

สุภารัตน์ เหลาฉลาด : ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงานกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (RELATIONSHIPS BETWEEN
INTRINSIC MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD
NURSE, WORK ENVIRONMENT, AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF
PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS)
อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 138 หน้า. ISBN 974-53-2110-9

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน และพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัย
พยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาล
วิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 386 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน
แนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แรงจูงใจภายใน (ออร์พินท์ ชูชม และคณะ, 2542) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Avolio, Bass & Jung, 1999) สภาพแวดล้อมในงาน (Mikdashi, 1999) และพฤติกรรม
สร้างสรรค์ (Kleysen & Street, 2001) แนวคิดทั้งหมดนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย ซึ่งตรวจสอบความตรงของ
เนื้อหาและตรวจสอบค่าความเที่ยงแล้วได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .90, .94, .83 และ .81 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสภาพแวดล้อมในงาน
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ส่วนพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99, 3.85, 3.77, และ 3.47 ตามลำดับ
2. แรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน มี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .510, .273, \text{และ } .496$ ตามลำดับ $p < .05$)
3. ตัวแปรที่รวมพยากรณ์พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับดังนี้ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมในงาน โดยร่วมกัน
พยากรณ์ได้ ร้อยละ 33.8 ($R^2 = .338$) ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$\text{พฤติกรรมสร้างสรรค์} = .350 \text{ แรงจูงใจภายใน} + .321 \text{ สภาพแวดล้อมในงาน}$$

จากผลการวิจัย ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจภายใน และสภาพแวดล้อมในงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มระดับ
พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อผู้พิมพ์ (นางสาว)
ปีการศึกษา.....2547.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4577825836: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: INNOVATIVE BEHAVIOR / INTRINSIC MOTIVATION /

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSE / WORK ENVIRONMENT /

PROFESSIONAL NURSE

SUDARAT LAOCHALAD : RELATIONSHIPS BETWEEN INTRINSIC
MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF HEAD NURSE,
WORK ENVIRONMENT, AND INNOVATIVE BEHAVIOR OF PROFESSIONAL
NURSES, GOVERNMENTAL UNIVERSITY HOSPITALS. THESIS ADVISOR :
ASST. PROF. AREEWAN OUMTANEE, Ph.D., 138 pp. ISBN 974-53-2110 -9

The purposes of this research were to study intrinsic motivation, transformational leadership of head nurse, work environment, and innovative behavior of professional nurses, and to analyze explore relationships and predictors of innovative behavior of professional nurses working in governmental university hospitals. Research subjects consisted of 386 professional nurses who were selected by multi-stage sampling. Intrinsic motivation (Chuchom et. al., 1999), transformational leadership (Avolio, Bass & Jung, 1999), work environment (Mikdashi, 1999), and innovative behavior (Kleysen & Street, 2001) were used as the conceptual framework and to develop study questionnaires. All questionnaires were tested for content validity and reliability with alphas ranging from .81 to .94. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

Major findings were as follows :

1. Intrinsic motivation, Transformational leadership of head nurse, and Work environment were at a high level whereas Innovative behavior of professional nurses was at a moderate level ($\bar{X} = 3.99, 3.85, 3.77, \text{ and } 3.47$ respectively).

2. Intrinsic motivation, Transformational leadership of head nurse, and Work environment were positively related to Innovative behavior of professional nurses at $p = .05$ level ($r = .510, .273$ and $.496$ respectively).

3. Variables predicting innovative behavior of professional nurses at $p = .05$ were intrinsic motivation and work environment. These predictors accounted for 33.8 percent of the variance ($R^2 = .338$). The standardized equation was as follows :

$$\text{Innovative behavior} = .350 \text{ Intrinsic motivation} + .321 \text{ Work environment}$$

These findings indicate that intrinsic motivation and work environment were factors that increased the innovative behavior of professional nurses.

Field of study....Nursing Administration.....Student's signature.....*Sudarad Laochalad*

Academic year.....2004.....Advisor's signature.....*An Oumtanee*