

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนาเชิงเปรียบเทียบ (Descriptive comparative studies) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะแรงงูใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย รูปแบบภาวะผู้นำ ระดับประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และเปรียบเทียบประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีแรงงูใจต่างกัน

ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยของฝ่าย/กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในเขตอำเภอเมืองและชานเมืองของจังหวัดเชียงใหม่ 8 แห่ง จำนวน 190 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแรงงูใจของผู้บริหารตามแนวคิดแมคคิลเลนส์ โดยผู้วิจัยแปลมาจากส่วนที่ 1 ในเครื่องมือ The Power Management Inventory ของฮอลล์และฮอว์เกอร์ (2000) และผ่านการตรวจสอบความตรงในการแปลด้วยวิธีการแปลย้อนกลับและตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของการใช้ภาษาโดยจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 60 ข้อ แต่ละข้อมี 2 คำตอบให้เลือกลงน้ำหนักคะแนน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของเฮอร์เชย์และบลิงชาร์ด ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาและความเหมาะสมของการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่าน แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามที่เป็นสถานการณ์ 12 สถานการณ์ แต่ละสถานการณ์มีตัวเลือก 4 ข้อ ให้เลือกตอบข้อที่ตรงกับการปฏิบัติของตนเองมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ผู้วิจัยทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการนำไปทดลองใช้กับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 15 คนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนของจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบบสอบถามแรงงูใจคำนวณจากสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแรงงูใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง ด้านอำนาจเพื่อสังคม และด้านการเป็นพวกพ้อง เท่ากับ .74 .70 และ .73 ตามลำดับ และแบบสอบถามประสิทธิผลภาวะผู้นำใช้วิธีทดสอบ

2 ครั้ง (test re-test) จากนั้นนำมาคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันได้ค่า $r = .73$

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 190 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 171 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.00 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบครัสคัล-วาลลิส (The Kruskal-Wallis test)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่หรือร้อยละ 52.46 อยู่ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีอายุระหว่าง 41-50 ปีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 63.16 ร้อยละ 98.83 เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรสคู่เป็นส่วนใหญ่โดยมีร้อยละ 54.39 วุฒิกศัการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 70.18 มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000-25,000 บาท ร้อยละ 50.29 อยู่ในตำแหน่งบริหารหัวหน้าหอผู้ป่วย 1-5 ปี เป็นส่วนใหญ่ร้อยละ 39.18 และเป็นผู้ที่เคยผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทหรือศึกษาด้านการบริหารมาแล้ว ร้อยละ 74.85

2. ลักษณะแรงงใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

เมื่อพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านและนำไปเทียบค่าจากตารางเปอร์เซนไทล์ของเครื่องมือ PMI พบว่า แรงงใจด้านอำนาจเพื่อตนเอง แรงงใจด้านอำนาจเพื่อสังคม และแรงงใจด้านการเป็นพวกพ้อง มีคะแนนเปอร์เซนไทล์ระดับที่ 48 30 และ 80 ตามลำดับ ซึ่งจัดได้ว่าแรงงใจด้านอำนาจเพื่อตนเองอยู่ระดับปานกลาง แรงงใจด้านอำนาจเพื่อสังคมอยู่ระดับต่ำและแรงงใจด้านการเป็นพวกพ้องอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาแบ่งกลุ่มตามลักษณะเด่นพบว่าสามารถจัดได้ 4 กลุ่มคือ กลุ่มผู้ที่มีแรงงใจด้านการเป็นพวกพ้องเด่น กลุ่มผู้ที่ไม่มีความแรงงใจด้านใดเด่น กลุ่มผู้ที่มีแรงงใจด้านอำนาจเพื่อตนเองเด่น และกลุ่มผู้ที่มีแรงงใจด้านอำนาจเพื่อตนเองเด่นเท่า/ใกล้เคียงกับอำนาจเพื่อสังคม คิดเป็นร้อยละ 55.56 38.01 5.26 และ 1.17 ตามลำดับ และพบว่าไม่มีผู้ใดถูกจัดอยู่ในกลุ่มผู้ที่มีแรงงใจด้านอำนาจเพื่อสังคมเด่นเลย

3. รูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ใช้ภาวะผู้นำรูปแบบเด่นและรูปแบบสนับสนุนเป็นแบบ “การขายความคิด” และ “การมีส่วนร่วม” โดยรูปแบบเด่นนั้นส่วนใหญ่ร้อยละ 49.71 ใช้ “การขายความคิด” ร้อยละ 36.84 ใช้ “การมีส่วนร่วม” ส่วน “การบอกให้ทำ” มีเพียงร้อยละ 2.34

ในขณะที่ “การมอบหมายงาน” ไม่มีผู้ใดเลือกใช้เป็นรูปแบบเด่นเลย ในส่วนของรูปแบบสนับสนุน นั้นพบว่า ผู้ที่ใช้รูปแบบ “การขยาคความคิด” เป็นรูปแบบเด่นส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 75.29 เลือก รูปแบบสนับสนุนเป็นแบบ “การมีส่วนร่วม” ในขณะที่ผู้ที่มีรูปแบบเด่นเป็นแบบ “การมีส่วนร่วม” ก็เลือกใช้ “การขยาคความคิด” เป็นรูปแบบสนับสนุนถึงร้อยละ 90.47

เมื่อพิจารณาระดับประสิทธิผลภาวะผู้นำจากคะแนน พบว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมี คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับควรปรับปรุง ($\bar{X}=22.82$, S.D = 2.58) โดยส่วนใหญ่หรือร้อยละ 61.40 อยู่ในระดับควรปรับปรุง ที่เหลือร้อยละ 38.60 อยู่ในระดับปานกลาง และไม่มีผู้ใดมีคะแนนอยู่ในระดับสูงเลย

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลภาวะผู้นำกับกลุ่มผู้ที่มีแรงงใจเด่นต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลภาวะผู้นำในระหว่างกลุ่มพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มี แรงงใจเด่นต่างกัน พบว่าประสิทธิผลภาวะผู้นำไม่มีความแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของ ลักษณะแรงงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อเสริมสร้างแรงงใจ ด้านอำนาจเพื่อสังคมให้สูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลภาวะผู้นำ อันจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและ ต่อองค์กรต่อไป
3. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของ ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับอื่นในโรงพยาบาลจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดอื่นๆต่อไป

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

ในการวิเคราะห์แรงงใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่มีคะแนนเปอร์เซนไทล์ของ กลุ่มพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในประเทศไทยมาเป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบระดับแรงงใจ จึง ใช้เกณฑ์เปอร์เซนไทล์มาตรฐานของเครื่องมือ PMI ที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารของ ต่างประเทศจำนวน 4,284 คน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารทางการแพทย์ควรตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาลักษณะแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งทางบวกและทางลบ และระดับประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลระดับบริหารในโรงพยาบาลของตนเอง
2. ผู้บริหารทางการแพทย์ควรพัฒนา ฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีแรงจูงใจด้านอำนาจเพื่อสังคมในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป
3. ผู้บริหารขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงทางการแพทย์ควรตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมผู้บริหารในแต่ละระดับ ตลอดจนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งบริหารให้เหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษารูปแบบแรงจูงใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนำข้อมูลมาสร้างเป็นเกณฑ์เปอร์เซ็นต์ให้มาตรฐาน
2. ศึกษารูปแบบแรงจูงใจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลในจังหวัดและภาคอื่นๆ ของประเทศไทย
3. ศึกษารูปแบบแรงจูงใจของผู้บริหารทางการแพทย์ระดับอื่น ในหน่วยงานและโรงพยาบาลอื่น
4. ศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารตามแนวคิดทฤษฎีของนักจิตวิทยาคนอื่น
5. ศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำในผู้บริหารทางการแพทย์ระดับอื่น และหน่วยงานอื่น
6. ศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการแพทย์ในแนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากการวิจัยครั้งนี้
7. ศึกษาผลกระทบอื่น ๆ ต่อผู้ได้บังคับบัญชาที่น่าจะสัมพันธ์กับแรงจูงใจของผู้บริหารทางการแพทย์ เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน ผลผลิตในงานหรือความพึงพอใจในงาน เป็นต้น