

ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6*

Factors Affecting Job Performance of Professional Nurses
At Territory 6 Regional Hospitals

มณฑา อร่ามเลิศมงคล, พย.ม.**
Montha Aramlertmongkol, M.N.S.
จุฬาลักษณ์ บารมี, Ph.D. ***
Julaluk Baramee, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 จำนวน 295 คน ที่สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน คือ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมิน ความฉลาดทางอารมณ์ แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ($\alpha = .89, .87, .89$ และ $.90$ ตามลำดับ) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD = 0.42), 4.00 (SD = 0.52) และ 4.10 (SD = 0.37) ตามลำดับ และมีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับปกติ
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .494, .567$ และ $.478$ ตามลำดับ)
3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และ

* วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** พยาบาลวิชาชีพ 7 โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จังหวัดสมุทรสงคราม

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาวิจัย ประเมินผล และการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งทั้งสามตัวแปรสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.5

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this study were to examine the relationships of constructive styles of organizational culture, emotional quotient, job empowerment and job performance of professional nurses ; and, to determine factors predicting the job performance of professional nurses. Study sample were 295 professional nurses stratified random selecting from nurses working at territory 6 regional hospitals. Research instruments included 4 part questionnaires : constructive styles of organizational culture, emotional quotient, job empowerment and job performance of professional nurses. The questionnaires were tested for content validity and the Cronbach's Alpha reliability coefficients were .89, .87, .89 and .90, respectively. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. Research findings were :

1. Professional nurses had the overall mean score of emotional quotient at a normal level. Professional nurses' perceptions on

constructive styles of organizational culture, job empowerment and job performance were at a high level (Mean = 4.01, SD = 0.42 ; 4.00, SD = 0.52 ; and 4.10, SD = 0.37, respectively).

2. The moderate and positive significant relationships of constructive styles of organizational culture, of emotional quotient and of job empowerment to job performance of professional nurses at the .05 level were found ($r = .494, .567$ and $.478$, respectively).

3. Factors significantly predicted job performance of professional nurses were constructive styles of organizational culture, emotional quotient and job empowerment. The predictors were accounted for 46.5 percent of the variance of job performance ($R^2 = .465$).

Keywords : Constructive styles of organizational culture, emotional quotient, job empowerment, job performance, professional nurses.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อองค์กรสุขภาพ ประกอบกับการปฏิรูปในองค์กรสุขภาพ ตามนโยบายระบบสุขภาพในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-พ.ศ.2549) ที่มุ่งเน้นด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ในสถานพยาบาลให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานพัฒนาวิชาการ พัฒนาคณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพที่ดีของงานบริการ งานบริการในองค์กรสุขภาพ

มีการบริการทั้งทางร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งเป็นบริการแบบองค์รวม ดังนั้นพยาบาลต้องสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ การปฏิบัติงานทางการพยาบาล โดยผสมผสานหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล แก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้อง ถูกต้อง และเหมาะสมตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบที่กำหนดขึ้น (นาถยา เต้าป้อม, 2547) พยาบาลต้องมีความรู้ความสามารถในการประเมินความต้องการ และจะต้องประเมินอาการและอาการแสดงของผู้ป่วยให้ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการรักษาคุณภาพการบริการในโรงพยาบาล ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ที่มีลักษณะการมุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรมีความต้องการความสำเร็จ มีความต้องการโมติสัมพันธ์ ตลอดจนการส่งเสริมและการสนับสนุนให้บุคคลที่ปฏิบัติงาน เกิดความสัมพันธ์อันดี รักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกัน โดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มีความขยันหมั่นเพียร กระตือรือร้น มีความสุขกับการปฏิบัติงาน รู้สึกว่างานในองค์กรมีความท้าทายตลอดเวลา มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานสูง มีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ มีความรักใคร่ยกย่อง และยอมรับให้ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การประสานความร่วมมือระหว่างบุคคลเพื่อขับเคลื่อนให้งานบรรลุเป้าหมาย (Salovey & Mayer, 1997)

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลให้บุคคลทำงานได้สำเร็จ คือ ปัจจัยด้านความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับผู้ร่วมงานอื่นๆ และปัจจัยทางด้านอารมณ์ที่มีลักษณะสามารถ

ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม และสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ตลอดจนทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข (พนมพร มีการเกตุ, 2544) หรือกล่าวได้ว่าต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ พยาบาลมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้ให้บริการต่อผู้ป่วย ซึ่งต้องพบกับภาวะความกดดันต่างๆ หลายด้าน ต้องรับกับสภาพอารมณ์และจิตใจของผู้ป่วย ภาพลักษณ์ของพยาบาลเองต้องยิ้มแย้มแจ่มใสดี เก่ง อดทน และต้องเป็นผู้เสียสละ สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลจำเป็นต้องปรับอารมณ์อยู่ตลอดเวลา และมีการแสดงออกที่เหมาะสม เพื่อให้งานบริการประสบความสำเร็จ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ พยาบาลจึงควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สมบูรณ์ และควรรู้จักที่จะพัฒนาและจัดการกับอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และพัฒนาอาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้ (Bellack, 1999) ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูง จะมีความเอื้ออาทร มีจริยธรรม มีแรงจูงใจ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งมีความสุขในการทำงาน (Strickland, 2000)

คุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นอีกอย่างของพยาบาลวิชาชีพ คือ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับองค์กร ในการปฏิบัติงานการสร้างเสริมพลังอำนาจคือการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการกระทำสิ่งต่างๆ ที่ตอบสนองพันธกิจขององค์กร แสดงออกถึงการยอมรับ และชื่นชม ความสามารถในการควบคุมชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ได้แก่ การตอบสนองความต้องการและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยสามารถเลือกใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการ

ดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกคน การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีอำนาจ มีคุณค่าต่อองค์กร (สุภมาส อติการกุล, 2546) แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง โดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างพลังอำนาจ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งคานเตอร์ (Kanter, 1977) เชื่อว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญต่อบุคคล ด้านเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้ทราบข้อมูลต่างๆ ที่นำไปสู่การพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6

3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6

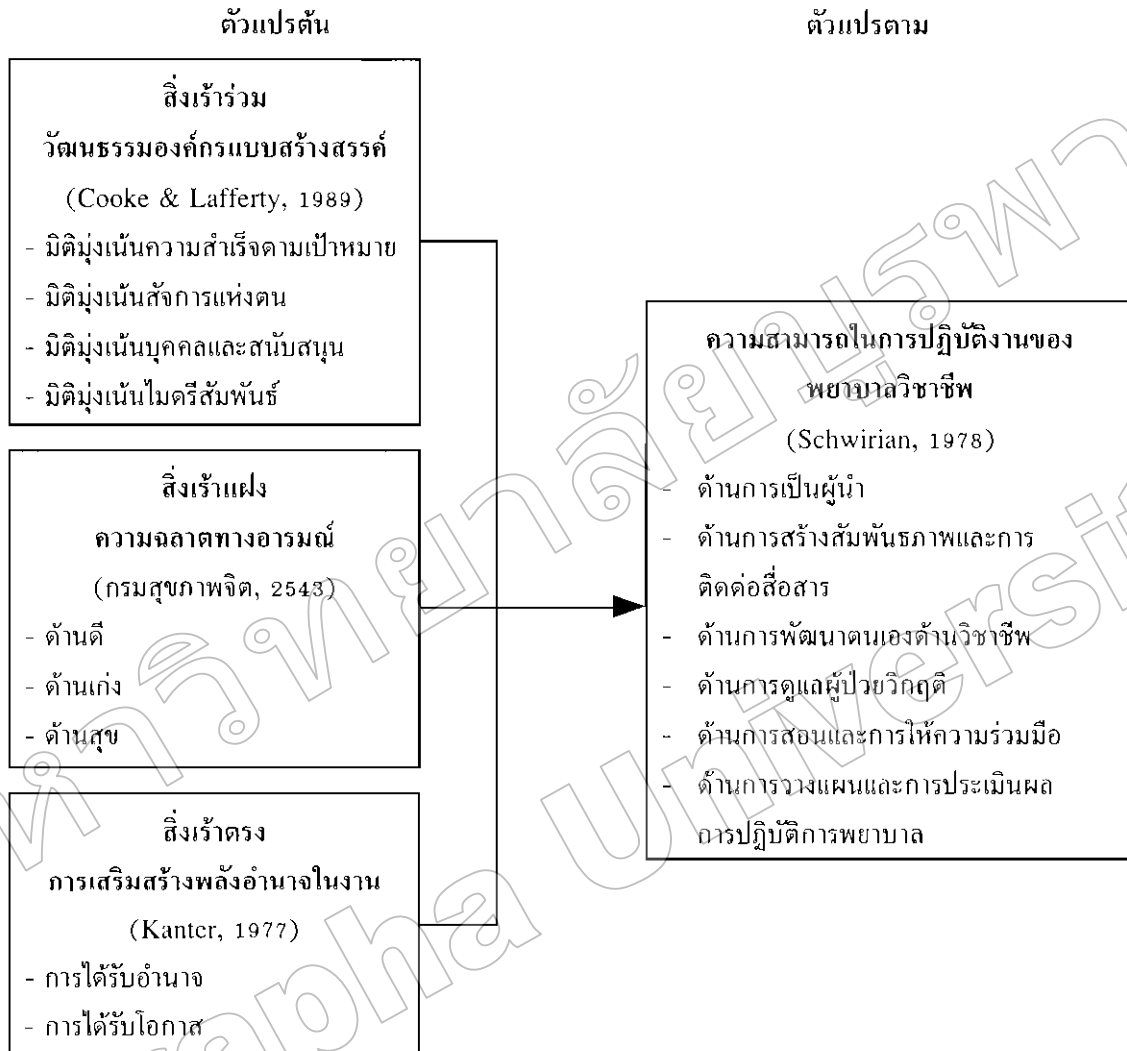
สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดนี้แสดงตัวแปรต้นหรือตัวแปรพยากรณ์ ตามทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy & Andrews, 1999) คือสิ่งเร้าที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ทั้งหมด 3 เรื่อง ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ เป็นสิ่งเร้าร่วม 2) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งเร้าแฝง และ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นสิ่งเร้าตรง ส่วนตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ คือผลของการปรับตัวที่แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการปรับตัวทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำ เป็นการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ 2) การวางแผนและการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล เป็นการปรับตัวด้านกายภาพ 3) การดูแลผู้ป่วยวิกฤติ การสอนและการให้ความร่วมมือ เป็นการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ และ 4) การสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ เป็นการปรับตัวด้านการพึ่งพาระหว่างกัน

ตามทฤษฎีการปรับตัวของรอย กลไกที่สำคัญที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล คือ กลไกการรับรู้ เมื่อพยาบาลเกิดการรับรู้จะส่งผลให้เกิดการปรับตัว และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา แสดงในแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอโครงร่างให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา และคณะกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลที่ทำการศึกษา พิจารณาและอนุมัติ ก่อนที่ผู้วิจัยจะดำเนินการ

เก็บข้อมูล นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษา แก่กลุ่มตัวอย่าง ตามแนวทางจริยธรรมสากล ตามคำประกาศเฮลซิงกิ และผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างอ่านหนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมวิจัยก่อน และเปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยต่างๆ พร้อมทั้งอธิบายให้กลุ่มตัวอย่างทราบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหาความสัมพันธ์และพยากรณ์ (Correlational Descriptive and Predictive Research design) โดยประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 จำนวน 1,120 คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1976) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ด้วยการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลเรียบร้อยแล้ว นำมาคำนวณตามสัดส่วนที่เท่ากัน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นแผนกต่างๆ ที่ปฏิบัติงาน แล้วทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแผนกต่างๆ ด้วยวิธีจับสลากรายชื่อของประชากรที่ปฏิบัติงานจริงในแต่ละแผนก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เครื่องมือตอนที่ 2, 4 และ 5 ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ชลบุรี จำนวน 30 ราย โดยตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในระดับสูง (ค่า $\alpha = .89$) ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ ของกรมสุขภาพจิต มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในระดับสูง ($\alpha = .87$) ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในระดับสูง ($\alpha = .89$) และตอนที่

ที่ 5 เป็นแบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในระดับสูงเช่นกัน ($\alpha = .90$)

ผู้วิจัยประสานงานกับโรงพยาบาลและชี้แจงรายละเอียดงานวิจัย กับฝ่ายการพยาบาล เก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง เมื่อครบกำหนดวันรับแบบสอบถาม ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 97 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92 มีอายุอยู่ในช่วง 26-60 ปี และร้อยละ 93 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนสถานภาพสมรส โสด และคู่ มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ สถานภาพโสดร้อยละ 49 และสถานภาพคู่ ร้อยละ 48 พยาบาลส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34

2. ระดับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.01 (SD = 0.42) ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับปกติ โดยมีค่าเฉลี่ย 167.60 (SD = 13.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านดี อยู่ในระดับสูงกว่าปกติ โดยมีค่าเฉลี่ย 59.93 (SD = 4.61) ส่วนด้านเก่ง และด้านสุข อยู่ในระดับปกติ มีค่าเฉลี่ย 56.11 (SD = 5.35) และ 51.57 (SD = 5.47) ตาม

ลำดับ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.00 (SD = 0.52) และสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (SD = 0.37) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับสูงมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 (SD = 0.42)

3. ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าวัฒนธรรม

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความฉลาดทางอารมณ์ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม

	ความฉลาดทางอารมณ์	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ความสามารถในการปฏิบัติงาน
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	.288**	.634**	.494**
ความฉลาดทางอารมณ์		.285**	.567**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน			.478**

** p < .01

4. ปัจจัยทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F_{3,291} = 84.16, p < .001$) โดยตัวแปรทั้งสามนั้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46.5 ($R^2 = .465$)

องค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ความฉลาดทางอารมณ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .494, r = .567$ และ $r = .478$ ตามลำดับ) แสดงว่า ผู้ที่มีการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น มีความฉลาดทางอารมณ์มากขึ้น และได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสูงขึ้น จะยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย (ตารางที่ 1)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงสุดคือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Beta = .441) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Beta = .240) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Beta = .200) ตามลำดับ ได้สมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}} = 27.629 + 0.553 \text{ ความฉลาดทางอารมณ์} + 0.483 \text{ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์} + 0.230 \text{ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{\text{ความสามารถในการปฏิบัติงาน}} = 0.441 Z_{\text{ความฉลาดทางอารมณ์}} + 0.240 Z_{\text{วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์}} + 0.200 Z_{\text{การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน}}$$

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีตัดออกพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปร	b	Beta	t
ความฉลาดทางอารมณ์	.553	.441	9.746***
วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์	.483	.240	4.288***
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.230	.200	3.576***
ค่าคงที่	27.629		
F _{3,291}	84.164***		
R ²	.465		

*** p < .001

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีกระบวนการที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ได้สร้างค่านิยมในการทำงาน และนำมาเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติ ส่งเสริมบรรดาสมาชิกให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการวางเป้าหมายร่วมกัน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของบุญรักษา วิทยาคม (2544), อารีย์ คำวนศักดิ์ (2545) และบุญเรือน ภาณุทัต (2546)
2. ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจ มีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความภูมิใจในตนเอง ฟังพอใจ

ในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ มีวิถีภาวะทางอารมณ์สูง สามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจได้ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณา ไทยกล้า (2545), นิตยา จิโรชนะ (2545) และนาดยา เต่าป้อม (2547)

3. การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง เนื่องมาจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์การแพทย์และเทคโนโลยีอันทันสมัยในปัจจุบัน และกระแสการปฏิรูประบบสุขภาพ ทำให้เกิดคุณลักษณะของระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ ส่งผลให้ผู้รับบริการมีการตื่นตัวในเรื่องสิทธิมนุษยชน คาดหวังว่าจะได้รับการด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐาน และมีความเท่าเทียมกัน ผู้บริหารจึงมีการพัฒนาคุณภาพขององค์กรโดยใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาองค์กรนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงพงา บั้นทองพันธุ์ (2542) และทัศนีย์ ทองรักศรี (2544)

4. ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 26 ปี มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ประกอบกับโรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ตลอดเวลา และมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของระบบบริการอยู่เสมอ พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในด้านองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา พลชนะ (2543), ทศนีย์ ทองรักศรี (2544) และกฤษณา ไทยกล้า (2545)

5. ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .567$) แสดงว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ก็จะสามารถในการปฏิบัติงานสูงด้วย อธิบายได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน และมีการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น และพัฒนาวิชาชีพให้สามารถช่วยเหลือสังคมได้มากยิ่งขึ้น (Bellack, 1999) และสร้างความร่วมใจร่วมใจ เพื่อให้คนเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นผู้รับบริการ ทำให้ผลการปฏิบัติงานดี และมีคุณภาพ (ประชุมโพธิกุล, 2543) วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .494$) เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา อุดมการณ์ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทาง

ในการประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร และจะมีการสืบทอดกันต่อไป (สุกมาส อติการกุล, 2546) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .478$) การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้บุคคลมีความสามารถแห่งคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดระดับความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน เพิ่มความเป็นอิสระแห่งคน และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุประสิทธิผล ทำให้บุคคลและองค์กรได้รับการพัฒนาและได้ผลประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับการวิจัยของทศนีย์ ทองรักศรี (2544)

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความฉลาดทางอารมณ์ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 46.5 แสดงให้เห็นองค์ประกอบส่วนบุคคล คือความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จะทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารการพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรนำผลการวิจัย เกี่ยวกับระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ เช่น ข้อการวางแผนให้การพยาบาลตามลำดับความสำคัญของปัญหาของผู้ป่วยแต่ละราย มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางปรับปรุง พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงยิ่งขึ้น

2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ หาโอกาสพัฒนา และศึกษาอบรมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง

3. ด้านการศึกษาพยาบาล สถาบันการศึกษาควรมีการให้ความรู้เรื่องความฉลาดทางอารมณ์ ประเมินความฉลาดทางอารมณ์ จัดกิจกรรม หรือกิจกรรมเสริมในหลักสูตร เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ และควรมีการให้ความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เน้นกิจกรรมกลุ่มให้นักศึกษาค้นคว้าจากตำราและเอกสาร

ข้อเสนอแนะในการทวิวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายผลการศึกษาในโรงพยาบาลศูนย์อื่นๆ หรือโรงพยาบาลระดับอื่นๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยพยากรณ์ตัวอื่นๆ ที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มและจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาในเชิงลึก ซึ่งอาจเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับสิ่งที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา พลชนะ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าวิชาชีพ บรรยากาศองค์การ ความทนทานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของ

พยาบาลวิชาชีพ ตามทฤษฎี การพยาบาลของรอย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษณา ไทยกล้า. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรมสุขภาพจิต. (2543). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 9 กระทรวงสาธารณสุข. (2544). แผนพัฒนาสาธารณสุขในช่วงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-พ.ศ.2549). กรุงเทพฯ : องค์การทหารผ่านศึก.

ทัศนีย์ ทองรักศรี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นาดยา เต้าป้อม. (2547). ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยา วิโรจนะ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลดำเนินสะดวก. สาขาบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นางพาง ปั้นทองพันธุ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญรักษา วิทยาคม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และเจตคติต่อการทำงานในชุมชน กับความสามารถในการแสดงบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน ตามทฤษฎีการพยาบาลของรอย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเรือน ภาณุทัต. (2546). ปัจจัยกีดสรรที่มีอิทธิพล ต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วยตมการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประจุม โปธิกุล. (2543). E.Q. การทำงานด้วยอารมณ์ที่ชาญฉลาด. *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 38 (3), 28.

พนมพร มีการเกตุ. (2544). ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ). *วารสารการศึกษาพยาบาล*, 12 (1), 56-61.

สุกมาส อธิการกุล. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการ

พยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารีย์ คำนวนศักดิ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในองค์กร กับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bellack, P. J. (1999). Emotional intelligence : A missing ingredient. *Journal of Nursing Education*, 38(1), 3-4.

Cooke, R. A., & Lafferty, J. C. (1989). *Organization culture inventory*. Plymouth, MI : Human Synergistic.

Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Book.

Roy, S. C., & Andrews, E. H. (1999). *The Roy adaptation model* (2nd ed.). Stamford, CT: Appleton & Lange.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1997). What is your emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter(Eds.). *Emotional development and emotional intelligence* (pp.3-31). New York : Basic Book.

Schwirian, P. M. (1978). Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nursing Research*, 27, 347-351.

Strickland, D. (2000). Emotional intelligence: The most potent factor in the success equation. *Journal of Nursing Administration*, 30(3), 112.

Yamane, T. (1976). *Statistics : An introductory analysis* (3rd ed.). New York : Harper and Row.