

4036050 PHPH/M : สาขาวิชาเอก : การบริหารโรงพยาบาล; วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)

คำสำคัญ : พฤติกรรมผู้นำ / การบริหารงาน / แรงจูงใจในการทำงาน

อัญญา จรูญวรรณะ : พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสงขลา (LEADERSHIP BEHAVIORS AND ADMINISTRATION OF HEAD NURSES INFLUENCING WORK MOTIVATION OF STAFF NURSES AT SONGKHLA HOSPITAL) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : สุรชาติ ฅ หนองคาย, ศศ.ม. (พัฒนาสังคม), วงเดือน ปิ่นดี, ศ.ด. (วิทยาการระบาด), สมชัย ภิญโญพรพาณิชย์, พ.บ., ว.ว.อายุรศาสตร์ 134 หน้า. ISBN 974-662-832-1

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลา จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที ค่าสถิติเอฟ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งแบบกิจสัมพันธ์และแบบสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนสูงสุดคือ การประสานงาน คะแนนต่ำสุดคือ การอำนวยความสะดวกและการรายงาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนสูงสุดคือด้านลักษณะของงาน และความสำเร็จในการทำงาน คะแนนต่ำสุดคือด้านโอกาสก้าวหน้า ผลการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ ($p=0.001$ และ $p<0.001$ ตามลำดับ) อายุและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการทำงาน ($p=0.407$ และ 0.320 ตามลำดับ) ตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ($p=0.001$ และ 0.004 ตามลำดับ) และสถานภาพสมรส การฝึกอบรม ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่ต่างกัน ($p=0.411$ และ 0.500 ตามลำดับ)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารทางการพยาบาลควรเพิ่มการพัฒนาภาวะผู้นำ เทคนิคการบริหารงานให้แก่หัวหน้าหอผู้ป่วย และมีแนวทางที่ชัดเจนในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาการและเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระหว่างระดับผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีโอกาสก้าวหน้าในสายวิชาชีพหรือในงานที่ตนถนัด