

ภาวะผู้นำและบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง



นาถติญา จันทร์สน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ภาวะผู้นำและบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง

EFFECTS OF LEADERSHIP AND MENTOR ROLE OF NURSES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES AT ONE HOSPITAL

นาถติญา จันทร์สน 5337547 PPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูมิตา อินทรประสงค์, พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา), จุฑาธิป สีลบุตร, ปร.ด., เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ, Ph.D.(NURSING ADMINISTRATION)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Survey) มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงกับความผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จบใหม่ - ทำงาน 2 ปี ที่จบคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 263 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย รวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่สามารถนำมาวิเคราะห์ จำนวน 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลตติยภูมิ มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง โดยความผูกพันต่อองค์กรด้านการสืบเนื่องมีความผูกพันระดับค่อนข้างต่ำ พยาบาลที่เลี้ยง มีลักษณะภาวะผู้นำแบบคุณภาพความสำเร็จมากที่สุด รองมา คือผู้นำแบบปรองดองและประนีประนอม ส่วนบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งด้านวิชาชีพ และด้านจิตสังคม และความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับบทบาทพยาบาลที่เลี้ยงระดับต่ำ ($r = 0.27, P < 0.05$) ภาวะผู้นำของพยาบาลที่เลี้ยงแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการแตกต่างกัน โดยภาวะผู้นำแบบคุณภาพความสำเร็จเท่านั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการได้ ร้อยละ 11.00

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ น่าจะกำหนดนโยบาย ระบบที่เลี้ยงให้ชัดเจน สร้างความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ต่อเนื่องจนเข้าปฏิบัติงาน โดยให้พยาบาลที่ผ่านการอบรมศาสตร์และศิลป์การสอนพยาบาล (Nurse educator) เป็นบุคคลที่สอนนักศึกษาพยาบาล และเป็นพี่เลี้ยงพยาบาลจบใหม่ รวมทั้งส่งเสริม และสร้างภาวะผู้นำแบบคุณภาพความสำเร็จของพยาบาลที่เลี้ยง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/ บทบาทพยาบาลที่เลี้ยง / ความผูกพันต่อองค์กร / พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

EFFECTS OF LEADERSHIP AND MENTOR ROLE OF NURSES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES AT ONE HOSPITAL

NARTTIYA JANSON 5337547 PPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D. (DEVELOPMENT ADMINISTRATION), JUTHATIP SEELABUTR, Ph.D., SAOWALAK JIRATHAMKHUN Ph.D. (NURSING ADMINISTRATION)

ABSTRACT

This research was explanatory research with a cross-sectional survey. Research objectives were to find the association between leadership and mentor nurse role with organizational commitment according to the perception of professional nurses at a tertiary hospital. Sample group was 263 newly graduated professional nurses with 0-2 years experience. They all graduated from the faculty of nursing from a number of Thai nursing schools. The research used easy random sampling by using 195 (76%) questionnaires for analysis. Data were analyzed by Pearson's correlation coefficient and multiple regression to analyze variation.

Results found that professional nurses at the operation level in a tertiary hospital had moderate organizational commitment. Organizational commitment in the aspect of continuity was at a low level. Mentor nurses had quality achievement style of leadership the most, followed by accommodation and compromise style. Mentor nurse role overall was at moderate level including career and psychosocial aspect. Organizational commitment had a low level of association with mentor nurse role ($r = 0.27$, $P < 0.05$). Different leadership styles of mentor nurses had different effects on organizational commitment according to the perception of professional nurses. Only quality achievement leadership affected organizational commitment and was able to predict 11% of organizational commitment according to the perception of professional nurses at the operation level.

According to the results of the research, nursing administration at the tertiary hospital should set mentor nurse policy clearly to create organizational commitment while in college, and continue it until they can work. They should allow nurses who passed arts and science training in nurse education to be the ones who coach nursing students, and be mentors for newly graduated nurses, as well as support and build up quality achievement leadership in mentoring nurses.

KEY WORDS: LEADERSHIP / MENTOR NURSE ROLE / ORGANIZATIONAL COMMITMENT / PROFESSIONAL NURSES AT OPERATION LEVEL