

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
ชื่อผู้เขียน	นางสมพิศ การดำริห์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ เรมวดี นันทศุภวัฒน์ ประธานกรรมการ อาจารย์ รวิวัฒน์ วงศ์ถือเกียรติ กรรมการ รองศาสตราจารย์ อุดมรัตน์ สวงนศิริธรรม กรรมการ รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสุพรรณ กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยูภาพร ถิมโฆเมิต กรรมการ

บทคัดย่อ

พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารงานระดับต้นที่ต้องรับผิดชอบการบริหารงานในหอผู้ป่วย งานบริหารจะประสบผลสำเร็จได้ส่วนหนึ่งขึ้นกับการที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีแรงจูงใจและมีการใช้รูปแบบภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะแรงจูงใจ รูปแบบภาวะผู้นำ ประสิทธิผลภาวะผู้นำ และเปรียบเทียบประสิทธิผลภาวะผู้นำระหว่างกลุ่มผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจเด่นต่างกันของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ประชากรเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 171 คนของโรงพยาบาลขนาด 90 เตียงขึ้นไปในจังหวัดเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในผู้บริหาร และแบบสอบถามประสิทธิผลภาวะผู้นำ แบบสอบถามแรงจูงใจในผู้บริหารใช้แบบประเมินการจัดการด้านอำนาจของฮอลล์และฮอว์เกอร์ (Hall & Hawker, 2000) โดยผู้วิจัยใช้เทคนิคการแปลย้อนกลับและหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าของแรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง ด้านอำนาจเพื่อสังคม และด้านการเป็นพวกพ้องเท่ากับ 0.74 0.70 และ 0.73 ตามลำดับ สำหรับแบบสอบถามประสิทธิผลภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1988) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ

0.73 โดยใช้วิธีการวัดซ้ำและใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติทดสอบนอนพารามิตริกครัสคัล-วาลิส

ผลการวิจัยพบว่า

1) แรงงูใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะแรงงูใจด้านอำนาจเพื่อตนเองปานกลาง ด้านอำนาจเพื่อสังคมต่ำ และด้านการเป็นพวกพ้องสูง และสามารถจัดกลุ่มตามลักษณะเด่นได้ 4 กลุ่มคือ 1) กลุ่มผู้ที่มีแรงงูใจด้านการเป็นพวกพ้อง (ร้อยละ 55.56) 2) กลุ่มผู้ที่ไม่มีความงูใจด้านใดเด่น (ร้อยละ 38.01) 3) กลุ่มผู้ที่มีแรงงูใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง (ร้อยละ 5.26) และ 4) กลุ่มผู้ที่มีแรงงูใจด้านอำนาจเพื่อตนเองและเพื่อสังคมเท่ากัน (ร้อยละ 1.17)

2) พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีรูปแบบการใช้ภาวะผู้นำเป็นแบบ “การขายความคิด” (ร้อยละ 49.71) และ “การมีส่วนร่วม” (ร้อยละ 36.84) และประสิทธิผลภาวะผู้นำอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ($\bar{X} = 22.82, S.D = 2.58$)

3) ประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความแตกต่างกันในระหว่างกลุ่มผู้ที่มีลักษณะแรงงูใจเด่นต่างกัน

ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาแรงงูใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยเฉพาะแรงงูใจด้านอำนาจเพื่อสังคม และพัฒนาการใช้รูปแบบภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผลต่อไป

Thesis Title Motivation and Leadership Effectiveness among Head Nurses

Author Mrs. Sompit Karndumri

M.N.S. Nursing Administration

Examining Committee

Associate Professor Raymoul	Nantsupawat	Chairman
Lecturer Rawiwan	Wonglieukirati	Member
Associate Professor Udomrat	Sngounsiritham	Member
Associate Professor Dr. Wichit	Srisuphan	Member
Assistant Professor Yupaporn	Limkosit	Member

Abstract

Head nurses are the first-line managers responsible for the management of patient care units. The success of management is partly reliant on the motivation and leadership styles of head nurses. The purpose of this study was i) to examine characteristics of motivation, leadership styles, and leadership effectiveness, and ii) to compare the leadership effectiveness of head nurses with different dominant motivation. The study population consisted of 171 head nurses working in hospital with over 90 beds in ChiangMai province. The research instruments comprised a demographic data profile, the manager's motive questionnaire and the leadership effectiveness questionnaire. The manager's motive questionnaire was adopted from the Power Management Inventory (PMI) which was developed by Hall and Hawker (2000), and using the technique of back-translation. The reliability, using Cronbach's alpha coefficient, of the personalized power motive, the socialized power motive, and the affiliation motive were 0.74, 0.70, and 0.73 respectively. The leadership effectiveness questionnaire was developed by the researcher based on Hersey and Blanchard's concept of situational leadership (Hersey &

Blanchard, 1988). The reliability was confirmed using test-retest and Pearson's product moment correlation and the result was 0.73. Data were analyzed using descriptive statistics, and the Kruskal-Wallis test.

The results of this study were as follows:

1) The characteristics of head nurses in terms of motives of personalized power, motives of socialized power, and motives of affiliation were moderate, low and high respectively. The study population was further categorized into four groups, according motives of domination: 1) motives of affiliation group (55.56%), 2) no motives of dominance group (38.01%), 3) motives of personalized power group (5.26%), and 4) motives of personalized power equal to socialized power group (1.17%).

2) Regarding leadership styles, it was found that head nurses were classified as "the selling" (49.71%) and "the participating" (36.84%). Further, it should be noted that leadership effectiveness was at a level that needed to be improved ($\bar{X} = 22.82$, S.D = 2.58).

3) There was no significant differences of leadership effectiveness among four dominance motive groups.

The results of this study, therefore, is useful for the development of motivation for head nurses, particularly for social power motive. It could also be used as a guideline to develop leadership styles effectively.