

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การเจรจาต่อรองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง

ชื่อผู้เขียน นางชนกพร อุตตะมะ

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ เรมवल นันท์สุภวัฒน์	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนาวดี ชอนตะวัน	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ ดร. วิภาดา คุณาวิกติกุล	กรรมการ
รองศาสตราจารย์ เทียมศร ทองสวัสดิ์	กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเจรจาต่อรอง รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการเจรจาต่อรองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลลำปาง กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 35 คน และพยาบาลประจำการ 183 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการเจรจาต่อรองของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins, 1996) และแบบสอบถามปัญหาและอุปสรรค ได้นำไปตรวจสอบหาความตรงตามเนื้อหา และหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าความตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิเท่ากับ 0.94 และค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.94 และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าคะแนนเฉลี่ยการเจรจาต่อรองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่า การเตรียมตัวและการวางแผน การขยายความให้ชัดเจนและการแสดงหลักฐาน การเจรจาต่อรองและการแก้ปัญหา และการปิดการเจรจาต่อรองและลงมือปฏิบัติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนขั้นตอนการ

กำหนดกฎเบื้องต้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคที่พบของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีคะแนนสูงสองอันดับแรก คืออีกฝ่ายหนึ่งยึดมั่นในอัตตาของตนเอง รองลงมา รู้สึกว่าอีกฝ่ายมีอำนาจเหนือกว่า

ส่วนพยาบาลประจำการ พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยการเจรจาต่อรองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.91$) เมื่อพิจารณาแต่ละขั้นตอน พบว่า การขยายความให้ชัดเจนและการแสดงหลักฐาน การเจรจาต่อรองและการแก้ปัญหา และการปิดการเจรจาต่อรองและลงมือปฏิบัติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนขั้นตอนการเตรียมตัวและการวางแผน การกำหนดกฎเบื้องต้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบของพยาบาลประจำการที่มีคะแนนสูงสองอันดับแรก คือ รู้สึกว่าอีกฝ่ายมีอำนาจเหนือกว่า รองลงมา คืออีกฝ่ายหนึ่งยึดมั่นในอัตตาของตนเอง

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปสู่การพิจารณาเสริมสร้างทักษะในการเจรจาต่อรองของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการเพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Independent Study Title Negotiation Among Professional Nurses in Lampang Hospital

Author Mrs. Chanokporn Utama

M.N.S. Nursing Administration

Examining Committee

Assoc. Prof. Raymoul	Nantsupawat	Chairman
Assoc. Prof. Dr. Ratanawadee	Chontawan	Member
Assoc. Prof. Dr. Wipada	Kunaviktikul	Member
Assoc. Prof. Tiamsorn	Tongswas	Member

ABSTRACT

The purposes of this study were to study level of negotiation among professional nurses in Lampang Hospital and to study problems and barriers regarding negotiation. The sample were 35 head nurses and 183 staff nurses obtained by stratified random sampling method. The instrument was a set of questionnaire developed by the researcher consisted of 3 parts : the demographic data form, the Negotiation of Head Nurses Scale (NHNS) and the Negotiation of Staff Nurses Scale (NSNS) using Robbins (1996)'s framework, and the Problems and Barriers regarding Negotiation Checklist (PBNC). The interrater agreement of the instrument was 0.94 and the content validity index (CVI) was 0.94. The Cronbach's alpha coefficient of both the NHNS and the NSNS was 0.99. Data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of this study indicated that the total mean score of negotiation of head nurses was at a high level ($\bar{x} = 3.80$, $SD = 0.63$). When considered by sub-scale the mean score of preparation and planing, clarification and justification, bargaining and problem solving and closure and implementation were at high levels where as the mean score of definition of the ground rules was at a moderate level ($\bar{x} = 3.11$, $SD = 0.96$). The

most frequent problems and barriers regarding negotiation of head nurses were being self-centered and be felt that the administrators are more powerful.

It was also found that the total mean score of negotiation among staff nurses was at a high level ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.91$). When considered by sub-scale, the mean score of clarification and justification, bargaining and problem solving and closure and implementation were at high. The mean score of preparation and planing and definition of the ground rules were at a moderate levels. The most frequent problems and barriers regarding negotiation of staff nurses were felling that the administrators are more powerful and being self-centered.

The results of this study should be taken into consideration in enhancing skills in negotiation among head nurses and staff nurses in order that the would be able to work better.