203842

ภาวะผู้นำตามการใช้ระบบบริหารแบบ 4 ระบบ ที่มีอิทธิพลต่อความเครียดจากภาระงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ (SYSTEM 4 MANAGEMENT LEADERSHIP STYLES OF HEAD NURSES AND THEIR RELATIONSHIP TO JOB STRESS IN REGISTERED NURSES IN PUBLIC HOSPITALS IN THE NORTH OF THAILAND)

พิชชากานต์ วิเชียรกัลยารัตน์ 4836567 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์ พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา), จรรยา ภัทรอาชาชัย Sc.D.(Bios.), ชวลิต หมื่นนุช พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบาย แบบภาคตัดขวาง เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำตามระบบบริหาร 4 ระบบ ของลิเคิร์ท ของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กับความเครียดจากภาระงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคเหนือ จำนวน 390 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความเครียดจากภาระงานของเดวิส เอสเฮลแมน และแมคเคย์ และแบบประเมินภาวะผู้นำของลิเคิร์ท วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบ Pearson product - moment correlation coefficient และการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดจากภาระงานน้อย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเป็นแบบระบบปรึกษาหารือ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดจากภาระงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.01 โดยภาวะผู้นำระบบเผด็จการอย่างเมตตามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเครียดจากภาระงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ภาวะผู้นำระบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดจากภาระงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนภาวะผู้นำระบบปรึกษาหารือพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากภาระงาน และภาวะผู้นำตามระบบบริหาร 4 ระบบของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถอธิบายความผันแปรความเครียดจากภาระงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 7.9

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรมีการกำหนด นโยบาย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งในด้านการบริหารงาน บริหารคน และทักษะการวิเคราะห์งาน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ความสำเร็จของการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการจัดการกับความเครียดของพยาบาลและเจ้าหน้าที่อื่นในหน่วยงาน จัดให้มีการตรวจประเมินความเครียดจากภาระงานของบุคลากรร่วมไปกับการตรวจสุขภาพประจำปี มีการค้นหารากเง่าสาเหตุของความเครียดและร่วมกันแก้ไข โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขความเครียดจากภาระงานของบุคลากร

คำสำคัญ: ความเครียดจากภาระงาน / ภาวะผู้นำ / พยาบาลวิชาชีพ

156 หน้า

203842

SYSTEM 4 MANAGEMENT LEADERSHIP STYLES OF HEAD NURSES AND THEIR RELATIONSHIP TO JOB STRESS IN REGISTERED NURSES IN PUBLIC HOSPITALS IN THE NORTH OF THAILAND.

PICHAKARN WICHIANKANYARAT 4836567 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORS: BHUSITA INTARAPRASONG Ph.D.(Dev. Adm.), JANYA PATTARA-ARCHACHAI, Sc.D.(Bios.), CHAVALIT MUENNUCH Ph.D.(Dev. Adm.).

ABSTRACT

This cross sectional, explanatory research was conducted to analyse the job stress of registered nurses, and its relationship to the leadership style of head nurses as perceived by the registered nurses, working under them. Leadership styles of head nurses were defined under the system 4 management's category proposed by Likert. Questionnaires were used to collect data from 390 registered nurses, working at public hospitals in the north of Thailand. The data collection instruments consisted of a demographic data profile, the job stress questionnaire designed by Davis, Eshelman and Mckay, and the leadership styles questionnaire designed by Likert. The statistics for data analysis were frequency, percentage, means, standard deviation, Pearson product - moment correlation coefficient and simple regression analysis.

The results showed that most of the registered nurses had mild Job stress and that the leadership styles of most of the head nurses as perceived by their staff registered nurses were of the consultative type. The leadership styles of head nurses had a significant negative relationship, at the low level, with job stress of registered nurses. ($p \leq 0.01$) Job stress was significantly and positively correlated to benevolent-authoritative leadership style ($p \leq 0.01$) and significantly negatively correlated to participative leadership style ($p \leq 0.05$) but was neither positively nor negatively related to the consultative leadership style. Leadership style was able to significantly explain the variation of job stress at level 7.9% ($R^2=0.079$).

In order to improve the performance and outcomes of hospital organization, hospital directors should set policies to improve administration competency of head nurses especially in regard to knowledge and skill in management, human resources and job analysis. Successful experiences of head nurses and nurse job stress management should be noted and promoted. Job stress evaluation should be added to the annual health examination program and a management plan devised if there are problems. The root causes of job stress should be identified and addressed with the participation of operational personnel in order to prevent and reduced it.

KEY WORDS: JOB STRESS / LEADERSHIP / REGISTERED NURSES

156 pp.