ชื่อวิทยานิพนธ์

แบบของผู้นาและความสามารถในการบริหารตามการรับรู้ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข

ชื่อผู้เขียน

นางสาว พิชญา (ศรีเกลื่อนกิจ

พยาบาลศาสตรมหาบิณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ :

รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินรัตน์ พุทธปวน ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรมวล นันท์ศุภรัฒน์ กรรมการ
รองศาสตราจารย์ สมบัติ ไชยวัฒณ์ กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนาวดี ชอนตะวัน กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยุภาพร เม่งอาพิน กรรมการ

# าเทลัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบของผู้นำและความ ความสามารถในการบริหารงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวง – สาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 284 คน ซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปีโดยวิธีการจับฉลากโรงพยาบาลศูนย์ ทั้งหมด 9 เขต เขตละ 1โรงพยาบาลรวม 9 โรงพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินการะผู้นำ ซึ่งแปลโดย อุทัย หิรัญโต และ แบบประเมินความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณภูฒิ 5 ท่าน และทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์ แอลฟ้าของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่น .91เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ได้รับแบบสอบถามฉบับ สมบูรณ์จำนวน 225 ฉบับ ร้อยละ 84 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและไคสแควร์

# ผลการวิจัยพบว่า

1. แบบของผู้นาส่วนใหญ่เป็นผู้นาประสิทธิภาพสูงร้อยละ 56.5 ที่เหลือเป็นผู้นาประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย นักพัฒนา ผู้ยึดระเบียบ นักบริหาร และผู้เผด็จการอย่างมีศิลปร้อยละ 74.0, 15.0, 7.1 และ 3.9 ตามลาดับส่วนแบบผู้นาประสิทธิภาพดำประกอบด้วย นักบุญ ผู้ละทิ้ง ผู้ประนีประนอม และผู้เผด็จการ ร้อยละ 57.1, 28.6, 8.2

### และ 6.1 ตามลาดับ

- 2. ระดับความสามารถในการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสามารถ ในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 77.8 ที่เหลืออยู่ระดับปานกลางร้อยละ 22.2 ส่วนความสามารถในการบริหารงานแต่ละด้าน พบว่าด้านการวางแผน มีความสามารถในระดับสูง ร้อยละ 55.9 การจัดองค์การมีความสามารถในระดับสูงร้อยละ 78.7 การจัดบุคลากร มีความ สามารถในระดับสูงร้อยละ 76.9 การอานายการ มีความสามารถระดับสูง ร้อยละ 80.0 และ การควบคูม มีความสามารถในระดับสูง ร้อยละ 76.7
  - 3. เปรียบเทียบระหว่างแบบของผู้นำกับความสามารถในการบริหารงาน
- 3.1 เปรียบเทียบระหว่างผู้นาประสิทธิภาพดำและผู้นาประสิทธิภาพสูงกับความ สามารถในการบริหารงานโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสาคัญทางสถิติที่ระดับ p < .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้นาแต่ละแบบกับความสามารถในการบริหารงานโดยรวม พบว่าไม่ แตกต่างกัน
- 3.2 เปรียบเทียบระหว่างผู้นาประสิทธิภาพต่า ผู้นำประสิทธิภาพสูง และผู้นำแต่ละ แบบกับความสามารถในการบริหารงานด้ำนการวางแผน พบว่า ไม่แตกต่างกัน
- 3.3 เปรียบเทียบระหว่างผู้นำประสิทธิภาพต่า ผู้นำประสิทธิภาพสูง และผู้นำแต่ละ แบบกับความสามารถในการบริหารงานด้านการจัดองค์การ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ p < .01, p < .05 ตามลำดับ
- 3.4 เปรียบเทียบระหว่างผู้นำประสิทธิภาพค่า กับ ผู้นำประสิทธิภาพสูงและความ สามารถในการบริหารงานด้านการจัดบุคลากร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ p < .01 แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้นำแต่ละแบบ กับความสามารถในการบริหารงานด้านการ จัดบุคลากร พบว่าไม่แตกต่างกัน
- 3.5 เปรียบเทียบระหว่างผู้นำประสิทธิภาพต่า ผู้นำประสิทธิภาพสูง และผู้นำแต่ละ แบบกับความสามารถในการบริหารงานด้านการอำนวยการ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ p < .01 , p < .01 ตามลำดับ
- 3.6 เปรียบเทียบผู้นาที่มีประสิทธิภาพต่า ผู้นาประสิทธิภาพสูง และ ผู้นาแต่ละแบบ กับความสามารถในการบริหารงาน ด้านการควบคูม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสาคัญทางสถิติ ที่ ระดับ p < .01 , p < .01 ตามลาดับ</p>

Thesis Title

Leadership Styles and Managerial Abilities as
Perceived by Head Nurses in Regional Hospitals,
Ministry of Public Health

Author

Miss Pitchaya Sriglaunkig

M.N.S.

Nursing Administration

### Examining Committee 4

Associate Professor Dr.Charinratana Buddhapuan Chairman
Assistant Professor Raymoul Nantsupawat Member
Associate Professor Sombat Chaiwan Member
Assistant Professor Dr. Ratanawadee Chontawan Member
Assistant Professor Yupaporn Mengumphun Member

### Abstract

The objectives of this study were to identify the leadership styles and the managerial abilities from the perspective of the head nurses working in regional hospitals, Ministry of Public Health. The samples consisted of 284 head nurses who had been in the position at least 1 year. The simple random sampling method was used to select the nine hospitals from nine regions. The instruments were The Management Style Diagnosis Test of Reddin, translated by Utai Hiranto, and the Managerial Abilities Questionnaire (MAQ) developed by the researcher. It was validated by 5 administrative nurse experts. The reliability coefficient of the MAQ determined by Cronbach's Alpha was .91. Data

were collected by mail- questionannire which two hundred and twenty five completed questionnaires (84 percent) returned and the data were analysed by using percentage and Chi- square Test.

The major findings were as follows:

- 1. Fifty five percent of the sample were found of having the high effective leadership styles and the remainder (43.5 percent) were found of having the low effective leadership styles. The high effective group consisted of developers, beaurocrats, executives and benevolent autocrats with the percentage of 74.0, 15.0, 7.1 and 3.9. respectively. The low effective group consisted of missionaries, deserters, compromisers and autocrats with the percentage of 57.1, 28.6, 8.2 and 6.1 respectively.
- 2. The score of MAQ showed that 77.8 percent of head nurses perceived themselves as performing high level of managerial abilities, 22.2 percent of them perceived themselves as performing moderate level of managerial abilities. When considered by subscale, it was found that the high level score of planning, organizing, staffing, directing, and controlling subscale were 55.9, 78.7, 76.9, 80.0 and 76.7 percent respectively.
- 3. Comparison between the leadership styles and managerial abilities:
- 3.1 To compare between the low effective group and the high effective group of head nurses with the all aspects of managerial

abilities, it was found that there was a significant difference ( p < .05) but there was no significant different among 8 leadership styles.

- 3.2 There was no significant difference when comparing between the low effective group, the high effective group and each of leadership style with planning subscale of MAQ.
- 3.3 There was a significant difference ( p < .01 ) when comparing between the organizing subscale of MAQ of the low effective group and the high effective group of head nurses, and there was also a significant different (p < .05) when comparing the organizing subscale of MAQ among 8 leadership styles.
- 3.4 There was a significant difference ( p < .01 ) when comparing between the staffing subscale of MAQ of the low effective group and the high effective group , but there was no significant difference when comparing the staffing subscale of MAQ among 8 leader ship styles.
- 3.5 There was a significant difference ( p < .01 ) when comparing between the directing subscale of MAQ of the low effective group and the high effective group of head nurses and there was also a significant difference (p<.01) when comparing the directing subscale of MAQ among 8 leadership styles.
- 3.6 There was a significant difference (p<.01) when comparing between the controlling subscale of MAQ of the low effective group and the high effective group of head nurses and there was also a significant difference (p<.01) when comparing the controlling subscale of MAQ among 8 leadership styles.