studyNursing Administration... Student's signature *Siriluck Kullavanitwat*
Academic year2002..... Advisor's signature *Areewan Oumtanee*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการช่วยแนะนำ ตรวจสอบ ให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ตลอดทั้งให้ความห่วงใยเอาใจใส่แก่ผู้วิจัยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ ตลอดระยะเวลาดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ และได้ให้ข้อเสนอแนะแก้ไขความบกพร่องของวิทยานิพนธ์ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสาร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ การเรียนรู้ที่มีค่าแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือในการวิจัย รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทั้ง 17 แห่ง และรวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัย รวมทั้งโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือ ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่กรุณาสับสนุนเงินทุนบางส่วนในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ที่สนับสนุนให้โอกาสผู้วิจัยในการลาศึกษาต่อ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ศูนย์ดูแลผู้ป่วยไฟไหม้น้ำร้อนลวก โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีทุกท่าน ที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเจ้าหน้าที่โครงการวิจัยแม่บทการวิจัยและพัฒนาระบบ พฤติกรรมไทยสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้ความรัก เอาใจใส่ ให้สติปัญญา ตลอดจนปลูกฝังนิสัยรักการอ่าน การพัฒนาตนเองแก่ผู้วิจัย ให้การสนับสนุนในทุกด้านและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณ คุณกิตติคุณ เด็กชายทักษ์ และเด็กชายธาม กุลละวณิชวิวัฒน์ ที่ให้ความเอื้ออาทร ความรัก ความเข้าใจและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา ท้ายที่สุดขอขอบคุณ กัลยามิตรทุกท่านที่ผู้วิจัยมิได้เอยนาม ที่ให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัย คุณค่าของงานวิจัยนี้ ขอมอบแต่บิดามารดาครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ปัญหาการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
โรงพยาบาลศูนย์.....	12
แนวคิดภาวะผู้นำ.....	16
แนวคิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	30
แนวคิดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม.....	35
แนวคิดบรรยากาศองค์การ.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 65
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 66
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 68
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 84
	สรุปผลการวิจัย..... 86
	อภิปรายผลการวิจัย..... 88
	ข้อเสนอแนะ..... 95
	รายการอ้างอิง..... 97
	ภาคผนวก..... 106
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 107
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย..... 109
	ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 115
	ภาคผนวก ง ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ถดถอย..... 130
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์..... 136

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.....	56
2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการใช้ เหตุผลเชิงจริยธรรม แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ แบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ.....	65
3	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	69
4	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ	70
5	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการใช้เหตุผลเชิง จริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	71
6	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน	73
7	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ	74
8	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน.....	77
9	ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	78
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิง จริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาล วิชาชีพ.....	80
11	เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ กับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์โดยรวมที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพเมื่อใช้วิธีการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise solution).....	82
13	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	83