

ชื่อโครงการ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 6
Leadership Behavior of Nursing Director at Community Hospital Region 6

ชื่อผู้วิจัย นางสาวกมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง
สถาบันระดับอุดมศึกษาที่สังกัด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
หมายเลขโทรศัพท์ 053-221122

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภท นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปี 2540

จำนวนเงิน 40,000 บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน) ระยะเวลาในการทำวิจัย 1 ปี
ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2540 - มกราคม 2541

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 6 กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดจำนวน 36 คน และพยาบาลประจำการที่เลือกมาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากโรงพยาบาลที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล สำหรับตนเองและพยาบาลประจำการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.94 และ 0.97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของตนเองสูงกว่าเชิงเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($t = 7.41$) โดยมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป อยู่ในระดับบ่อยครั้ง ($\bar{x} = 4.04$) และเชิงเป้าหมาย อยู่ในระดับบางครั้ง ($\bar{x} = 3.48$) สำหรับพยาบาลประจำการมีคะแนนการรับรู้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลสูงกว่าเชิงเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 ($t = 8.53$) โดยมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมาย อยู่ในระดับบางครั้ง ($\bar{x} = 3.53, 3.32$ ตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบกันพบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเองทั้งเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมาย แตกต่างกับพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ($t = -5.76, -2.22$ ตามลำดับ) โดยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล มีคะแนนการรับรู้ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเองทั้งเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมาย สูงกว่า พยาบาลประจำการ

Abstract

The purposes of this study were to study and compare the leadership behavior of nursing directors as perceived by themselves and their nursing staff at community hospitals, region 6. The subjects were 36 nursing directors who met the criteria and 170 registered nurses who were randomly selected from nurses working in the same hospital as the selected nursing directors. The instruments, developed by the researcher, were the biographic data questionnaire, the leadership behavior of nursing director questionnaire for nursing directors (Cronbach alpha = 0.94) and the leadership behavior of nursing director questionnaire for staff nurses (Cronbach alpha = 0.97). Statistics used in this study were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and t-test.

The results of this study were: The nursing directors scored their perception of transformational leadership behavior significantly higher than their perception of transactional leadership behavior ($t = 7.41, p < .001$). The transformational leadership behaviors were scored as occurring fairly often ($\bar{x} = 4.04$) while transactional leadership behaviors were scored as occurring sometime ($\bar{x} = 3.48$). The staff nurses scored their perception of nursing directors' transformational leadership behaviors significantly higher than transactional leadership behaviors ($t = 8.53, p < .001$). However, both transformational and transactional leadership behaviors were scored as occurring sometime ($\bar{x} = 3.53, 3.32$ respectively). By comparing the perceptions of the nursing directors and their staff nurses, it was found that the nursing directors had their scores of transformational and transactional leadership behaviors significantly different from their staff nurses ($t = -5.76, p < .001$ and $t = -2.22, p < .05$ respectively). That was the nursing directors perceived their transformational and transactional leadership behavior higher than their staff nurses.