

บทคัดย่อ

168523

ชื่อภาคนิพนธ์ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของ
หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขต 18
ชื่อผู้เขียน : รุ่งทิพย์ ฉัตรสุวรรณ
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2548

วัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขต 18 มีดังนี้ 1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าพยาบาลในการบริหารงานกลุ่มงานการพยาบาล 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหัวหน้าพยาบาล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาล

กรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะของผู้นำซึ่งได้แก่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำดำเนินการหรือแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบปล่อยเสรีกับตัวแปรตามซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารการพยาบาล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลชุมชนในเขต 18 จำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามปลายปิด การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษามีดังนี้

1. รูปแบบของภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 18 เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 2.96
2. ระดับของประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 18 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ร้อยละ 42.1 ส่วนคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม 2.89 ซึ่งระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับดี
3. ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในเขต 18 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ได้แก่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การกระตุ้นทางปัญญา มี

168523

ความสัมพันธ์ในระดับน้อย การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย การให้รางวัลตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง การบริหารแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขยงเว้นมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำที่ไม่มีความสัมพันธ์ได้แก่ ส่วนการบริหารงานแบบเฉยชาภายใต้เงื่อนไขขยงเว้น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานและผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของหัวหน้าพยาบาลมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาลจึงควรมีพฤติกรรมในการวิเคราะห์ปัญหาแนวโน้มของปัญหาที่จะเกิดขึ้น การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับคำพูดตลอดจนการคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก
2. เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขยงเว้นหัวหน้าพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในการปฏิบัติงานตลอดจนการกำหนดแนวทางมาตรการความเสี่ยงต่าง ๆ มีการกำหนดบุคคลผู้รับผิดชอบงานแต่ละงานชัดเจน
3. ควรสนับสนุนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยหัวหน้าพยาบาลควรใช้กระบวนการในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
4. การให้รางวัล การลงโทษ หรือการเพิ่มพลังอำนาจควรมีรูปแบบในการตอบแทนตามผลลัพธ์ของงานที่ชัดเจน โดยได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกระดับและกำหนดเป็นกฎเกณฑ์เงื่อนไข ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากร
5. การกำหนดทัศนร่วมกันเป็นการจูงใจบุคลากรในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
6. ในการสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารทางการพยาบาล ควรมีการพิจารณาคุณสมบัติของภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารองค์กรพยาบาล
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทางการพยาบาลควรใช้คุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบการประเมินเพราะมีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

ABSTRACT

168523

Title of Research Paper : Transformational and Administrative Effectiveness of the Chiefs of Nurses at Community Hospitals in Area 18

Author : Miss Rungtip Chatsuwana

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2005

The study was aimed at (1) finding out the pattern of Transformational leadership of the chiefs of nurses in the nursing group, 2) to measure the administrative effectiveness of the chief of nurses, and 3) to identify the relationship between the Transformational leadership and the administrative effectiveness.

The framework of the study included the independent variables, i.e., characteristics of the leader, which were Transformational leadership, transactional leadership and laissez-faire leadership, and the dependent variable, which was effectiveness of the nursing administration.

A questionnaire which contrived closed-ended questions was used to collect the data from 252 certified nurse in community hospitals in Area 18. Percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation were used for data analysis.

The findings were summed up as follows:

1. The chiefs of nurses at community Hospitals in Area 18 had Transformational leadership most ($x = 2.96$).

2. Transformational administrative effectiveness was found to be "fair" (42.1%), while the overall effectiveness was good.

3. The leadership types that were positively related to the administrative effectiveness of the chiefs of nurses at community hospitals in Area 18 at the 0.01 level were change leadership (at a moderate level), exerting power idealistically (at a moderate level), building inspiration (at a moderate level), intellectual stimulus (at a low level), giving

a reward as appropriate (at a moderate level), and enthusiastic management under exempt conditions (at a moderate level). In contrast, the leadership type that had no relationship with the chiefs of nurses' administrative effectiveness was idle management under exempt condition, while laissez-faire leadership were negatively related to the administrative effectiveness at the 0.01 level.

Recommendations

1. Because exerting influence idealistically affected the chiefs of nurses' administrative effectiveness, the chiefs of nurses should be able to see the problems an advance and handle them in their administration by taking into consideration the benefit of the public.

2. For the enthusiastic management under exempt conditions to be effective, the chiefs of nurses should set an action plan and measures to handle asks and clearly assign the responsibilities to the right persons.

3. The chiefs of nurses should be change agent and urged the team numbers to develop themselves and to cooperate in work.

4. There should be clear criteria to reward people who had outstanding performance and who were accepted from all levels.

5. The vision should be determined together in order to motivate the staff to work to achieve the organization's goal. This would bring about cooperation from every parties.

6. In recruiting a person to manage the nursing section, the leadership style of that person should be considered.

7. In evaluating the performance of chiefs of nurses, Transformational leadership should also be considered as it affected the administrative effectiveness.