

และ 6.1 ตามลำดับ

2. ระดับความสามารถในการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสามารถในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 77.8 ที่เหลืออยู่ระดับปานกลางร้อยละ 22.2 ส่วนความสามารถในการบริหารงานแต่ละด้าน พบว่าด้านการวางแผน มีความสามารถในระดับสูงร้อยละ 55.9 การจัดองค์การมีความสามารถในระดับสูงร้อยละ 78.7 การจํนุคกลาง มีความสามารถในระดับสูงร้อยละ 76.9 การอํนวยการ มีความสามารถระดับสูง ร้อยละ 80.0 และการควบคุม มีความสามารถในระดับสูง ร้อยละ 76.7

3. เปรียบเทียบระหว่างแบบของผู้นำกับความสามารถในการบริหารงาน

3.1 เปรียบเทียบระหว่างผู้นำประสิทธิภาพต่ำและผู้นำประสิทธิภาพสูงกับความสามารถในการบริหารงานโดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้นำแต่ละแบบกับความสามารถในการบริหารงานโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบระหว่างผู้นำประสิทธิภาพต่ำ ผู้นำประสิทธิภาพสูง และผู้นำแต่ละแบบกับความสามารถในการบริหารงานด้านการวางแผน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบระหว่างผู้นำประสิทธิภาพต่ำ ผู้นำประสิทธิภาพสูง และผู้นำแต่ละแบบกับความสามารถในการบริหารงานด้านการจัดองค์การ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$, $p < .05$ ตามลำดับ

3.4 เปรียบเทียบระหว่างผู้นำประสิทธิภาพต่ำ กับ ผู้นำประสิทธิภาพสูงและความสามารถในการบริหารงานด้านการจํนุคกลาง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ แต่เมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้นำแต่ละแบบ กับความสามารถในการบริหารงานด้านการจํนุคกลาง พบว่าไม่แตกต่างกัน

3.5 เปรียบเทียบระหว่างผู้นำประสิทธิภาพต่ำ ผู้นำประสิทธิภาพสูง และผู้นำแต่ละแบบกับความสามารถในการบริหารงานด้านการอํนวยการ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$, $p < .01$ ตามลำดับ

3.6 เปรียบเทียบผู้นำที่มีประสิทธิภาพต่ำ ผู้นำประสิทธิภาพสูง และ ผู้นำแต่ละแบบกับความสามารถในการบริหารงาน ด้านการควบคุม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ $p < .01$, $p < .01$ ตามลำดับ

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 :

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- questionnair (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 difference 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 difference ($p < .05$) 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 leadership 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.