

Scan

**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์**

นางบัวผัน เขตการ

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

พ.ศ. 2550

**The Relationship between Leadership Characteristics of Professional Nurses
and the Effectiveness of Their Performance at Community
Hospitals in Nakhon Sawan Province**

Mrs. Buaphan Khetkarn

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2007

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์
ชื่อและนามสกุล นางบัวผัน เขตการ
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกมาส อังศุโชติ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกมาส อังศุโชติ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 7 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย นางบัวผัน เขตการ ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ทูลสุข หิงคานนท์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังศุโชติ

ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ (2) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน
210 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงพยาบาล และการสุ่มตัวอย่างอย่าง
ง่าย เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ และ
แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.98 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน โดยภาพรวม
ทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62) (2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68) (3)
คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญ.01 ($r = .749$)

คำสำคัญ คุณลักษณะผู้นำ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

Thesis title: The Relationship between Leadership Characteristics of Professional Nurses and the Effectiveness of their Performance at Community Hospitals in Nakhon Sawan Province

Researcher: Mrs. Buaphan Khetkarn; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr.Poonsuk Hingkanont, Associate Professor; (2) Dr.Supamas Angsuchoti, Associate Professor; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

The purposes of this descriptive research were: (1) to examine leadership characteristics of professional nurses. (2) to study the effectiveness of their performance, and (3) to find the relationship between leadership characteristics of professional nurses and the effectiveness of their performance at community hospitals in Nakhon Sawan Province, Thailand

The sample group comprised 210 professional nurses and was selected by proportional stratified random sampling and simple random sampling techniques according to the size of hospitals. The research instruments were questionnaires and consisted of two parts: leadership characteristics and the effectiveness of professional nurse's performance. Content validity was tested. The Cronbach Alpha reliability coefficients of each section were 0.98 and 0.94 respectively. The statistical devices used for data analysis were both descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) and Pearson's Correlation Coefficient.

The research findings were as follows. (1) Professional nurses rated their leadership characteristics at the high level ($M = 3.96$, $SD = .62$). (2) They rate the effectiveness of their performance at the high level ($M = 3.66$, $SD = .68$). Finally, (3) There was statistically significant positive correlation between their leadership characteristics and the effectiveness of their performance ($p < .001$, $r = .749$).

Keywords: Leadership Characteristics, Effectiveness of Professional Nurse's Performance Community Hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังศุโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งให้แนวคิด กำลังใจตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พ.ต.ต.(หญิง) พวงเพ็ญ ชุณหปราณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดร.มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนীরาชบุรีและอาจารย์ ดร.ราศรี ถิ่นะกุล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ ที่ได้เสียสละเวลาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัย ขอขอบคุณหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทดสอบหาความเที่ยงของเครื่องมือในการทำวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง ขอขอบคุณหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง ในจังหวัดนครสวรรค์ ที่อำนวยความสะดวกในการแจกแบบสอบถาม และขอขอบคุณ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ที่ได้ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนผู้วิจัย ส่งผลให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ในโรงพยาบาลลาควาทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจ และปรารถนาดีมาตลอด โดยเฉพาะเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการพยาบาล และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือตลอดการทำวิจัยและทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนามในที่นี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยมาโดยตลอด จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

บัวผัน เขตการ

พฤษภาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ	11
แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	27
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	46
ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์48	
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์.....	49
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์.....	50
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
สรุปการวิจัย	52
อภิปรายผล	55
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	66
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	67
ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	69
ค ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พยาบาล	
ง ตารางแสดงคุณลักษณะผู้นำ.....	95
ประวัติผู้วิจัย	97

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวน โรงพยาบาล จำนวนพยาบาลวิชาชีพและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของ โรงพยาบาล.....	41
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์.....	47
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน.....	48
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน.....	49
ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม.....	50
ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (รายด้าน).....	51

ญ

สารบัญญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
-------------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปิดเสรีทางการค้า ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจ มากขึ้น ส่งผลกระทบต่อองค์กร จึงต้องมีการปรับกลยุทธ์เพื่อความอยู่รอด ประกอบกับการเกิด ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ มีผลให้องค์กรภาครัฐมีการปฏิรูประบบราชการ ด้วยการออกพระราชบัญญัติ จัดตั้งองค์กรมหาชนซึ่งเป็นรูปแบบบริหารภารกิจภาครัฐ ในปี 2542 โรงพยาบาลของรัฐถูกผลักดัน ให้แปรสภาพเป็นองค์กรมหาชนเพื่อปรับลดขนาดกำลังคน ทุกองค์กรต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การ บริหารด้วยการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐาน เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและได้รับ การยอมรับจากสังคม (วาริ พูลทรัพย์ 25441) ต่อมาในพ.ศ. 2547 สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน ได้ออกนโยบาย และมาตรการการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย มาตรการที่ 3 คือมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการได้กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สามัญ 2 ด้าน คือ ประเมินผลงานด้านปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน และการประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของ ผลงาน และประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงานด้านความสามารถและความอุตสาหะในการ ปฏิบัติงาน การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยเริ่มใช้ในรอบการ ประเมิน วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน 2547 ทำให้ทุกองค์กรต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหาร ด้วยการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานควบคู่กับการพัฒนาบุคลากร (อำนาจ กาจันะ 2547)

การกำหนดนโยบายและมาตรการการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าว ส่งผลต่อหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน ต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ให้เกิดประสิทธิผล กระทรวงสาธารณสุขในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการบริหารงานด้าน สุขภาพจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารงานเป็นไปในรูปแบบที่เรียกว่า “การบริหารงานแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์” (Result-Based Management) เพื่อให้หน่วยงานทุกระดับสามารถปฏิบัติงานสอดคล้อง

กับทิศทางในการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐ มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารงาน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การควบคุมกำกับติดตามและประเมินผลงานตามแผนยุทธศาสตร์ ทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (อานวย กาจีนะ 2547) ซึ่งการที่หน่วยงานจะสามารถบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานดังกล่าวได้ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นในระดับที่สูงขึ้นได้ รวมถึงผลผลิตหรือบริการมีคุณภาพตรงความต้องการของผู้บริโภค รวมถึงผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วย (วรภัทร์ ภูเจริญ 2541)

การให้บริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขนั้น จะเป็นหน้าที่ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนและสถานอนามัย ซึ่งในการดำเนินการของโรงพยาบาลทุกระดับนั้น กลุ่มการพยาบาลเป็นกลุ่มงานหลักที่ให้บริการแก่ประชาชน กลุ่มการพยาบาลจะมีทั้งผู้บริหารทางการพยาบาลเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดองค์กรให้มีการดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ การดำเนินงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร (ดารณี จามจรี 2546) โดยการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ลัทธิกาล ศรีวะรมณ์ 2547) และมีกลุ่มผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โดยที่พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล คือให้การพยาบาลผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการที่มีปัญหาครอบคลุมทั้ง 4 มิติ แก่บุคคล ครอบครัวชุมชน พยาบาลวิชาชีพต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะของการบริการในแต่ละระดับของโรงพยาบาล (ทัศนยา บุญทอง 2544) ซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลัก ของผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งไว้ 14 สมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะที่สำคัญสมรรถนะหนึ่ง ในจำนวน 14 สมรรถนะคือสมรรถนะที่ 9 ที่ได้กำหนดไว้ว่า “พยาบาลวิชาชีพต้องแสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเองและงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม” ซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพจะต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่สามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจ ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สตอกคิลล์ (Stogdill , 1948 อ้างใน Northouse , 2004) ได้ศึกษาวิจัยพบว่าผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีคือผู้นำที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว มีความเข้าใจในงานอย่างถ่องแท้ มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม มีความ پاکเพียร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีฐานะทางสังคม มีความสำเร็จ มีความเข้าใจ มีความรับผิดชอบ มีความร่วมมือในการทำงาน มี

ความอดทน เป็นผู้มีการมีและมีฐานะทางสังคม นอกจากนี้ผลการวิจัยของแมนน์ (Mann 1959 อ้างใน Northouse, 2004) พบว่าผู้นำควรมีคุณลักษณะคือ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีสุขภาพแข็งแรง มีบุคลิกลักษณะเรียบริ้ว มีลักษณะเด่น เป็นคนกล้าแสดงออกและมีความขยัน และจากการศึกษาของคาร์ณี จามจรี (2546) ซึ่งศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์พบว่า คุณลักษณะเด่นที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล 4 ด้าน คือ ด้านสติปัญญาและความรู้ ด้านความคิดและบุคลิกภาพ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพ คุณลักษณะด้านความคิดและการแสดงออกและคุณลักษณะด้านสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านการบริหารประกอบด้วยคุณลักษณะด้านการบริหารคนและการบริหารงาน นอกจากนี้บุคคลที่มีคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และส่งผลต่อการพัฒนาขององค์กร ทั้งนี้ในองค์กรใดๆนั้นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมนั้นไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารเท่านั้นที่เป็นผู้นำ บุคคลทุกคนในองค์กรสามารถเป็นผู้นำและผู้ตามได้ในสถานการณ์เดียวกัน ผู้นำเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จภายใต้การนำผู้อื่นให้สามารถร่วมงานกันได้ และเป็นผู้ชี้แนะแนวทางที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรหนึ่งจึงมีผู้บริหารที่เป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ และผู้ปฏิบัติที่เป็นผู้นำ ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะที่ดีในการเป็นผู้นำ (Northouse , 2004)

ในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลก็เช่นกัน ในหอผู้ป่วยซึ่งมีหัวหน้าหอผู้ป่วยทำหน้าที่บริหารงานซึ่งต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน การบริหารงานหอผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย หน่วยงานต่างๆ ในโรงพยาบาลก็ต้องเป็นผู้นำในการนำทีมปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยเช่นกัน การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะที่ดีด้วย จึงจะสามารถสร้างความเชื่อถือและนำกลุ่มเพื่อให้อาสาสมัครปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั้น ยูราณี สุขวิญญาณ์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล พบว่าประสิทธิผลขององค์การสามารถประเมินผลหรือวัดผลได้จากตัวชี้วัด 4 ประการคือ 1) ผลลัพธ์เฉพาะบุคคล เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและความผูกพัน 2) การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร 3) การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง และ 4) ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้ กิปสัน,อีเวนวิสและโคนิลลี (Gibson, Ivancevich และ Donelly อ้างใน ภรณ์ มหามนต์ 2532) ได้ศึกษาการประสิทธิผลขององค์กรและสรุปว่า ความมีประสิทธิผลขององค์กรประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน นโยบาย การบริหารและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้

บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจอุทิศเวลา แรงกายและความคิดของตนเองเพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กร เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี (Davis, 1951 อ้างในสมยศ นาวิการ 2540)

ในปัจจุบันองค์กรราชการทุกองค์กรต้องมีการประเมินผลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยต้องผู้บริหารระดับสูง ต้องจัดทำคำรับรองการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2538) ได้กำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยเน้นการประเมินผลงาน ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ การประหยัดทรัพยากรและการประเมินคุณลักษณะ การปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนทุกโรงพยาบาลในฐานะหน่วยงานของรัฐบาล แนวทางการประเมินประสิทธิผล ประสิทธิภาพมาใช้ในการประเมินทั้งงานและคน ซึ่งประสิทธิผลของงานนั้นมีทั้งที่เกิดจากระบบงานและคุณลักษณะของบุคคลในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับผู้นำขององค์กรที่จะนำองค์กรสู่การมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งผู้นำในการปฏิบัติงานนั้นมีใช่เฉพาะผู้บริหารเพียงคนเดียวที่จะนำองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้วิจัยในฐานะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยไปใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนางานและพัฒนาบุคลากรในส่วนที่รับผิดชอบให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์
- 2.2 ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์
- 2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิผล และกรอบแนวคิดประสิทธิผลองค์กรดังนี้

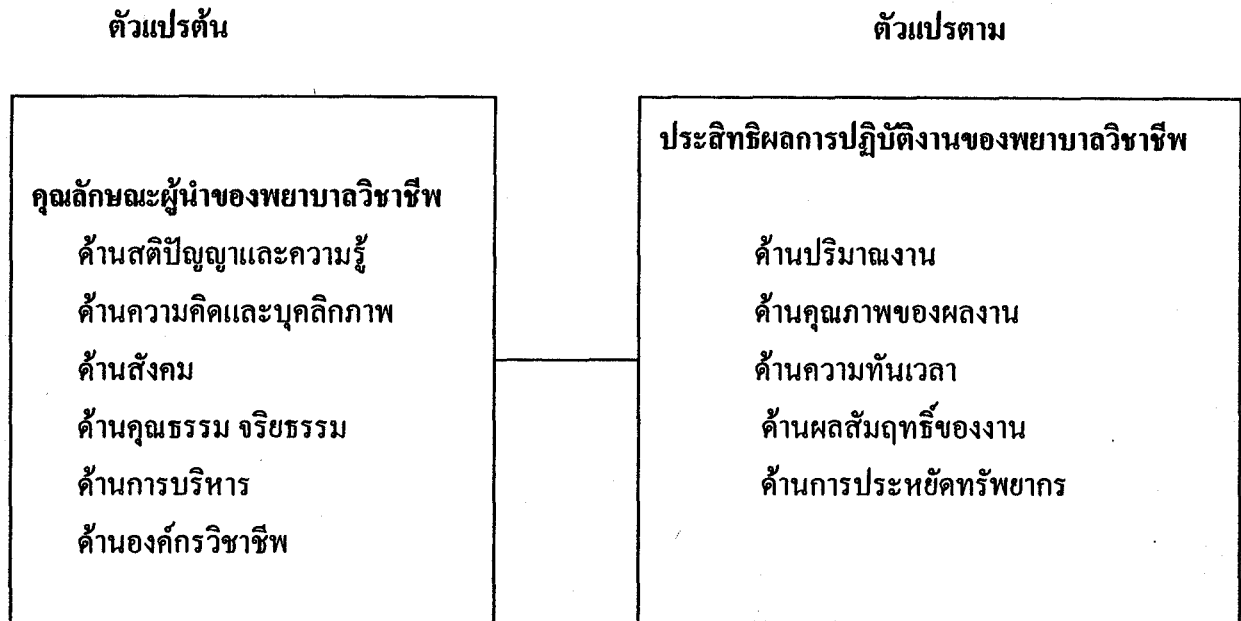
3.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำที่ดีจากนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาทิ คอนโกและคานูโก (Conger Kanugo, 1987 อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544) เคิร์กแพทริก และ ลอคคีย์ (Kirkpatrick and Locke, 1991) สตอกคิลล์ (Stogdill, 1948) คินซี (Kinsey, 1985 อ้างใน Northouse, 2004) และ คาร์นี จามจรี (2546) และสังเคราะห์เป็นคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน สำหรับใช้เป็นกรอบในการวิจัยดังนี้

1. ด้านสติปัญญา ความรู้
2. ด้านความคิดและบุคลิกภาพ
3. ด้านสังคม
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
5. ด้านการบริหาร
6. ด้านองค์กรวิชาชีพ

(รายละเอียดการวิเคราะห์ในภาคผนวก ง)

3.2 กรอบแนวคิดในการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นใช้หลักการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(2538)ที่กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพผลงาน
3. ความทันเวลา
4. ผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. การประหยัดทรัพยากร



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ 12 แห่ง จำนวน 577 คน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 230 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จากนั้นสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยใช้วิธีจับสลากแบบไม่แทนที่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 10 มกราคม- 10 มีนาคม

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะของผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ มี 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสติปัญญาและความรู้
2. ด้านความคิดและบุคลิกภาพ
3. ด้านสังคม
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
5. ด้านการบริหาร
6. ด้านองค์กรวิชาชีพ

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพของผลงาน
3. ความทันเวลา
4. ผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. การประหยัดทรัพยากร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่ยังไม่หมดอายุและไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอน และปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

6.2 คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีความสามารถที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดของโรงพยาบาลชุมชน มี 6 ด้าน ดังนี้

6.2.1 ด้านสติปัญญาและความรู้ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีสติปัญญาสูง เฉลียวฉลาด เป็นผู้รอบรู้ในศาสตร์ทั้งด้านวิชาชีพและศาสตร์อื่นๆ มีความรู้ทางด้านการปฏิบัติการพยาบาล ได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐาน มีความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่สำคัญ เพื่อการตัดสินใจแก้ไขปัญหา เปิดรับ

ต่อประสบการณ์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการใช้สติปัญญาและความรู้เพื่อประโยชน์ต่องานและเป็นທີ່ปรึกษาแก่ผู้ร่วมวิชาชีพได้

6.2.2 ด้านความคิดและบุคลิกภาพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการแสดงออกซึ่งการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ เข้มแข็ง มีความกระฉับกระเฉง ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส พุดจาไพเราะ ลักษณะท่าทางดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีเสน่ห์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีท่าทีที่เป็นมิตร มีความเอื้ออารี กระตือรือร้น มั่นใจในตนเอง รอบคอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าหาญ กล้าแสดงออก กล้าเผชิญกับความเป็นจริงและกล้ารับผิดชอบ อดทน มุ่งมั่นในการทำงาน มีความเคียดแค้นฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้ใจได้ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

6.2.3 ด้านสังคม หมายถึง พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่นิยมชมชอบ มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักและมีเครือข่ายมาก รู้สึกไวทางสังคมและมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเข้าใจในมนุษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของบุคคล ให้เกียรติผู้ร่วมงาน ความสามารถในการสร้างความประทับใจ สามารถสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น ประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำตัวให้เป็นประโยชน์กับสังคม

6.2.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงานปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพมีเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน มีความกตัญญู มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ประพฤติตนอยู่ในหลักการทางศาสนา ไม่เห็นแก่ตัว คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความยุติธรรม เป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม

6.2.5 ด้านการบริหาร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตอบสนองความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอารมณ์และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการปรับตัว สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตาม ให้เชื่อมั่นในความสามารถของ ตนเองรู้จักกาลเทศะ รวมถึงมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรอง

6.2.6 ด้านองค์กรวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่โดยมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงให้ผู้ร่วมงานสาขาอื่นๆเห็นความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล มีความรักในองค์กร สนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพด้วยความเต็มใจ เสริมสร้าง

ความสามัคคีในหมู่คณะอย่างต่อเนื่อง ปกป้องสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ขององค์กรพยาบาล
เคารพ ขกย่องและให้เกียรติบุคลากรในวิชาชีพและเพื่อนร่วมงาน

6.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ
พยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานด้วย ความรู้ ความสามารถ และอุทิศตนตอบสนองความ
ต้องการของหน่วยงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยวัดผลผลิต หรือ ผลลัพธ์ ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน (2538) ที่กำหนดเกณฑ์การประเมินผลงาน 5 ด้าน ดังนี้

6.3.1 ปริมาณงาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานการพยาบาลตาม
มาตรฐานที่กำหนดและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามสิ่งที่ได้รับมอบหมายตามความรู้
ความสามารถและให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทีมงาน ได้บรรลุเป้าหมายตามข้อตกลงหรือ
มาตรฐานของงาน

6.3.2 คุณภาพของผลงาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายสำเร็จ ด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐาน มีความประณีต ผลการปฏิบัติงานบรรลุ
เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงาน
มีคุณภาพ โดยพิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์และความปราณีตหรือ
คุณภาพอื่นๆ

6.3.3 ความทันเวลา หมายถึง พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายสำเร็จ โดยประเมินปริมาณงานกับปริมาณเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานสำเร็จ
ภายในระยะเวลาที่กำหนดและได้รับการยอมรับหรือชมเชย ตรงต่อเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

6.3.4 ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายได้สำเร็จโดยกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
ทุกครั้งก่อนดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลสำเร็จงานที่ดี พัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการให้บริการ
พยาบาล โดยคำนึงถึง ผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพ หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้เป็น
ประโยชน์ในการนำไปใช้ในหน่วยงาน องค์กรอื่นและต่อวิชาชีพ

6.3.5 การประหยัดทรัพยากร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายสำเร็จและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดความคุ้มค่าของผลงาน ต้นทุนที่ใช้ในการ
ดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับผลผลิตของ
งานที่เกิดขึ้น ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ตรวจสอบ เครื่องมือ

วัตถุประสงค์สม่ำเสมอ พิจารณาจากความประหยัดในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 มีข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

7.2 มีข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

7.3 นำผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาและโดยนำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ
2. แนวคิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
3. โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ในการดำเนินงานของทุกองค์กร ประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำอาจเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานหรืออาจจะไม่ใช่ก็ได้ แต่ผู้บริหารจำเป็นต้องเป็นผู้นำของหน่วยงานจากการได้รับการแต่งตั้ง (คารณี จามจรี 2546) ได้มีผู้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

1.1.1 ความหมายของผู้นำ

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967) มีความเห็นว่าผู้ที่ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. ได้รับการแต่งตั้ง เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้า โดยเป็นตัวแทนของกลุ่ม
2. เป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้ทำหน้าที่สำคัญ
3. เป็นผู้แสดงออกให้เห็นว่ามีอิทธิพลมากที่สุด โดยใช้สังคม

คูบริน (Dubrin, 1998) ให้ความหมายของผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

อรุณ รักรธรรม (2540) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ ความเชื่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งบุคคลใด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) กล่าวว่า ผู้นำไม่ได้เป็นบุคคลที่ตั้งขึ้นมาเพื่อคอยออกคำสั่งหรือชี้นำเพียงอย่างเดียว แต่ถูกแต่งตั้งมาเพื่อนำทิศทาง คอยแนะนำ ฝึกคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ

บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550) กล่าวว่าผู้นำหมายถึง บุคคลที่สามารถโน้มน้าวผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่ม ให้กระทำตามที่ตนปรารถนาและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำคือ บุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมาย อาจเป็นผู้นำ จากตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยอมรับของคนในกลุ่ม

1.1.2 ความหมายของ ภาวะผู้นำ (Leadership)

ยุกส์ (Yukl, 1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่าหมายถึง พฤติกรรม ส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Share goal)

คูบริน (Dubrin, 1998) กล่าวถึงภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดราฟ (Daft, 1999) ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Share purposes)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจและการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดี (Good Leader) หรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leader) สามารถโน้มน้าวให้ผู้ตาม ผู้ได้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในกลุ่ม ให้ความร่วมมือกับผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่บุคคลทำงานร่วมกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มให้ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานด้วยความสมัครใจ มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มุ่งเน้นผลงานที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ ถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับผู้นำมีการศึกษาในหลายลักษณะ โดยมีทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) ลักษณะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) และศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories) ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ จึงนำเสนอเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

1.2.1 คุณลักษณะของผู้นำ (leader trait)

ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ บุคคลที่จะเป็นผู้นำกลุ่มได้จะต้องมีลักษณะ หรือคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้นำอย่างเด่นชัด มีการศึกษาวิจัยหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องว่าบุคคลที่เป็นผู้นำและไม่ใช่ผู้นำมีลักษณะแตกต่างกันหรือไม่ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างกัน โดยการศึกษาของราฟล์ สต็อกคิลล์ (Ralph Stogdill อ้างใน Northouse, 2004) โดยทำการศึกษางานวิจัย 124 เรื่องที่ดำเนินการเกี่ยวกับผู้นำในระหว่างปีค.ศ. 1904-1947 และพบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลัก 5 ประการ ซึ่งคุณลักษณะเป็นองค์ประกอบที่รวมทักษะไว้ด้วยคือ

1. ความสามารถ (capacity) หมายถึงความฉลาด ความกระตือรือร้น การตัดสินใจ การพูด การสื่อสาร
2. ความสำเร็จ (achievement) หมายถึงความรู้ ความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ยอมรับ ความสามารถในการทำงานที่สำเร็จ
3. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึงความอดทน การมีอิสระในความคิด มีความมั่นใจ มีการตัดสินใจที่มั่นคง
4. การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึงการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในสังคม การให้ความร่วมมือ การปรับตัวและการมีความเป็นบุคคลที่เห็นอกเห็นใจคนอื่น
5. สถานะ (status) หมายถึงการมีฐานะทางสังคม ตำแหน่งงาน เป็นที่รู้จักในวงการวิชาชีพที่ตนสังกัด

ต่อมาในปี ค.ศ. 1948 สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1948 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ทำการสรุปผลจากการศึกษาวิจัยไว้ว่าคุณลักษณะผู้นำมีดังนี้

1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (Intelligence)
2. มีความประับกระเฉง ว่องไว (Alertness)
3. มีความเข้าใจ (Insight)
4. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

5. มีความคิดริเริ่ม (Initiative)
6. มีความพากเพียร (Persistence)
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)
8. มีฐานะทางสังคม (Sociability)

แมนน์ (Mann ,1959, อ้างใน Northouse ,2004) ได้ทำการศึกษาค้นหาคุณลักษณะผู้นำในปี ค.ศ. 1959 โดยเปรียบเทียบคุณลักษณะระหว่างผู้นำและ ไม่ใช่ผู้นำ พบคุณลักษณะผู้นำดังนี้

1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (Intelligence)
2. มีสุขภาพแข็งแรง (Masculinity)
3. มีบุคลิกลักษณะเรียบร้อย (Adjustment)
4. มีลักษณะเด่น (Dominance)
5. เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion)
6. มีความขยัน (Conservation)

ลอร์ด , ดีวาเดอร์และอัลลิเกอร์ (Lord , Devader and Alliger, 1986 อ้างใน Northouse ,2004) ได้ทำการศึกษาค้นหาคุณลักษณะผู้นำในปี ค.ศ. 1986 จากแนวคิดของแมนน์ (Mann, 1959) ได้ค้นพบคุณลักษณะระหว่างผู้นำ และ ไม่ใช่ผู้นำ พบคุณลักษณะผู้นำดังนี้

1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (Intelligence)
2. มีสุขภาพแข็งแรง (Masculinity)
3. มีลักษณะเด่น (Dominance)

เคิร์กแพททริก และ ลอคคี่ (Kirkpatrick and locke, 1991 อ้างใน Northouse ,2004) ได้ทำการค้นคว้าพบคุณสมบัติที่เกี่ยวกับผู้นำ 6 ประการ คือ

1. แรงขับ (Drive) ผู้นำต้องมีความต้องการสำเร็จ
2. ความปรารถนาที่จะนำหรือจูงใจ (Motivation)
3. มีความซื่อสัตย์ (Integrity)
4. มีความไว้วางใจ (Confidence)
5. มีความสามารถในการรับรู้ (Cognitive ability)
6. คุณลักษณะเด่นด้านความรู้ (Task Knowledge)

เบนนิส (Bennis, 1985 อ้างใน ราณี อธิชัยกุล 2547) ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารอย่างเอาใจใส่ ผู้นำควรเอาใจใส่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องทิศทาง ผลสำเร็จของงานและวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจ สร้างความพึงพอใจ

2. การบริหารอย่างมีนัย ผู้นำควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและสื่อความหมายอย่างชัดเจน

3. การบริหารอย่างไว้วางใจ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไว้วางใจ และไม่เปลี่ยนแปลงง่าย

4. การบริหารตนเอง ผู้นำควรทราบทักษะ และความสามารถของตนเอง รู้จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง

คอน โกและคานูโก (Conger Kanugo ,1987 อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและมีความสามารถพิเศษในการใช้วิสัยทัศน์เพื่อรักษาความนิยมจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มีความกล้าเสี่ยง ต้องมีความเสียสละส่วนตัว กล้าเผชิญความเสี่ยงด้านการเงิน

3. ใช้กลยุทธ์ที่ไม่จำเป็นต้องมีระเบียบแบบแผน โดยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษอาจต้องทำงานที่ยืดหยุ่นได้ การกระทำบางอย่างไม่จำเป็นต้องมีแบบแผนเพื่อให้ได้รับผลทางวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. คาดคะเนเหตุการณ์ได้ถูกต้อง รู้จักใช้กลยุทธ์ให้เหมาะสมกับ โอกาส เพื่อหลีกเลี่ยงการเสี่ยงภัย

5. บอกความจริงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบ เมื่อมีสิ่งมากระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะตามมาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ติดต่อสื่อสารด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี

7. รู้จักใช้อำนาจส่วนตัวให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการใช้อำนาจนั้นจะต้องสอดคล้องกับการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

คอตเตอร์ (Kotter , 1990 อ้างในนิตยา ศรีญาณลักษณ์ 2545) คุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย คุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) คือมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ตนปฏิบัติ (Business) และมีความรู้เกี่ยวกับองค์กรของตน (Organization) และคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Relationship) ได้แก่ สามารถร่วมมือ (Cooperative) กับบุคคลส่วนใหญ่ขององค์กรเดียวกันได้

นอทเฮาท์ (Northouse, 2004) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ ด้านสังคม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความเป็นมิตร กล้าแสดงออก มีมารยาท รู้จักกาลเทศะ และมีไมตรี แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีและความซื่อสัตย์ มีความยึดมั่นในหลักการ มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างความมั่นใจให้ผู้อื่นเชื่อใจต่อสิ่งที่พูดไว้ ทำให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีเกียรติหน้าเคารพสรรเสริญ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ มีดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์
2. เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร
3. เป็นผู้ที่มีความสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจ
4. เป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้สมาชิกในกลุ่มเขามีความสามารถ
5. เป็นผู้ที่มีพลังและมุ่งที่การปฏิบัติให้บรรลุผล
6. เป็นผู้ที่มีการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และมีความเอื้ออาทร หรือให้ความ

อบอุ่นแก่ผู้อื่น

7. เป็นผู้ที่ชอบที่จะเสี่ยงในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน ให้บรรลุผล

สำเร็จ

8. เป็นผู้ที่ใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีลักษณะโดดเด่น
9. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมตนเอง
10. เป็นผู้ที่พยายามที่จะมีความขัดแย้งภายในให้น้อยที่สุด

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะเด่นของผู้นำ แบ่งได้เป็น 3

กลุ่ม คือ

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) เช่น ความสูง รูปร่างภายนอก อายุ

เป็นต้น

2. ลักษณะทางความสามารถ (Skill and abilities) เช่น ความเฉลียวฉลาด ความรู้

ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น

3. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personal Characteristics) เช่น การควบคุมอารมณ์และการ

แสดงออกทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย – เก็บตัว เป็นต้น

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) กล่าวถึงผู้นำที่มีคุณลักษณะมีสติปัญญา ซึ่งอย่างน้อยที่สุด

ต้องฉลาดกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการเชิงจินตนาการ (Imagination)
2. ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative)
3. มีวิจารณญาณดี (Judgment) ซึ่งการมีวิจารณญาณดี หมายถึง ความคิดที่จะตัดสินปัญหาต่างๆไปในทางที่ถูกต้องกับข้อเท็จจริงและศีลธรรมอันดี
4. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การปรับตัวของผู้นำ หมายถึง การปรับตนเองและการนำกลุ่มไปในทิศทางที่มั่นคงได้โดยสม่ำเสมอ ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางใด
5. มีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอกกลุ่มและปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อเหตุการณ์

จุมพล หนิมพานิช (2539) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดีต้องมีความคิดสร้างสรรค์ อยากรู้อยากเห็น ละเอียดต่อปัญหา มีความคิดคล่องแคล่ว ชัดหยุ่น มีความสามารถในการตีความหมายและเตรียมการต่างๆ มีอารมณ์ขัน ใช้ถ้อยคำได้คล่องแคล่ว นับถือตนเอง ขยัน รู้จักตนเอง นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจ มีความเมตตา กรุณาปราณีโดยไม่เสียประโยชน์กับส่วนรวม เอาใจใส่ในเรื่องทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นกลาง ไม่เอนเอียงในการที่จะก่อประโยชน์หรือเป็นโทษต่อผู้ใดผู้หนึ่ง

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2547) กล่าวว่า ใ้ว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพด้วยคุณลักษณะของความซื่อสัตย์ คือ ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่พูดไว้ รักษาคำสัญญา เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ และผู้นำต้องมีความยุติธรรม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำดังกล่าวข้างต้นพบว่าคุณลักษณะผู้นำที่มีส่วนคล้ายคลึงกันซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมิในตัวผู้นำ ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา (Intelligence) เช่น เป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด
2. ด้านความคิดและบุคลิกภาพ (Self – confidence) เช่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. ด้านการบริหาร (Determination) ได้แก่การกำหนดนโยบาย วางแผน
4. มีคุณธรรมจริยธรรม (Integrity)
5. ศักยภาพทางสังคม (Sociability) เช่น มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก

1.2.3 คุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาล

คุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำทางการพยาบาล เป็นสิ่งที่จะทำให้ทีมงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยที่ผู้นำทางการพยาบาลนั้นมีหลายระดับตั้งแต่หัวหน้าเวรจนถึงผู้อำนวยการกองการพยาบาล ซึ่งผู้นำทางการพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ ความเชื่อมั่นในตน กล้าหาญ สร้างสรรค์ มีความสามารถในการใช้ทักษะในการสื่อสารเพื่อการประสานงานและ

การรักษา และความสามารถในการเผยแพร่ ความสามารถในการเผยแพร่นั้น ผู้นำทางการพยาบาล จะต้องสามารถเผยแพร่หรือแสดงความสำเร็จของตนให้เป็นที่ประจักษ์ หรือรับรู้แก่บุคคลอื่นเมื่อ งานหรือเป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการแสดงถึงบทเรียนที่ได้รับจากความผิดพลาด นอกจากนี้ผู้นำทางการพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับการสร้างการนับถือตนเอง (Self-esteem) การดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ น่าไว้วางใจได้ และการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ (Mahoney, 2001) นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการที่ได้เสนอแนวคิด ข้อเสนอไว้ดังนี้

คินซี (Kinsey, 1985 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ศึกษาถึงแหล่งที่มาของ อิทธิพลในความเป็นผู้นำทางการพยาบาล คือ การมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะในการ ติดต่อสื่อสาร ความเฉลียวฉลาด ความเต็มใจที่จะรับภาวะเสี่ยง ทักษะในด้านปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเชิงกลุ่ม ความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ มีบารมี สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การได้รับความเชื่อถือและสนับสนุนจากสถานศึกษาพยาบาล และการได้มี ตำแหน่งในสมาคมวิชาชีพพยาบาล และคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่ควรปลูกฝัง คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง วิสัยทัศน์ ความกล้า มนุษย์สัมพันธ์ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความ ยึดมั่นผูกพัน ความสามารถในการเจรจาต่อรองและโน้มน้าวจิตใจคน การปรับตัวที่ดีและมี แรงจูงใจดี

เบลล์ (Blair, 1989 อ้างใน ญาณิศรา ซึ่งเจริญชัย 2545) กล่าวว่าผู้ประกอบการ วิชาชีพพยาบาล เป็นตัวแทนหรือเป็นภาพพจน์ของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกให้ ผู้อื่นรับรู้จะส่งผลกระทบต่อความเข้าใจและการยอมรับต่อวิชาชีพด้วย ดังนั้น เจตคติและความ เข้าใจอันดีต่อวิชาชีพของพยาบาลจึงมีความสำคัญมากที่จะช่วยสร้างความเข้าใจอันดี ช่วยส่งเสริม คุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล จรรยาบรรณและจริยธรรมอันดีของวิชาชีพ

จุฬาลักษณ์ ธีรัตนพันธ์ (2533) ได้เสนอว่าคุณลักษณะที่เอื้อต่อการนำไปสู่ ความสำเร็จของผู้นำควรมีดังต่อไปนี้ คือ การมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมตัวเองและสถานการณ์ บุคลิกภาพดี ภูมิฐาน สง่าผ่าเผย เป็นที่ ยอมรับทั้งในและนอกวงการ มีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจ กล้าตัดสินใจและแก้ไขปัญหา รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สามารถสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ถือพวก มีพลังกาย พลังใจและพลังสมองที่มุ่งประสิทธิภาพ เชื่อมั่นในตนเอง กระตือรือร้น มุมนานะ มีสามัญสำนึก เห็น คุณค่าของความเป็นคนและเป็นที่พึงพิงได้ มีความรู้โลกทัศน์กว้าง

ไชแสง ชวศิริ (2528) กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลที่พร้อมจะนำบุคคลอื่นจึงควรจะพัฒนา ตนเองให้มีคุณลักษณะดังนี้

1. สามารถคิดได้ไกล มีโลกทัศน์กว้างและมุ่งสู่นาคต ทราบทิศทางในอนาคตจากผลการตัดสินใจในปัจจุบัน

2. มองออกนอกตัวผู้องค์กรในมุมกว้าง สามารถบอกภาพรวมของหน่วยงานของตนที่สอดคล้องกับภาพรวมขององค์กร

3. มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ นอกเหนือจากกลุ่มของตนเอง

4. มุ่งเน้นค่านิยม โนภาพ คุณค่าและแรงจูงใจต่อสภาพการณ์

5. ชาญฉลาด สามารถปรับตัวได้ตามสภาพการณ์และข้อขัดแย้ง ตลอดจนความคาดหวังทั้งหลาย

6. คิดในเชิงเปลี่ยนแปลง แสวงหาสิ่งใหม่ๆ

พกา เศรษฐจันทร์ (2533) ได้กล่าวถึงศิลปะการเป็นผู้นำทางการพยาบาล ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีศีลธรรม เป็นคุณสมบัติของผู้นำ คุณภาพของผู้นำจะปรากฏชัดเจนขึ้นถ้าผู้นำเป็นผู้อยู่ในศีลธรรม

เพ็ญศรี ชุนใช้ (2540) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ด้านสติปัญญา (Intelligence) หมายถึง คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับสติปัญญาจะรวมทั้งความรู้ (Knowledge) การตัดสินใจ (Decisiveness) และความคล่องในการพูด (Fluency of speak) การรับรู้ด้านความรู้และสมรรถนะในงานโดยเฉพาะ เป็นสิ่งที่เป็นปัจจุบันที่สำคัญที่สุดในผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สมรรถนะของผู้นำรวมทั้งอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) เพื่อใช้กับผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดการปฏิบัติที่ดีเลิศ

2. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความซื่อตรง (Personal integrity) จะเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะต้องรู้ว่าจะจูงใจคนทำงานได้อย่างไรให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร

3. ด้านองค์กรวิชาชีพผู้นำจะต้องมีคนรู้จักอย่างเพียงพอ (Sufficiency Popularity) มีชื่อเสียงและเครื่องหมายแสดงถึงทักษะในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลขยายกว้างออกไปสามารถรวบรวมและก่อให้เกิดความสามัคคี ระหว่างสมาชิกในกลุ่มการพยาบาลได้มากที่สุด

คารณี จามจรี (2546) ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะผู้นำการพยาบาลพบว่าคุณลักษณะเด่นที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล 4 ด้าน คือ

1. ด้านสติปัญญาและความรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงการเป็นผู้มีสติปัญญาสูง เฉลียวฉลาด เป็นผู้รอบรู้ มีความสามารถสูง มีความรู้ทางการพยาบาล การบริหารการพยาบาลและ

ด้านธุรกิจ มีความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่ทำเป็น เพื่อการตัดสินใจแก้ไขปัญหา เปิดรับต่อ
 ประสบการณ์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการใช้สติปัญญาและความรู้เพื่อ
 ประโยชน์ต่องาน

2. ด้านความคิดและบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

2.1 คุณลักษณะด้านกายภาพ ได้แก่ การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์มีความ
 กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า ลักษณะท่าทางดี

2.2 คุณลักษณะด้านความคิดและการแสดงออก ได้แก่ อ่อนน้อมถ่อมตน มีเสน่ห์
 มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีท่าทีที่เป็นมิตร มีความเอื้ออารี กระตือรือร้น มั่นใจในตนเอง มีความคิด
 ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าหาญ กล้าแสดงออก กล้าเผชิญกับความเป็นจริงและกล้ารับผิดชอบ
 อดทน มุ่งมั่นในการทำงาน มีอารมณ์ขัน มีความเด็ดขาด เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้ใจได้ เป็นผู้เรียนรู้
 ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 คุณลักษณะด้านสังคม ได้แก่ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่นิยมชมชอบ
 มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและมีเครือข่ายมาก รู้สึกไวทางสังคมและมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความ
 เข้าใจในมนุษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของบุคคล
 ความสามารถในการสร้างความประทับใจ สามารถสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น ทำตัวให้เป็น
 ประโยชน์กับสังคม

3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม
 จริยธรรม ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน มีความรักดี มีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว มีความยุติธรรม
 เป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม

4. ด้านการบริหาร ประกอบด้วย

4.1 คุณลักษณะด้านการบริหารคน ได้แก่ ตอบสนองความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน
 ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอารมณ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พัฒนาความสัมพันธ์และ
 ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการ
 ปรับตัว สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตาม เชื่อมมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน สร้างการมี
 ส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับสมาชิก สนับสนุนให้ผู้ตามมีโอกาสมีประสบการณ์ในการทำงาน
 ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

4.2 คุณลักษณะด้านการบริหารงาน ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์
 มองการณ์ไกล สามารถใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด มีแรงกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มี
 ความสามารถในการเป็นผู้นำกลุ่ม รู้จักตนเอง มีความรับผิดชอบ สามารถประเมินสถานการณ์และ
 โอกาส มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่

สลับซับซ้อนและความไม่แน่นอน มีความยืดหยุ่น รู้จักกาลเทศะ รวมถึงการต่อรอง มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ท้าทาย มองงานได้อย่างครอบคลุม มุ่งปรับปรุงการทำงาน สามารถกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร สร้างความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานที่จะปฏิบัติตามบทบาทและเห็นผลลัพธ์ของงานตามที่กำหนด ความสามารถในการกระจายอำนาจและมอบหมายงาน วางแผนงานอย่างเหมาะสมต่อเหตุการณ์ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำและคุณลักษณะของผู้ประกอบการพยาบาล ดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้รวบรวมประมวลแนวคิดข้อค้นพบทั้งหมด วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดและคัดเลือกคุณลักษณะเด่นที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล 6 ด้าน สำหรับใช้เป็นกรอบในการวิจัยดังนี้

1. ด้านสติปัญญาและความรู้
2. ด้านความคิดและบุคลิกภาพ
3. ด้านสังคม
4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
5. ด้านการบริหาร
6. ด้านองค์กรวิชาชีพ

ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความเข้าใจในตัวแปรดังกล่าว รายละเอียดดังนี้

1. ด้านสติปัญญาและความรู้

กินซี (Kinsey, 1985 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ศึกษาถึงแหล่งที่มาของอิทธิพลในความเป็นผู้นำทางการพยาบาล คือ การมีคุณลักษณะที่สำคัญด้านสติปัญญาและความรู้ ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด ความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ มีบาร์มีและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

เคิร์กแพทริก และ ลอคคี่ (Kirkpatrick and Locke, 1991 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ทำการค้นคว้าพบคุณสมบัติเกี่ยวกับผู้นำ ด้านสติปัญญาและความรู้ คือ มีความสามารถในการรับรู้ (Cognitive Ability) และมีคุณลักษณะเด่นด้านความรู้ (Task Knowledge)

คารณี จามจรี (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์ พบว่าคุณลักษณะเด่นที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านสติปัญญาและความรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงการเป็นผู้มีสติปัญญาสูง เฉลียวฉลาด เป็นผู้รอบรู้ มีความสามารถสูง มีความรู้ทางการพยาบาล การบริหารการพยาบาลและด้านธุรกิจ มีความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่เป็น เพื่อ

การตัดสินใจแก้ไขปัญหา เปิดรับต่อประสบการณ์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการใช้สติปัญญาและความรู้เพื่อประโยชน์ต่องาน

สรุปได้ว่าคุณลักษณะ ด้านสติปัญญาและความรู้ เป็น พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีสติปัญญาสูง เฉลียวฉลาด เป็นผู้รอบรู้ มีความสามารถสูง มีความรู้ทางการพยาบาล การบริหารการพยาบาล และด้านธุรกิจ มีความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่เป็นจำเป็น เพื่อการตัดสินใจแก้ไขปัญหา เปิดรับประสบการณ์ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการใช้สติปัญญาและความรู้เพื่อประโยชน์ต่องาน

2. ด้านความคิดและบุคลิกภาพ

คินซี (Kinsey, 1985 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ศึกษาถึงแหล่งที่มาของอิทธิพลในความเป็นผู้นำทางการพยาบาล คือ การมีคุณลักษณะที่สำคัญด้านความคิดและบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความเต็มใจที่จะรับภาวะเสี่ยง มีความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่ควรปลูกฝัง คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีวิสัยทัศน์และมีความกล้า

คอนโกและคานูโก (Conger Kanugo, 1987 อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถด้านความคิดและบุคลิกภาพ ไว้ดังนี้ มีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง และมีความสามารถพิเศษในการใช้วิสัยทัศน์เพื่อรักษาความนิยมจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกล้าเสี่ยง ต้องมีความเสียสละส่วนตัว กล้าเผชิญความเสี่ยงด้านการเงิน มีความยืดหยุ่น สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ได้ถูกต้อง รู้จักใช้กลยุทธ์ให้เหมาะสมกับ โอกาส เพื่อหลีกเลี่ยงการเสี่ยงภัยและมีความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี

คารณี จามจรี (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์ พบว่า คุณลักษณะเด่นที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ด้านความคิดและบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า ลักษณะท่าทางดี คุณลักษณะด้านความคิดและการแสดงออก ได้แก่ อ่อนน้อมถ่อมตน มีเสน่ห์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีท่าทีที่เป็นมิตร มีความเอื้ออารี กระตือรือร้น มั่นใจในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าหาญ กล้าแสดงออก กล้าเผชิญกับความไม่จริงและกล้ารับผิดชอบ อดทน มุ่งมั่นในการทำงาน มีอารมณ์ขัน มีความเด็ดขาด เป็นคนที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่าคุณลักษณะ ด้านความคิดและบุคลิกภาพ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความคิดและบุคลิกภาพซึ่งประกอบด้วย การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ มีความกระฉับกระเฉง ร่าเริง ลักษณะท่าทางดี อ่อนน้อมถ่อมตน มีเสน่ห์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีท่าทีที่เป็นมิตร มีความเอื้ออารี กระตือรือร้น มั่นใจในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี

ความกล้าหาญ กล้าแสดงออก กล้าเผชิญกับความเป็นจริงและกล้ารับผิดชอบ อดทน มุ่งมั่นในการทำงาน มีอารมณ์ขัน มีความเด็ดขาด เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้ใจได้ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. ด้านสังคม

คินซี (Kinsey, 1985 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ศึกษาถึงแหล่งที่มาของอิทธิพลในความเป็นผู้นำทางการพยาบาล คือ การมีคุณลักษณะด้านสังคมได้แก่ มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และมีทักษะในด้านปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสามารถในเชิงกลุ่ม เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ มีบารมีได้รับความเชื่อถือและสนับสนุนจากสถานศึกษาพยาบาล มีตำแหน่งในสมาคมวิชาชีพพยาบาล และคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำที่ควรปลูกฝัง คือ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความยึดมั่นผูกพัน ความสามารถในการเจรจาต่อรองและโน้มน้าวจิตใจคนและการปรับตัวที่ดี

เคิร์กแพททริก และ ลอคคี่ (Kirkpatrick and Locke, 1991 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ทำการค้นคว้าพบคุณสมบัติที่เกี่ยวกับผู้นำด้านสังคม คือ มีความปรารถนาที่จะนำหรือจูงใจ (Motivation) และ มีความไว้วางใจ (Confidence)

คอนโกและคานูโก (Conger Kanugo, 1987 อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษด้านสังคม คือ มีความสามารถในการใช้วิสัยทัศน์เพื่อรักษาความนิยมจากผู้ใต้บังคับบัญชา บอกความจริงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบ เมื่อมีสิ่งมากระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะตามมาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ติดต่อสื่อสารด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี

คารณี จามจรี (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์พบว่า คุณลักษณะเด่นที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านสังคม ได้แก่ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่นิยมชมชอบ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักและมีเครือข่ายมาก รู้สึกไวทางสังคมและมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเข้าใจในมนุษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของบุคคล ความสามารถในการสร้างความประทับใจ สามารถสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น ทำตัวให้เป็นประโยชน์กับสังคม

สรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านสังคม เป็นพฤติกรรมการแสดงออกทางสังคม ได้แก่ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่นิยมชมชอบ มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักและมีเครือข่ายมาก รู้สึกไวทางสังคมและมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความเข้าใจในมนุษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของบุคคลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ความสามารถในการสร้างความประทับใจ

สามารถสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น ประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำตัวให้เป็นประโยชน์กับสังคม

4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

เคิร์กแพททริก และ ลอคคี่ (Kirkpatrick and Locke, 1991 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ทำการค้นคว้าพบคุณสมบัติที่เกี่ยวกับผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ มีความซื่อสัตย์ (Integrity)

คอนโกและคานูโก (Conger Kanugo, 1987 อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่การบอกความจริงให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้ทราบ เมื่อมีสิ่งมากระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะตามมาถึงผู้ได้บังคับบัญชา

คารณี จามจรี (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์พบว่า คุณลักษณะเด่นที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน มีความภักดี มีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว มีความยุติธรรม เป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม

สรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นพฤติกรรมแสดงออกถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน มีความภักดี มีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว มีความยุติธรรม เป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม

5. ด้านการบริหาร

คินซี (Kinsey, 1985 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ศึกษาถึงแหล่งที่มาของอิทธิพลในความเป็นผู้นำทางการพยาบาล คือ การมีคุณลักษณะด้านการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ มีบารมีและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความยึดมั่นผูกพัน ความสามารถในการเจรจาต่อรองและโน้มน้าวจิตใจคน การปรับตัวที่ดี และมีแรงจูงใจดี

เคิร์กแพททริก และ ลอคคี่ (Kirkpatrick and Locke, 1991 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ทำการค้นคว้าพบคุณสมบัติที่เกี่ยวกับผู้นำด้านการบริหาร คือ มีแรงขับ (Drive) ผู้นำต้องมีความต้องการความสำเร็จ

คอนโกและคานูโก (Conger Kanugo, 1987 อ้างใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง และมีความสามารถพิเศษในการใช้วิสัยทัศน์เพื่อรักษาความนิยมจากผู้ได้บังคับบัญชา

2. มีความกล้าเสี่ยง ต้องมีความเสียสละส่วนตัว กล้าเผชิญความเสี่ยงด้านการเงิน

3. ใช้กลยุทธ์ที่ไม่จำเป็นต้องมีระเบียบแบบแผน โดยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษอาจต้องทำงานที่ยืดหยุ่นได้ การกระทำบางอย่างไม่จำเป็นต้องมีแบบแผนเพื่อให้ได้รับผลทางวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. คาดคะเนเหตุการณ์ได้ถูกต้อง รู้จักใช้กลยุทธ์ให้เหมาะสมกับโอกาส เพื่อหลีกเลี่ยงการเสี่ยงภัย

5. บอกความจริงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบ เมื่อมีสิ่งมากระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะตามมาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ติดต่อสื่อสารด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี

7. รู้จักใช้อำนาจส่วนตัวให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการใช้อำนาจนั้นจะต้องสอดคล้องกับการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

คาร์ณี จามจรี (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์พบว่า คุณลักษณะเด่นที่สะท้อนความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลด้านการบริหาร ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะด้านการบริหารคน ได้แก่ คอบสนองความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอารมณ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการปรับตัว สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตาม เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับสมาชิก สนับสนุนให้ผู้ตามมีโอกาสมิประสพการณ์ในการทำงานในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

2. คุณลักษณะด้านการบริหารงาน ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล สามารถใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด มีแรงกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการเป็นผู้นำกลุ่ม รู้จักตนเอง มีความรับผิดชอบ สามารถประเมินสถานการณ์และโอกาส มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่สลับซับซ้อนและความไม่แน่นอน มีความยืดหยุ่น รู้จักกาลเทศะ รวมถึงการต่อรอง มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน ตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทาย มองงานได้อย่างครอบคลุม มุ่งปรับปรุงการทำงานสามารถกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร สร้างความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นผลลัพธ์ของงานตามที่กำหนดความสามารถในการกระจายอำนาจและมอบหมายงาน วางแผนงานอย่างเหมาะสมต่อเหตุการณ์ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านการบริหาร เป็นพฤติกรรมการแสดงออกด้านการบริหาร คน และบริหารงาน ได้แก่ ตอบสนองความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนด้าน อารมณ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน พัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างสมาชิกใน กลุ่ม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการปรับตัว สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้น ในตัวผู้ตาม เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับ สมาชิก สนับสนุนให้ผู้ตามมีโอกาสมิประสพการณ์ในการทำงาน ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล สามารถใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด มี ความสามารถในการเป็นผู้นำกลุ่ม รู้จักตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา มีความยืดหยุ่น รู้จักกาลเทศะ รวมถึงการต่อรอง มีวัตถุประสงค์ในการทำงาน สามารถกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร สร้างความเชื่อมั่นในผู้ร่วมงานที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นผลลัพธ์ของงานตามที่กำหนด

6. ด้านองค์กรวิชาชีพ

คินซี (Kinsey, 1985 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ศึกษาถึงแหล่งที่มาของอิทธิพลใน ความเป็นผู้นำทางการพยาบาล คือ การมีคุณลักษณะด้านองค์กรวิชาชีพที่สำคัญ ได้แก่ ทักษะใน ด้านปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการเชิงกลุ่ม ความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ การได้รับความเชื่อถือและสนับสนุนจากสถานศึกษาพยาบาล และการได้มีตำแหน่งในสมาคมวิชาชีพ พยาบาล

คาร์ณี จามจรี (2546) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์พบว่า คุณลักษณะผู้นำด้านองค์กรและวิชาชีพ ได้แก่ ความมีความรักในองค์กรและวิชาชีพ สร้างความ สามัคคีในหมู่วิชาชีพและองค์กร พิทักษ์สิทธิให้กับวิชาชีพและองค์กร เคารพและให้เกียรติบุคลากร ในวิชาชีพและองค์กร

สรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านองค์กรวิชาชีพ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกตามที่องค์กร วิชาชีพกำหนด มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ แสดงให้ผู้ร่วมงานสาขาอื่นๆเห็นความสำคัญของวิชาชีพ พยาบาล มีความรักในองค์กร สนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพด้วยความเต็มใจ เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างต่อเนื่อง ปกป้องสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ขององค์กร พยาบาล เคารพ ยกย่องและให้เกียรติบุคลากรในวิชาชีพและเพื่อนร่วมงาน

2. แนวคิดของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

มีนักวิชาการให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลายลักษณะ ดังนี้
 ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1969) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การที่กลุ่มสามารถทำงานที่
 ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

สตีเยอร์ (Steers, 1977) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึงการที่ผู้นำได้ใช้
 ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
 รงชัย สันติวงษ์ (2536) ได้กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่ได้ผล โดย
 สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ภรณ์ มหามนต์ (2532) ได้ให้นิยามประสิทธิผล หมายถึง เครื่องตัดสินใจในขั้น
 สุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตหรือผล
 การดำเนินงานขององค์การที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้วย ความรู้
 ความสามารถ และอดทนหะ ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

กิฟสัน อีเวนวิสและคอนเนลลี่ (Gibson , Ivancevich และ Donelly, 1998 อ้าง
 ในภรณ์ มหามนต์ 2532) ได้ศึกษาการประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานของ
 บุคคลในองค์การซึ่งพบว่าในการปฏิบัติงานในองค์การนั้นบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลผลิต
 ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งบุคคลต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย ผลสำเร็จของงานที่
 เกิดขึ้น ได้ตามเป้าหมายโดยที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจนั้น องค์การย่อมไม่มี
 ประสิทธิภาพและสรุปว่า ความมีประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วย ตัวแปรต่อไปนี้ คือ

1. ความสามารถในการผลิต หมายถึง ความสามารถขององค์การในการผลิต
 ผลผลิต หรือ ผลผลิต / ผลลัพธ์ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด
2. ประสิทธิภาพ หมายถึง ความมากน้อยขององค์การที่บรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจ หมายถึง การที่องค์การสามารถตอบสนองความต้องการของ
 พนักงานได้มากน้อยเพียงใด

ฟิชแมน และบาสส์ (Fleishman and Bass, 1974 อ้างในภรณ์ มหามนต์ 2532) ได้
 รวบรวมแนวความคิดของสมิธ (Smith) ซึ่งสนใจศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

พบว่าความพึงพอใจเป็นสาเหตุหนึ่งของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และพบปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการอธิบายความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล จึงร่วมมือกับ เคนดอล และฮูลิน(Kendall and Hulin) สร้างพรรณนัลักษณะงาน (Job Descriptive Index : JDI) ประกอบด้วยปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน คือ

1. ลักษณะงาน หมายถึง ภาระงานที่รับผิดชอบซึ่งตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด เป็นงานที่น่าสนใจท้าทายให้อยากทำ สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ
2. การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการใช้อำนาจทางการบริหาร และคุณลักษณะความเป็นผู้นำให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติภาระหน้าที่ด้วยความเต็มใจ
3. รายได้ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำและสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย อาหาร และการดูแลเมื่อเจ็บป่วย
4. การเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง การที่จะมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การได้เลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการศึกษาอบรมเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น
5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน การเคารพกัน มีความเห็นอกเห็นใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ได้กำหนดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญไปสู่ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ ของมาตรา 71 มาตรา 72 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ โดยยึดหลักการของการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนรางวัลประจำปีและเงินตอบแทนอื่น ๆ แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.1 ปริมาณงาน พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน

1.2 คุณภาพของผลงาน พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความปราณีตหรือคุณภาพอื่นๆ

1.3 ความทันเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

1.4 ผลลัพธ์ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน คือผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

1.5 การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน พิจารณาจากความประหยัดในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

2. การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.1 ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

2.2 การรักษาวินัย

2.3 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

นอกจากนี้กองการพยาบาล (2545) ยังได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่พยาบาลวิชาชีพ ต้องปฏิบัติเพื่อเป็นมาตรฐานในการประเมินประสิทธิผลองค์กรพยาบาลว่าเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติหรือไม่ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การบริหารการพยาบาล การบริหารการพยาบาลมีปรัชญา นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินการและประเมินผลที่สอดคล้องกับโรงพยาบาลและมีการจัดองค์กร อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 2 การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีกระบวนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพโดยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงาน และความก้าวหน้าของบุคลากร

มาตรฐานที่ 3 การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการบริหารความเสี่ยง การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสอดคล้องกับสถานการณ์ของการจัดระบบบริการพยาบาล

มาตรฐานที่ 4 คุณภาพการพยาบาล เกิดขึ้นจากการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักการเป็นการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ปรากฏผลลัพธ์ที่ดีแก่ผู้ใช้บริการสามารถวัดและประเมินคุณภาพการพยาบาลในภาพรวมได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 5 การพัฒนาวิชาการ มีการพัฒนาองค์ความรู้ การประดิษฐ์นวัตกรรม เพื่อสุขภาพ การศึกษาวิจัยการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพ การรักษาพยาบาล รวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้จากภูมิปัญญาไทยสู่การพัฒนาคุณภาพ งานการพยาบาลและส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับครอบครัวและชุมชนในการดูแล สุขภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 6 การเกื้อกูลองค์กรและสังคม การดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการพยาบาลที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวของการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล โดยประสานความร่วมมือ และสนับสนุนการดำเนินงานองค์กรวิชาชีพ / ภาควิชา และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งในระดับจังหวัดและระดับประเทศ

การดำเนินงานของกลุ่มการพยาบาลตามมาตรฐานทั้งของสำนักการพยาบาลและสภาการพยาบาลนั้นจะก่อให้เกิดคุณภาพของบริการพยาบาลและผลลัพธ์ หรือผลผลิตทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องนำเอาผลผลิตทางการพยาบาลมาเป็นเป้าหมายหลักของการปฏิบัติวิชาชีพพยาบาลในทุกระดับ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2544)

สำนักการพยาบาลได้ การกำหนดดัชนีวัดผลลัพธ์คุณภาพการพยาบาล ไว้ 10 ตัวแปร ได้แก่

1. การผสมผสานอัตรากำลัง
2. จำนวนชั่วโมงการพยาบาลต่อวันนอนในโรงพยาบาล
3. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาล
4. อัตราการเกิดแผลกดทับในโรงพยาบาล
5. อัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล
6. ประสิทธิภาพการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล
7. อัตราการติดเชื้อในทางเดินปัสสาวะ
8. อัตราการกลับมารักษาซ้ำในโรงพยาบาลภายใน 28 วัน โดยไม่ได้วางแผน
9. ความพึงพอใจของผู้ป่วยต่อบริการพยาบาลผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน
10. ระยะเวลาวันนอนเฉลี่ยของผู้ป่วยในโรงพยาบาล

ซึ่งดัชนีชี้วัดนี้ สำนักการพยาบาล พัฒนาจาก Out Come Model for Health car Research ของ Holezemer (กฤษดา แสงวงศ์ 2549)

ยวราณี สุขวิญญาณ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การสามารถประเมินผลหรือวัดผลได้จากตัวชี้วัด 4 ประการคือ ผลลัพธ์ เฉพาะบุคคลเช่น ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและความผูกพัน การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่มงานและองค์การ การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูง ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ยวราณี สุขวิญญาณ์ 2548)

จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎี มาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นสามารถประเมินได้จาก ความสามารถในการผลิต (Productivity) ซึ่งเป็นการประเมินจากปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตามกำหนด คุณภาพการปฏิบัติงาน มาตรฐาน ความทันเวลา ผลงานที่ได้มีคุณภาพใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่มงานและองค์กร ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริการ ซึ่งในองค์กรพยาบาล เป็นองค์กรที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน ซึ่งกลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาล จะดำเนินงานครอบคลุมด้านบริหาร บริการและวิชาการภายใต้มาตรฐานการพยาบาล ของสำนักงานพยาบาลซึ่งจะประกอบด้วยมาตรฐาน 6 มาตรฐานที่เน้น การบริหาร การพยาบาล การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ มีกระบวนการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพโดยส่งเสริมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศในการทำงาน และ ความก้าวหน้าของบุคลากร มาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลที่เน้นให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการบริหารความเสี่ยง การประกันคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล สอดคล้องกับสถานการณ์ของการจัดระบบบริการพยาบาลและมาตรฐานคุณภาพการพยาบาล ที่เน้นให้พยาบาลปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ และปรากฏผลลัพธ์ที่ดีแก่ผู้ใช้บริการ สามารถวัด และประเมินคุณภาพการพยาบาลในภาพรวมได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ทันต่อความต้องการของผู้ใช้บริการรวมทั้งผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย องค์กรพยาบาลจึงจะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิผล ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ในการกำหนดการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดเป็นกรอบการประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 5 ด้าน ดังนี้

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพของผลงาน

3. ความทันเวลา
4. ผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. การประหยัดทรัพยากร

รายละเอียดโดยสรุปดังนี้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร โดยวัดผลผลิต หรือ ผลลัพธ์ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนด้านการประเมินผลงาน 5 องค์ประกอบ คือ

1. ปริมาณงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตาม ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานที่กำหนดและปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน ทั้งงานในหน่วยงานและให้ความช่วยเหลือการ ปฏิบัติงานของทีมงาน ได้ผลงานโดยพิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน

2. คุณภาพของผลงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ด้วย ความถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐาน มีความประณีต ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ของงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานมีคุณภาพ โดย พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์และความปราณีตหรือคุณภาพอื่นๆ

3. ความทันเวลา หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ โดย ประเมินปริมาณงานกับปริมาณเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และได้รับการยอมรับหรือชมเชย ตรงต่อเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับ เวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

4. ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถของบุคคลในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน ทุกครั้งก่อนดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลสำเร็จงานที่ดี พัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการ ให้บริการพยาบาล โดยคำนึงถึง ผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพ หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ในหน่วยงาน องค์กรอื่นและต่อวิชาชีพและประสิทธิผลของงาน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน

5. การประหยัดทรัพยากร หมายถึงการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จ การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงานต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่

กำหนดไว้ในแผน ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ตรวจสอบ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์สม่ำเสมอ พิจารณาจากความประหยัดในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

3. โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์

จังหวัดนครสวรรค์เป็นจังหวัดในกลุ่ม โรงพยาบาล เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัด นครสวรรค์ จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดพิจิตรและจังหวัดกำแพงเพชร มีโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมด 12 แห่ง ประกอบด้วยโรงพยาบาล ขนาด 90 เตียงจำนวน 1 แห่ง ขนาด 60 เตียงจำนวน 6 แห่ง และขนาด 30 เตียงจำนวน 5 แห่ง ได้แก่

- | | |
|-------------------------|---------------------------------|
| 1. โรงพยาบาลตากถี | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง |
| 2. โรงพยาบาลลาดยาว | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง |
| 3. โรงพยาบาลบรรพตพิสัย | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง |
| 4. โรงพยาบาลชุมแสง | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง |
| 5. โรงพยาบาลท่าตะโก | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง |
| 6. โรงพยาบาลไพศาลี | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง |
| 7. โรงพยาบาลหนองบัว | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง |
| 8. โรงพยาบาลตากฟ้า | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง |
| 9. โรงพยาบาลพยุหะคีรี | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง |
| 10. โรงพยาบาลโกรกพระ | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง |
| 11. โรงพยาบาลเก้าเลี้ยว | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง |
| 12. โรงพยาบาลแม่วงก์ | เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง |

3.1 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน

โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุขได้บริหารงานสาธารณสุข ส่วนภูมิภาค (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 6 พ.ศ.2542) ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดูแลสำนักงานสาธารณสุขทั่วประเทศ โดยมีโรงพยาบาลอำเภออยู่ภายใต้สายงานบังคับบัญชาและสาย นิเทศงาน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่มีเตียงรับ ผู้ป่วยไว้รักษาตั้งแต่ 10-120 เตียง(ไม่เกิน 150 เตียง) ประจำชุมชนระดับอำเภอ เป็นศูนย์บริการและ

วิชาการทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุง
 สุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ หรือเขตพื้นที่บริเวณรอบ
 ที่ตั้งโรงพยาบาล ซึ่งครอบคลุมประชากรประมาณหนึ่งแสนคนซึ่งปัจจุบันจัดตั้งเป็นเครือข่าย
 โรงพยาบาล เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการโรงพยาบาล
 เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มบริการทางการแพทย์ ประกอบด้วย งานเวชปฏิบัติทั่วไป/เฉพาะทาง งานทันต
 สาธารณสุข งานกายภาพบำบัดและเวชกรรมฟื้นฟูและงานแพทย์แผนไทย

2. กลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วย งานหน่วยจ่ายกลาง งานป้องกันควบคุมการติด
 เชื้อในโรงพยาบาล งานห้องผ่าตัด งานห้องคลอด งานวิสัญญีพยาบาล งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและ
 จุกเฉิบ งานผู้ป่วยนอกและ งานผู้ป่วยใน

3. กลุ่มเทคนิคบริการ ประกอบด้วย งานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค งาน
 ชันสูตรสาธารณสุข งานรังสีการแพทย์และงานโภชนศาสตร์

4. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ประกอบด้วย งานเวชปฏิบัติครอบครัว
 งานบริการสุขภาพชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานควบคุม
 และป้องกันโรค งานระบาดวิทยา งานสุขภาพจิต งานบำบัดยาเสพติด งานสุขศึกษา งาน
 สนับสนุนภาคประชาชนและงานสนับสนุนเครือข่ายบริการปฐมภูมิ

5. กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการ
 เข้าหน้าที่ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและครุภัณฑ์ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน
 ประชาสัมพันธ์ งานพาหนะ งานซักฟอก งานสวัสดิการรักษาความปลอดภัย งานตรวจสอบและ
 ควบคุมภายใน งานห้องสมุด

6. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และการพัฒนา ประกอบด้วย งานแผนงาน งานพัฒนาคุณภาพ
 งานประกันคุณภาพ งานนิเทศงานและประเมินผล งานแผนสาธารณสุขในพื้นที่ งานวิจัยและ
 สนับสนุนวิชาการ งานเวชระเบียนละสถิติและงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

อัตรากำลังของโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10-30 เตียง มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ
 ประมาณ 88 ตำแหน่ง ขนาด 60 เตียงมีประมาณ 121 ตำแหน่ง ขนาด 90 เตียงมีประมาณ 146
 ตำแหน่ง และขนาด 120 เตียงมีประมาณ 171 ตำแหน่ง

3.2 หน้าที่และความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน

3.2.1 ทำการตรวจวินิจฉัยและให้การบำบัดรักษาผู้ป่วย ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

3.2.2 จัดทำแผนงาน โครงการและดำเนินการให้บริการทางสาธารณสุขแก่ประชาชน เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขภาพภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานทันตสาธารณสุข งานสุขภาพจิต

3.2.3 การจัดบริการรักษาพยาบาลแบบหน่วยเคลื่อนที่ การจัดและควบคุมระบบการส่งต่อผู้ป่วยและการรักษาพยาบาลทางวิทยุในฐานะที่เป็นเครือข่ายย่อย

3.2.4 นิเทศ ฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลและอำเภอ ให้มีความรู้ความสามารถในด้านการให้บริการรักษาพยาบาลตามนโยบาย แผนงานและโครงการต่างๆ เช่น การจัดบริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน การสาธารณสุขมูลฐาน โครงการบัตรสุขภาพ โครงการรณรงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน เป็นต้น

3.2.5 ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับงานสาธารณสุขและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา เสนอหน่วยงานเหนือตามลำดับ

3.2.6 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานสาธารณสุขและเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุขและการแพทย์ของโรงพยาบาลชุมชน ได้ผลดีตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.3 โครงสร้างกลุ่มงานการพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาล เป็นกลุ่มงานหนึ่งในโรงพยาบาลชุมชน มีหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเป็นผู้บริหารจัดการ ปฏิบัติงานโดยขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล ซึ่งรับผิดชอบในการวางแผน สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล การศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์และวิจัยงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล เผยแพร่ความรู้แก่ประชาชน สนับสนุนการจัดบริการพยาบาล นิเทศ ติดตาม ประเมินผลงาน พัฒนางาน ฝึกอบรม ให้การปรึกษาทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ สนับสนุนการจัดบริการและพัฒนางานสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุขแก่สถานบริการสาธารณสุข และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ดีที่สุด

กลุ่มการพยาบาลมีหน่วยงานในความรับผิดชอบดังนี้

1. งานหน่วยจ่ายกลาง รับผิดชอบจัดเตรียมชุดเครื่องมือเครื่องใช้ทางการรักษาพยาบาล ซึ่งผ่านกระบวนการทำลายเชื้อ การทำให้สะอาด และทำให้ปลอดเชื้อตามมาตรฐานการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานในโรงพยาบาลได้อย่างพอเพียงกับความต้องการใช้

2. งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นงานสนับสนุนทางวิชาการ แก่บุคลากรและผู้ใช้บริการในด้านการบริหารความเสี่ยงทางการพยาบาล และระบบควบคุมคุณภาพการพยาบาลในด้านความปลอดภัยจากการติดเชื้อของผู้ใช้บริการ ผู้ป่วยและผู้ให้บริการ เพื่อลดอัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาล โดยมีพยาบาลควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นผู้รับผิดชอบหลัก

3. งานห้องผ่าตัดและงานวิสัญญีพยาบาล ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจวินิจฉัย และหรือรักษาโรค โดยการผ่าตัดแบบครบวงจรอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินอาการผู้ป่วย การเตรียมและดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ การให้บริการระงับความรู้สึกเฉพาะที่และทั่วไป ในระยะก่อนผ่าตัดและหลังผ่าตัด รวมทั้งการประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาล

4. งานห้องคลอด ให้บริการการคลอด หรือการดูแลการรอกคลอด หลังคลอด ระยะต้น และการดูแลทารกแรกเกิดให้ปลอดภัยในทุกระยะของการคลอด รวมทั้งการส่งเสริมการเลี้ยงบุตรด้วยนมมารดา

5. งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรง ผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุ และผู้ป่วยที่มีภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉิน เพื่อช่วยชีวิตเบื้องต้นให้รอดพ้นจากภาวะวิกฤตและความพิการ คัดกรองผู้ป่วยและช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาโรคทั่วไป ให้การพยาบาลผู้ป่วยระหว่างและหลังการตรวจรักษา

6. งานผู้ป่วยนอก ให้บริการพยาบาลที่ครอบคลุมการตรวจรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพสำหรับผู้ที่มิสุขภาพดี และผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย โดยการคัดกรองผู้ป่วยและช่วยแพทย์ในการตรวจรักษาโรคทั่วไป ให้การพยาบาลผู้ป่วยระหว่างและหลังการตรวจรักษา

7. งานผู้ป่วยใน ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่รับรักษาไว้ในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้าน โดยให้บริการพยาบาลครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลและเอาใจใส่ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้ป่วยในรายที่จำเป็นต้องให้บริการส่งต่อเพื่อการรักษา

ซึ่งแต่หน่วยงานจะมีหัวหน้างานขึ้นตรงต่อหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล บริหารจัดการภายใต้ปรัชญา นโยบาย และกฎระเบียบของกลุ่มงานการพยาบาลและโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

3.4 หน้าที่หลักทางคลินิกของพยาบาลวิชาชีพ (กองการพยาบาล 2544)

3.4.1 การประเมินผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ (assessment) หมายถึง การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) การประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วนทันทีที่ได้รับไว้ในความดูแล การติดตามเฝ้าระวังและประเมินปัญหาความต้องการอย่างต่อเนื่องตลอดการดูแล จนกระทั่งจำหน่ายจากการดูแล

2) การรวบรวมข้อมูลอย่างครบถ้วนตามมาตรฐานการดูแล การพยาบาลที่กำหนด และข้อมูลนั้นมีคุณภาพเพียงพอแก่การวินิจฉัยปัญหา การวางแผนการดูแล รวมทั้งเพียงพอต่อการประเมินผลการพยาบาล

3.4.2 การจัดการกับอาการรบกวนต่างๆ หมายถึง การช่วยเหลือจัดหรือบรรเทา อาการรบกวนต่างๆทางด้านร่างกาย และจิตใจ ได้แก่ อาการทุกข์ทรมานชีวิตและอาการรบกวน ความสุขสบาย เช่น การช่วยฟื้นคืนชีพ การช่วยหายใจ การบรรเทาอาการปวด อาการคลื่นไส้ อาเจียน นอนไม่หลับ วิตกกังวล กลัวเป็นต้น

3.4.3 การดูแลความปลอดภัย หมายถึง การจัดการให้ผู้ป่วย ผู้ให้บริการได้อยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย การจัดการดูแลอุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ และอุปกรณ์จำเป็นที่ใช้ เพื่อการรักษาพยาบาลให้มีเพียงพอ พร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพการส่งเสริม ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

3.4.4 การป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการรักษาพยาบาล หมายถึง กิจกรรมพยาบาลใดๆ ที่เป็นไปเพื่อป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับผู้ป่วย แต่ละราย รวมทั้งการป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากผลข้างเคียงของการรักษาด้วย เช่น การป้องกัน อันตรายจากการให้ยาบางชนิด การให้เลือด การให้ออกซิเจน การห้ามเลือด การจำกัดการ เคลื่อนไหวผู้ป่วยด้วยวิธีต่างๆ เป็นต้น

3.4.5 การให้การดูแลต่อเนื่อง หมายถึง การจัดการให้เกิดการดูแลที่ต่อเนื่องให้ ผู้ป่วยแต่ละราย ได้แก่ การเฝ้าระวังอาการอย่างต่อเนื่อง การส่งต่อแผนการรักษาพยาบาล การ ประสานงานกับหน่วยงานหรือทีมงานที่เกี่ยวข้อง การสื่อสารเพื่อการส่งต่อผู้ป่วยทั้งการส่งต่อ ภายในหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานในโรงพยาบาล ระหว่างโรงพยาบาลหรือหน่วยงานภายนอก โรงพยาบาล รวมทั้งการช่วยเหลือกรณีผู้ป่วยเสียชีวิต

3.4.6 การสนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการและครอบครัว หมายถึง กิจกรรมช่วยเหลือ การสื่อสารเพื่อให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ และการฝึกทักษะที่จำเป็น ในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยเกี่ยวกับการเฝ้าระวังสังเกตอาการผิดปกติ การแก้ไขอาการ

เบื้องต้น การป้องกันภาวะแทรกซ้อนต่างๆ การใช้ยา การปฏิบัติตามแผนการรักษา การขอความช่วยเหลือด้านสุขภาพ การปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ การมาตรวจตามนัดทั้งนี้รวมถึงการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลสุขภาพอื่นๆด้วย เช่น การอธิบายก่อนการลงนามยินยอมรักษาพยาบาล หรือก่อนการส่งต่อไปยังสถานพยาบาลแห่งอื่น และแจ้งข่าวร้ายในกรณีผู้ป่วยเสียชีวิต

3.4.7 การสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย ผู้ใช้บริการ หมายถึง กิจกรรมการพยาบาล บนพื้นฐานของสัมพันธภาพ และการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการ ด้วยบุคลิกภาพที่เหมาะสม โดยเฉพาะเกี่ยวกับการช่วยเหลือเอาใจใส่ การให้ข้อมูลและการตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการอย่างเหมาะสม

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อารีย์ ไชยมงคล (2533) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำหอผู้ป่วย และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากพยาบาล 335 คน ผลวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานได้แก่ นโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานด้านความเหมาะสมของงานในความรับผิดชอบ และสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

กรณิกา ตันติคนกพร (2539) ได้ศึกษาการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำนวน 670 คน ในโรงพยาบาลของรัฐบาลเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง

จิระพร แคนเขตต์ (2540) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้า หอผู้ป่วย และผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 253 คน ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของการรับรู้ของพยาบาลประจำการอยู่ระดับปานกลาง ผลิตภาพในงานตามความรับรู้ของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรทัย นนทเกท (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 369 คน ในโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในด้านอิสระ ส่วนค่าตอบแทน พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำพฤติกรรมการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ระดับทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยุวราณี สุขวิญญาณ์ (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล พบว่าประสิทธิผลขององค์การสามารถประเมินผลหรือวัดผลได้จากตัวชี้วัด 4 ประการ คือ 1. ผลลัพธ์เฉพาะบุคคลเช่น ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจและความผูกพัน 2. การบรรลุเป้าหมายของบุคคล กลุ่มงานและองค์การ 3. การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงและ 4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 577 คน จากโรงพยาบาลชุมชน 12 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลตากลี โรงพยาบาลลาดยาว โรงพยาบาลตากฟ้า โรงพยาบาลหนองบัว โรงพยาบาลไพศาลี โรงพยาบาลท่าตะโก โรงพยาบาลชุมแสง โรงพยาบาลพยุหะคีรี โรงพยาบาลโกรกพระ โรงพยาบาลเก้าเลี้ยว โรงพยาบาลบรรพตพิสัยและโรงพยาบาลแม่วงก์ โดยแบ่งตามขนาดของโรงพยาบาลได้ 3 ขนาด คือขนาด 30 เตียง 60 เตียง และ 90 เตียง โดยจะต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 230 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูป เกร็งจี และมอร์แกน (Krejcie R.V and Morgan) (ลัดดาวัลย์ เพชร โรจน์,สุกมาส อังศุโชติและอัจฉรา ชำนิประศาสน์ 2547) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการศึกษา จำนวน 230 คน

1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของจำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละขนาดโรงพยาบาลชุมชน คือ ขนาด 30 เตียง 60 เตียง และ 90 เตียง ดังนี้ ประชากรจำนวน 577 คน กลุ่มตัวอย่าง 230 คน คิดเป็นสัดส่วนประชากรต่อกลุ่มตัวอย่าง = 2.5 : 1 (577หาร 230 = 2.5) จากนั้นทำรายชื่อ

พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลแต่ละขนาดมาทำการสุ่มแบบง่ายโดยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนที่ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้ของแต่ละขนาดโรงพยาบาล ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนโรงพยาบาล จำนวนพยาบาลวิชาชีพและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล

ขนาดโรงพยาบาล	จำนวน (แห่ง)	จำนวน ประชากรพยาบาล วิชาชีพ	จำนวนตัวอย่าง
30 เตียง	5	173	69 (รพ.ละ 13-14 คน)
60 เตียง	6	323	129 (รพ.ละ 21-22 คน)
90 เตียง	1	81	32
รวมทั้งหมด	12	577	230

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบให้เลือกรายการและเติมข้อความ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ และระดับการศึกษาสูงสุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ แบบมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดคุณลักษณะของผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิผลและเป็นที่ต้องการ มีคุณลักษณะเด่นใน 6 ด้าน คือด้านสติปัญญาและ

ความรู้ ด้านความคิดบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านการบริหารด้าน
องค์กรและวิชาชีพ มีจำนวน 57 ข้อ ดังนี้

ด้านสติปัญญาและ ความรู้	จำนวน	4	ข้อ (ข้อ 1-4)
ด้านความคิดและบุคลิกภาพ	จำนวน	12	ข้อ (ข้อ 5-16)
ด้านสังคม	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ17-23)
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	จำนวน	8	ข้อ (ข้อ24-31)
ด้านการบริหาร			
การบริหารคน	จำนวน	9	ข้อ (ข้อ32-40)
การบริหารงาน	จำนวน	10	ข้อ (ข้อ41-50)
ด้านองค์กรและวิชาชีพ	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ51-57)

แบบสอบถามนี้เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 = มากที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมการแสดงออกทุกครั้ง/แสดงออกเป็นประจำ

มากที่สุด

4 = มาก หมายถึง มีพฤติกรรมการแสดงออกบ่อยครั้ง หรือ คิดเป็น 60- 79 %

3 = ปานกลาง หมายถึง มีพฤติกรรมการแสดงออกบางครั้ง หรือ คิดเป็น 40- 59 %

2 = น้อย หมายถึง มีพฤติกรรมการแสดงออกนานๆครั้งหรือคิดเป็น20- 39 %

1 = น้อยที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมการแสดงออกน้อยครั้ง หรือ ไม่แสดงออกเลย

หรือ ตั้งแต่ 19 % ลงมา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้าน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ใช้
กรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ในการกำหนดการประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดเป็น
กรอบการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อดังนี้

ด้านปริมาณงาน	จำนวน	5	ข้อ (ข้อ 1 - 5)
ด้านคุณภาพของผลงาน	จำนวน	4	ข้อ (ข้อ 6 - 9)
ด้านความทันเวลา	จำนวน	5	ข้อ (ข้อ 10-14)
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ 15-21)
ด้านการประหยัดทรัพยากร	จำนวน	4	ข้อ (ข้อ 22-25)

แบบสอบถามนี้เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีการให้คะแนนดังนี้

5 = มากที่สุด หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด หรือ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอย่างน้อย 80 % ของงานที่ได้รับมอบหมาย

4 = มาก หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก หรือการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพระหว่าง 60 - 79 % ของงานที่ได้รับมอบหมาย

3 = ปานกลาง หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง หรือ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพระหว่าง 40 - 59 % ของงานที่ได้รับมอบหมาย

2 = น้อย หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย หรือ การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพระหว่าง 20 - 39 % ของงานที่ได้รับมอบหมาย

1 = น้อยที่สุด หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด หรือ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพน้อยกว่า 19 % ลงมา

การแปลความหมายระดับของคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร 2542)

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร 2542)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ระดับความสัมพันธ์

0.70 – 1.00

สูง

0.30 – 0.69

ปานกลาง

0.00 – 0.29

ต่ำ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาของเครื่องมือ (content validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้งหมดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 เท่านั้น มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปทดลองใช้

3.2 การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยนำไปทดสอบในโรงพยาบาลชุมชนหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในส่วนของคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.94

3.3 นำผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือที่ได้จากการทดลองใช้แล้ว ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ปรับปรุงข้อคำถามอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเพื่อขอหนังสือจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลและหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของจังหวัดนครสวรรค์

4.2 ผู้วิจัยประสานงานเป็นการภายในกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลชุมชนก่อนส่งแบบสอบถาม และส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ 12 แห่ง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนและส่งแบบสอบถามทางพัสดุไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน ผ่านไปถึงหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเพื่อดำเนินการส่งแบบสอบถามให้พยาบาลวิชาชีพตามรายชื่อที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยให้เวลาผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนแบบสอบถามภายใน 4 สัปดาห์

4.3 ในการรับแบบสอบถามคืนนั้นเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัย จัดเตรียมซอง แสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัยทาง ไปรษณีย์ ซึ่งพบว่าภายใน 1 เดือนได้รับแบบสอบถามไม่ครบจึงดำเนินการประสานขอความ อนุเคราะห์หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนให้ผู้วิจัยตาม กำหนดเวลาทางโทรศัพท์ โดยขยายเวลาการรับคืนออกไปอีก 1 เดือน

4.4 ผู้วิจัยใช้เวลาในการรวบรวมแบบสอบถาม 2 เดือน ระหว่าง วันที่ 10 มกราคม -10 มีนาคม 2551 ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.30

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามแล้วผู้วิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้

5.1 การอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำจดหมายแนะนำตนเอง อธิบาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนดำเนินการวิจัย ให้กับผู้ประสานงานแต่ละ โรงพยาบาลรับทราบ แล้วจึงขอ ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล ในแบบสอบถามได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่ามีความ เป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะตอบหรือเข้าร่วมในการทำวิจัย ซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและได้แบ่งหัวข้อการนำเสนอ เป็น 4 ตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน ผู้วิจัยได้แจกแจงความถี่ วิเคราะห์ค่าร้อยละของ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ (n = 210)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	7	3.30
หญิง	203	96.70
2. อายุ (เฉลี่ย 37.04 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.54 ปี)		
20 – 30 ปี	29	13.80
31 – 40 ปี	112	53.30
41 – 50ปี	68	32.40
51 – 60 ปี	1	0.50
3. สถานภาพสมรส		
โสด	67	31.90
คู่	134	63.80
หม้าย / หย่า / แยก	9	4.30
4. สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง	67	31.90
โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง	113	53.80
โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง	30	14.30
5. ประสบการณ์การทำงาน (เฉลี่ย 13.81 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.13 ปี)		
1 – 10 ปี	75	35.70
11 – 20 ปี	87	41.40
21 – 30 ปี	48	22.90
6. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	193	91.90
ปริญญาโท	17	8.10

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.70 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 53.30 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี, 20 – 30 ปี และ 51 – 60 ปี ร้อยละ 32.40, 13.80 และ 0.50 ตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ย 37.04 ปี

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 63.80 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียงมากที่สุด ร้อยละ 53.80 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน 11 – 20 ปี ร้อยละ 41.40 รองลงมา 1 – 10 ปี และ 21 – 30 ปี ร้อยละ 35.70 และ 22.90 ตามลำดับ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 91.90

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

นำเสนอผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านสติปัญญาและความรู้ ด้านความคิดและบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการบริหารและด้านองค์กรวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับคุณลักษณะผู้นำ
ด้านสติปัญญาและความรู้	3.64	.63	มาก
ด้านความคิดและบุคลิกภาพ	3.99	.64	มาก
ด้านสังคม	3.99	.62	มาก
ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.20	.58	มาก
ด้านการบริหาร	3.90	.62	มาก
ด้านองค์กรวิชาชีพ	4.07	.65	มาก
ภาพรวม	3.96	.62	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 รองลงมาคือด้านองค์การวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 และด้านสติปัญญา และความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

นำเสนอผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับประสิทธิภาพ
ด้านปริมาณงาน	3.96	.59	มาก
ด้านคุณภาพของผลงาน	3.85	.58	มาก
ด้านความทันเวลา	3.89	.66	มาก
ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.69	.61	มาก
ด้านการประหยัดทรัพยากรของผลงาน	3.78	.61	มาก
ภาพรวม	3.83	.61	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 และ ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ .59 รองลงมาคือด้านความทันเวลาและด้านคุณภาพของผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 และ .58 ตามลำดับ ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 4.4 และ
ตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ในภาพรวม

ตัวแปร	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
คุณลักษณะผู้นำ	.749**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมแล้ว พบว่า คุณลักษณะผู้นำมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .749$)

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
(รายด้าน)

คุณลักษณะ ผู้นำ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน				
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5
X 1	.422**	.520**	.388**	.535**	.520**
X 2	.577**	.588**	.539**	.612**	.549**
X 3	.531**	.550**	.497**	.593**	.543**
X 4	.505**	.573**	.554**	.573**	.573**
X 5	.584**	.634**	.562**	.682**	.580**
X 6	.513**	.589**	.506**	.632**	.615**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

X 1 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญาและความรู้

X 2 หมายถึงคุณลักษณะผู้นำ ด้านความคิดและบุคลิกภาพ

X 3 หมายถึงคุณลักษณะผู้นำด้านสังคม

X 4 หมายถึงคุณลักษณะผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม

X 5 หมายถึงคุณลักษณะผู้นำ ด้านการบริหาร

X 6 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำด้านองค์กรวิชาชีพ

Y 1 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

Y 2 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของผลงาน

Y 3 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านความทันเวลา

Y 4 หมายถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

Y 5 หมายถึง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการประหยัดทรัพยากร

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้านแล้ว พบว่า คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้านในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง .388- .682)

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายที่มุ่งศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัยและสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัด นครสวรรค์

1.1.2 ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

1.1.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 577 คน จากโรงพยาบาลชุมชน 12 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลตากถ้ำ โรงพยาบาลลาดยาว โรงพยาบาลตากฟ้า โรงพยาบาลหนองบัว โรงพยาบาล ไพศาลี โรงพยาบาลท่าตะโก โรงพยาบาลชุมแสง โรงพยาบาลพยุหะคีรี โรงพยาบาลโกรกพระ โรงพยาบาลเก้าเลี้ยว โรงพยาบาลบรรพตพิสัยและโรงพยาบาลแม่วงก์

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 230 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ตารางสำเร็จรูป เคริจ ชี่ และมอร์แกน (Krejcie R. Vand Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ขนาดโรงพยาบาลชุมชน คือ ขนาด 30 เดียง 60 เดียง และ 90 เดียง และสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากชื่อพยาบาลวิชาชีพแต่ละ

แห่ง แบบไม่คืนที่ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้ ของแต่ละขนาดโรงพยาบาล ได้
แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.3

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม
กรอบแนวคิดการวิจัย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบให้เลือกรายการและเติม
ข้อความ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ และระดับการศึกษาสูงสุด จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบมาตร
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คุณลักษณะของผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิผล 6 ด้าน
คือด้านสติปัญญาและความรู้ ด้านความคิดและบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้าน
การบริหารและด้านองค์กรวิชาชีพ จำนวน 57 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็น
แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่วัดความมีประสิทธิภาพ
ขององค์กร 5 ด้าน คือด้านปริมาณ ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านความทันเวลา ด้านผลสัมฤทธิ์ของ
งานและด้านประหยัคทรัพยากร จำนวน 25 ข้อ

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา
ของเครื่องมือ (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และ การหาความเที่ยงของเครื่องมือ
(reliability) โดยทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
คำนวณค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha
coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในส่วนของคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ
เท่ากับ 0.98 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.94

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลชุมชนและประสานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลในการดำเนินการแจกแบบสอบถามให้
กลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่กำหนด ส่วนการรับแบบสอบถามคืนนั้นกลุ่มตัวอย่างแต่ละคนส่ง
แบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยให้เวลารวบรวมข้อมูล 2 เดือน ได้แบบสอบถามกลับคืน
จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.3

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ลักษณะทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.70 อายุ อยู่ระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุดร้อยละ 53.30 โดยมีอายุเฉลี่ย 37.04 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียงมากที่สุด ร้อยละ 53.80 มีประสบการณ์การ ปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน 11 – 20 ปี ร้อยละ 41.40 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 91.90

1.3.2 คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 รองลงมาคือด้านองค์กร วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 และด้านสติปัญญา และความรู้มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63

1.3.3 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.96 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 รองลงมา คือ ด้านความทันเวลาและด้านคุณภาพของผลงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 และ .58 ตามลำดับ ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า คุณลักษณะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .749$)

2. การอภิปรายผล

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับ มากทุกด้าน คือด้านสติปัญญาและความรู้ ด้านความคิดและบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านการบริหารและด้านองค์กรวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ซึ่งการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตหรือเทียบเท่านั้นเป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เฉพาะวิชาชีพการพยาบาล และต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติการพยาบาลได้ ตามมาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนด (สมจิต หนูเจริญกุล บรรณาธิการ 2543) และในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลนั้นมุ่งเน้นให้บัณฑิตที่สำเร็จไปแล้วมีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติการพยาบาล (พูลสุข หิงคานนท์ 2549) นอกจากนี้เมื่อพยาบาลสำเร็จไปปฏิบัติงานแล้ว พยาบาลต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนดมาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ไว้เป็นข้อบังคับให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนปฏิบัติ โดยกำหนดมาตรฐานไว้ 3 มาตรฐานหลัก โดยที่มาตรฐานหลัก ได้แก่ มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ นั้นมีมาตรฐานย่อย 5 มาตรฐาน ที่กำหนดให้พยาบาลต้องใช้กระบวนการพยาบาล ซึ่งเป็นองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน การรักษาสิทธิผู้ป่วย การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล การจัดการดูแลอย่างต่อเนื่องและการบันทึกรายงาน (สภาการพยาบาล 2545) ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวพยาบาลจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพที่สามารถให้บริการ ได้ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานได้ ประกอบกับบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ จะต้องเป็นผู้ให้การพยาบาลที่มีบทบาทในการเป็นผู้เอาใจใส่ ผู้ป่วย ให้บริการโดยอาศัยความรู้ความสามารถที่ถูกต้อง ทันเวลา พยาบาลมีบทบาทในการเป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือให้ผู้ป่วยและญาติ ต้องมีทักษะการตอบสนองและวิธีการสร้างสัมพันธ์ภาพเชิงช่วยเหลือบำบัดในทุกกิจกรรม มีบทบาทเป็นผู้สอนแนะเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง การเป็นผู้นำและผู้วิจัย บทบาทเหล่านี้เป็นบทบาทที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องแสดงบทบาทในขณะที่ปฏิบัติงานประจำ (สมจิต หนูเจริญกุล บรรณาธิการ 2543) ดังนั้นจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 ทั้งนี้เนื่องจากในการปฏิบัติงานการพยาบาลนั้น พยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องปฏิบัติงาน โดยยึดหลักจริยธรรม คุณธรรม มีเมตตา กรุณา และมีความซื่อสัตย์ในการ

ปฏิบัติงานและให้ความเห็นอกเห็นใจผู้ใช้บริการ ประกอบกับข้อบังคับด้านมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มาตรฐานที่ 2 การรักษาสิทธิผู้ป่วย จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพยาบาลต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานรวมทั้งปกป้องและรักษาสิทธิที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลของผู้รับบริการ (สภาการพยาบาล 2545) ซึ่งหากพยาบาลไม่ปฏิบัติตามและเกิดความเสียหายต่อผู้รับบริการ ผู้รับบริการสามารถฟ้องร้องได้ เพราะเป็นข้อบังคับตามพระราชบัญญัติวิชาชีพ ซึ่งในระยะ 2 ปีที่ผ่านมา สภาการพยาบาลได้ให้ความรู้ในด้านดังกล่าวกับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลโดยการประชุมผู้แทนสภาการพยาบาลประจำจังหวัดเพื่อให้ชี้แจงต่อผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลทุกคน ซึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ก็ได้มีการจัดประชุมหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเพื่อให้มีการดำเนินการดังกล่าวเพื่อข้เตือนการปฏิบัติการพยาบาล โดยยึดหลักคุณธรรม (รายงานการประชุมหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน 2550) จึงส่งผลต่อการมีคุณลักษณะผู้นำในด้านดังกล่าวมาก

ด้านสติปัญญาและความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติการพยาบาลนั้นยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั้งหมดตามหลักการที่ถูกต้องตามศาสตร์การพยาบาล ซึ่งจากการประเมินตรวจสอบการเขียนบันทึกการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนครสวรรค์นั้นพบว่าการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด (รายงานการตรวจประเมินของพ.ร.พ 2550) .เมื่อพิจารณาในรายข้อคำถามในประเด็นนี้พบว่าในข้อคำถาม การรอบรู้ศาสตร์ที่ทันสมัยทั้งด้านวิชาชีพและศาสตร์อื่น ๆ นั้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งยังขาดการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถรอบรู้ศาสตร์ทางการพยาบาลที่สูงขึ้นกว่าในระดับปริญญาตรี จึงส่งผลต่อการประเมินคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของการให้บริการพยาบาลนั้น พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามที่หน่วยงานกำหนด ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยที่กองการพยาบาล (2545) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานที่พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติเพื่อเป็นมาตรฐาน และการประเมินประสิทธิผลองค์กรพยาบาลว่าเป็นไปตามตามมาตรฐานการปฏิบัติหรือไม่นั้นในมาตรฐานที่ 4 คุณภาพการพยาบาล ได้ระบุเกณฑ์ไว้ว่าพยาบาลวิชาชีพ ต้องปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้อง ตามหลักการเป็นการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ และปรากฏผลลัพธ์ที่ดีแก่ผู้ใช้บริการ สามารถวัดและประเมินคุณภาพการพยาบาลในภาพรวมได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบกับการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

ที่ต้องให้หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ในการกำหนดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งโรงพยาบาลทุกแห่งต้องเร่งดำเนินการให้เกิดการพัฒนาคุณภาพงานและสามารถผ่านการประเมินตามระดับที่กำหนด อีกทั้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ มีนโยบายที่จะให้โรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดนครสวรรค์ ทุกแห่งได้รับการรับรองคุณภาพและมาตรฐาน โรงพยาบาลจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล (รายงานประจำปีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 2548) และให้มีการพัฒนาเป็นขั้นตอนตามมาตรฐานที่สถาบันรับรองคุณภาพมาตรฐาน โรงพยาบาลกำหนด ดังนั้นการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจึงต้องปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ ความทันเวลารวมถึงการปฏิบัติงานที่ลดการเกิดความเสี่ยง การประหยัดทรัพยากร และงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุกด้านในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น เท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 ทั้งนี้เนื่องจากในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนนั้น พยาบาลวิชาชีพจะต้องขึ้นปฏิบัติงานตรงตามเวลา เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในเวรก่อน ได้ลงเวรและการปฏิบัติงานในแต่ละเวรนั้น พยาบาลต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องให้การช่วยเหลือทีมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่กำหนดไว้ในกาให้บริการผู้ใช้บริการแต่ละคน ทั้งนี้บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐานจะต้องให้การปฏิบัติการพยาบาลโดยตรง โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะพื้นฐานให้บริการสุขภาพแก่นักคน ครอบครัว ชุมชนที่อยู่ในภาวะปกติและภาวะเสี่ยง ต่อการเจ็บป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาล มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อการควบคุมคุณภาพ จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็น ทั้งยังต้องให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพในการบริการ (สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสเสถียร 2544) ดังนั้นจึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานมาก

ส่วนด้านผลสัมฤทธิ์ของงานค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 ทั้งนี้เนื่องจาก ผลสัมฤทธิ์ของงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัตินั้นเป็นการปฏิบัติตามมาตรฐานที่องค์กรวิชาชีพ หรือสถาบันที่เป็นผู้รับรองมาตรฐานคุณภาพกำหนด พยาบาลวิชาชีพไม่ได้กำหนดมาตรฐานงานเอง และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนนั้นเป็นผลที่ผู้ใช้บริการได้รับ ซึ่งไม่ใช่ผลจากการปฏิบัติที่สามารถสร้างองค์ความรู้ได้จนทำให้เกิดการนำผลการปฏิบัติไปใช้หรือพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจึงไม่สามารถพัฒนารูปแบบการให้บริการที่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ได้มากนัก ซึ่งการดำเนินการที่จะพัฒนารูปแบบ องค์ความรู้ นั้นเป็นบทบาทของพยาบาลระดับวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมีคุณลักษณะของการปฏิบัติงานที่ขยายขอบเขตการปฏิบัติงานที่ต้องใช้องค์ความรู้และทักษะที่เกณฑ์ทักษะพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรี (สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสถเสถียร 2544) ดังนั้นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานจึงต่ำกว่าด้านอื่น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .749$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาคุณลักษณะผู้นำรายด้านแล้วมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะคุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทุกคน เพราะงานการปฏิบัติการพยาบาลนั้นต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพ ทันเวลา และต้องการบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ เพราะพยาบาลวิชาชีพต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการ และการที่พยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมก็จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำทางการพยาบาล เป็นสิ่งที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยที่ผู้นำทางการพยาบาลนั้นมีหลายระดับตั้งแต่หัวหน้าทีม หัวหน้าเวร หัวหน้าหอผู้ป่วย จนถึงผู้อำนวยการกองการพยาบาล ซึ่งผู้นำทางการพยาบาลในแต่ละระดับนั้นจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและสามารถดำเนินกิจการขององค์กรให้บรรลุประสิทธิผลตามต้องการของหน่วยงาน (Mahoney, 2001)

เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าคุณลักษณะของผู้นำด้านบริหารมีความสัมพันธ์สูงกับผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ ($r = .682$) ทั้งนี้เนื่องจากในการบริหารงานนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานต้องมีความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนได้รับ โดยเฉพาะการบริหารจัดการให้งานในหน้าที่ซึ่งประกอบด้วยการประเมินผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ (assessment) การจัดการกับอาการรบกวนต่างๆ ของผู้ป่วยเพื่อการช่วยเหลือจัดหรือบรรเทาอาการรบกวนต่างๆทางด้านร่างกาย และจิตใจ การดูแลความปลอดภัย การป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการรักษาพยาบาล การให้การดูแลต่อเนื่อง การสนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการและครอบครัว และการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ป่วย ผู้ใช้บริการ (กองการพยาบาล 2544) ซึ่งการบริหารจัดการงานต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นจึงส่งผลต่อความสัมพันธ์ดังกล่าวสูงกว่าด้านอื่น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ควรต้องพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.1.2 ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ควรจัดการอบรมหรือการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะให้กับพยาบาลวิชาชีพ ได้มีคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่เหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

3.1.3 ผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและให้โอกาสการศึกษาต่อที่สูงขึ้น เพื่อให้เกิดการรอบรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมากขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผลการปฏิบัติการพยาบาลระหว่างระดับโรงพยาบาลที่ต่างกัน

3.2.2 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผลการปฏิบัติการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรณิกา ตันติกนภพร(2539) “ศึกษาการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กระทรวงสาธารณสุข (2542) *การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค* (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 6)
นนทบุรี ม.ป.ท.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(2539) *บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ
เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร
โรงพยาบาลมหาวชิราลงกูฬารวมศาสตร์*
- กฤษดา แสงดี (2549) "การบริหารทรัพยากรเพื่อการจัดบริการพยาบาล " ใน *ประมวลสาระชุด
วิชา ประเด็นและแนวโน้มทางการบริหารการพยาบาล* หน่วยที่ 6 หน้า 25 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) *Super Leadership : สุดยอดภาวะผู้นำ* กรุงเทพมหานคร ชัด
เชส มีเดีย
- ไฉแสง ชาวศิริ (2528) *ภาวะผู้นำทางการพยาบาล* สงขลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงาน (2547) *มาตรการที่ 3 มาตรการพัฒนาและบริหาร
กำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*
- คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงาน (2542) *แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ การปฏิรูป
ระบบราชการ: ทางออกของการแก้ปัญหาและฝ่าฟันวิกฤติ กรุงเทพมหานคร
สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สืบค้นคืน วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2550*
www.dopa.go.th/iad/subject/RBM.doc
- จักรภพ ชาติสุวรรณ (2548) “สถิติสำหรับงานวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม
SPSS for Window” ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิระพร แคนเขตต์ (2543) “พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลิตภาพในงานพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 10” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จุฬาลักษณ์ ธีรัตน์พันธ์ (2533) “การพัฒนาผู้นำทางการพยาบาล” *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์* 13,
4 (กันยายน-ธันวาคม): 9 – 23

- จุฬาลักษณ์ ณีรัตนพันธุ์ (2540) *กลยุทธ์การบริหารการพยาบาล ภาควิชาการศึกษาวิชัย และบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- จุมพล หนิมพานิช (2539) "ความเป็นผู้นำ" ใน *เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร* หน้า 352-353 กรุงเทพมหานคร
- ญาณิศรา ช้างเจริญชัย (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ" *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา*
- คารณี จามจรี (2546) "*การศึกษาคูณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์*" กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์
- ทัศนยา บุญทอง (2544) "*ทิศทางการปฏิรูประบบการบริหารการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทย*" กรุงเทพมหานคร สิริยอการพิมพ์
- ธงชัย สันติวงษ์ (2536) *องค์การและการบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) *การบริหารการพยาบาล โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*
- เนตรพัฒนา ยาวีราช (2541) *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พิมพ์ครั้งที่ 3* กรุงเทพมหานคร เชีลทรัลเอ็กซ์เพรส
- บุญใจ ศรีสถิตย์นราถูร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษ ที่ 21* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง วรรณสูตร (2538) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร คณะครูศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง วรรณสูตร (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ผกา เศรษฐจันทร์ (2533) *การบริหารการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ* กรุงเทพมหานคร จามจรีโปรดักท์
- พวงรัตน์ บุญญานุกัณ (2538) *หลักการและแนวทางปฏิบัติในการบริหารหอผู้ป่วย* ในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการเรื่อง นวัตกรรมทางการบริหารการพยาบาล ครั้งที่ 1 ชลบุรี

- พุลสุข หิงคานนท์ (2549) “ประกาศสภาการพยาบาลเรื่องมาตรฐานบริการการพยาบาล”
 ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการการพยาบาล* หน่วยที่ 1
 หน้า 2-63 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พุลสุข หิงคานนท์ (2549) “ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระ
 ชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการการพยาบาล* หน่วยที่ 3 หน้า 6-64
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ นนทบุรี
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เพ็ญศรี ชุนใช้ (2540) *ความเป็นผู้นำ แนวคิดสำหรับพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลขอนแก่น
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- ภรณ์ มหานนท์ (2532) *การประเมินประสิทธิผลองค์กร กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
 โอเคียนสโตร์*
- ยุวราณี สุขวิญญานต์ (2548) “โมเดลประสิทธิผลองค์กรในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของวิทยาลัย
 พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
<http://www.grad.chula.ac.th/gradresearch6/pdf/212.pdf> สืบค้นคืนวันที่ 30
 พฤศจิกายน 2550
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) *ภาวะผู้นำ กรุงเทพมหานคร ธนัษการพิมพ์*
- ราณี อธิชัยกุล (2547) “ภาวะผู้นำในองค์กร ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและ
 ทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 4 หน้า 221-224 พิมพ์ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการ นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมมาธิราช
- ถัดดาวลัย เพชรโรจน์,สุภมาส อังสุโชติและอังฉรา ชำนิประศาสน์ (2547) *สถิติสำหรับการวิจัย
 และเทคนิคการใช้ SPSS กรุงเทพมหานคร มิตซัน มีเดีย*
- ถัทธีกาล ศรีวะรมณ์ (2547) “องค์การและสภาพแวดล้อมขององค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การ
 จัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1 หน้า 51 มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัย
 ธรรมมาธิราช
- วาริ พูลทรัพย์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของทีมการ
 พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร”

- วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรภัทร์ ภูเจริญ (2541) คู่มืออธิบายการกำหนด ISO 9001 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ ดวงกลม
สมัย
- สมจิต หนูเจริญกุล (2543) “การพยาบาลศาสตร์ของการปฏิบัติ” ในโครงการตำรา
ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร หก. วิ.เจ.พรีนติ้ง
หน้า 178-180
- สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสเสถียร (2544) “การปฏิบัติการพยาบาล” ใน เอกสารการ
สอนชุดวิชาโมติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 1 – 6 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สมยศ นาวิการ (2540) การบริหารและพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร บริษัท โรงพิมพ์
ตะวันออก
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ (2548) “รายงานการประชุมประจำปีสาธารณสุขจังหวัด
นครสวรรค์” จัดทำโดยฝ่ายพัฒนาบุคลากร
- _____ (2549) “รายงานการประชุมประจำปีสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์” จัดทำโดยฝ่าย
พัฒนาบุคลากร
- _____ (2550) “รายงานการประชุมหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลจังหวัดนครสวรรค์” จัดทำโดย
ฝ่ายพัฒนาบุคลากร
- _____ (2550) “รายงานการตรวจประเมินของ พ.ร.พ.” จัดทำโดยศูนย์พัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาล
- อรทัย นนทเขต (2547) “ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจ
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อรุณ รักธรรม (2540) การพัฒนาองค์กร : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย
กรุงเทพมหานคร สหายบล็อกและการพิมพ์
- อารีย์ ไชยมงคล (2533) “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
กับขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐใน
เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) *การบริหารทักษะและการปฏิบัติการ* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์สุขภาพใจ

อำนาจ กาจันะ (2547) *คู่มือการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ด้านสุขภาพ “การนำยุทธศาสตร์สู่
การปฏิบัติ”* สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Daft, Richard L. (1999). *Leadership Theory and Practice*. Florida: The Dryden Press.

Dubrin, J.A. (1998). *Leadership Research Finding, Practice, and Skills*. Houghton Mifflin.com.

Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York : McGraw-Hall.

Johnson, T., Opfer, K., VanCura, B.J., & Williams, L (2000) “A comprehensive interactive
competency program part 1: Development and Framework” *Medical-surgical
Nursing*. 9, 265-268.

Kirkpatrick, S.A., & Locke, E.A. (1991). Leadership : Do traits matter ? *The Executive*, 5, 48-60

Mahoney, J (2001) “*Leadership skills for 21st century*” *Journal of Nursing Management*.
September 9(5):269-271.

Mann, R.D. (1959) .A review of the relationship between personality and performance in small
groups. *Psychological Bulletin*, 56 241-270

Northouse, Peter Guy (1985) *The Administration Process*. New Delhi : Prentice Hall Inc.

Peter G. Northouse Western Michigan University . (2004) *Leadership Theory and Practice*
. 3rd ed. California : Sage Publication .

Spencer, L & Spencer , S.M. (1993) *Competence at Work*. New York.:John Wiley & Sons Ltd.

Sterris, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica. Good
Years.

Stogdill , R.M. (1948) . Personal factor associated with leadership : A survey of the literature .
Journal , 25, 35-71.

Yukl, Gary A. (1989) *Leadership in Organizations* . 2nd ed. New Jersey : Prentice Hall Inc

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- 1.รองศาสตราจารย์ ดร.พ.ศ.ต.(หญิง) พวงเพ็ญ ชูณหปราง
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
จังหวัดพิษณุโลก
- 2.ดร. มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราชนบุรี
จังหวัดราชบุรี
- 3.ดร. ราศรี ถิ่นะกุล
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์
จังหวัดนครสวรรค์

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ที่ ศธ 0522.26 /



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

20 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

ด้วยนางบัวผัน เขตการ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์”

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย จากโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการ ประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร.0-2503-2620,0-2504-8036-7

โทรสาร.0-2504-8096

เลขที่แบบสอบถาม

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน พยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางบัวผัน เขตการ กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง
คุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
นครสวรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนและศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลชุมชนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งนี้มีรองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตาม
รายละเอียดในแบบสอบถามนี้ จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตามความ
เป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน คำตอบของท่านทั้งหมด ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอ
ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จึงไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด
โดยผู้วิจัยขอให้ท่านส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้รวบรวมแบบสอบถาม ภายในวันที่ 10 กุมภาพันธ์
พ.ศ. 2551

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณเป็นอย่าง
สูงมา ณ โอกาสนี้ หากท่านมีข้อสงสัยสามารถติดต่อได้ที่ นางบัวผัน เขตการ โรงพยาบาลลาดยาว
จังหวัดนครสวรรค์ 60150 หมายเลขโทรศัพท์ 056-385012 ต่อ 121, 148

ท่านยินดีเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน (...)

(.....) ยินดี

(.....) ไม่ยินดี

ขอแสดงความนับถือ

(นางบัวผัน เขตการ)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

แบบสอบถามการวิจัย

**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามตามการรับรู้ของท่าน คำตอบของท่านทั้งหมด ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จึงไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 57 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 25 ข้อ

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นางบัวผัน เขตการ)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|----------------|
| 1. เพศ | 1 [] [] |
| () 1. ชาย () 2. หญิง | |
| 2. ท่านมีอายุ ปี) | 2 [] [] |
| 3. สถานภาพสมรส | 3 [] [] |
| () 1. โสด () 2. สมรส () 3. หม้าย หย่าร้าง แยก | |
| 4. สถานที่ปฏิบัติงาน | 4 [] [] |
| () 1. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10-30 เตียง | |
| () 2. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง | |
| () 3. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง | |
| 5. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดนครสวรรค์ ปี | 5 [] [] |
| 6. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน | 6 [] [] |
| () 1.ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี | |
| () 2. ปริญญาโท สาขา | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพ แสดงออกทางด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 57 ข้อ

2. ในการตอบแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีลักษณะพฤติกรรมเป็นไปตามแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว

ช่อง 5 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมแสดงออกมากที่สุด

ช่อง 4 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมแสดงออกมาก

ช่อง 3 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมแสดงออกปานกลาง

ช่อง 2 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมแสดงออกน้อย

ช่อง 1 หมายถึง ท่านมีพฤติกรรมแสดงออกน้อยที่สุด

ลำดับ	คุณลักษณะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
1	รอบรู้ในศาสตร์ที่ทันสมัยทั้งด้านวิชาชีพและศาสตร์อื่นๆ						
2	ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ตามมาตรฐาน						
3	ตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์						
4	ให้การปรึกษาด้านกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆแก่ผู้ร่วมวิชาชีพ						
5	มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ						
6	มีความขยัน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ล่วงไปด้วยดี						
7	มีความอดทน						
8	มีความเข้มแข็ง						
9	มีความเชื่อมั่นในตนเอง						

ลำดับ	คุณลักษณะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
10	มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน						
11	ตั้งใจทำงานและมีความรับผิดชอบ						
12	รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน						
13	ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส						
14	พูดจาไพเราะ						
15	มีความรอบคอบ						
16	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
17	มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับบุคคลทุกกลุ่ม						
18	ทำงานเป็นทีมกับผู้อื่นได้						
19	เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
20	มีมารยาทในการเข้าสังคมที่เหมาะสม						
21	ให้เกียรติผู้ร่วมงาน						
22	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้						
23	ประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร						
24	ประพฤติตนอยู่ในหลักการทางศาสนา						
25	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ						
26	มีเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน						
27	เป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา						
28	มีความยุติธรรม เสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน						
29	มีความซื่อสัตย์ สุจริต						
30	บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้						
31	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วน ตน						
32	ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น						

ลำดับ	คุณลักษณะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
33	ยอมรับความสามารถของทีมงาน						
34	ให้ผู้ร่วมงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
35	มีความจริงใจในการร่วมแก้ไขปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา						
36	สื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ใช้คำพูดที่เหมาะสม ไม่ดูถูกเหยียดหยาม ดูหมิ่นดูแคลนผู้อื่น						
37	ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						
38	ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง						
39	สนับสนุนและเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ						
40	สร้างขวัญและกำลังใจ ใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ						
41	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล						
42	มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ						
43	มีความรับผิดชอบ						
44	มีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
45	มีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมในเหตุการณ์ต่างๆทันเวลา						
46	สามารถจัดซื้อจัดจ้างภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม						
47	มีความสามารถในการวางแผน มีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน						
48	มีความสามารถในการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ						

ลำดับ	คุณลักษณะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
49	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
50	มีความสามารถในการนิเทศติดตามผลงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ						
51	มีความรักในองค์กร						
52	มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ						
53	สนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพด้วยความเต็มใจ						
54	แสดงให้เห็นผู้ร่วมงานสาขาอื่นๆเห็นความสำคัญของ วิชาชีพพยาบาล						
55	เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างต่อเนื่อง						
56	ปกป้องสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ขององค์กร พยาบาล						
57	เคารพ ขกย่องและให้เกียรติบุคลากรในวิชาชีพและ เพื่อนร่วมงาน						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความสามารถในการผลิต ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย ด้วยความรู้ ความสามารถ และอุทิศสาคะ ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานที่บรรลุดตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพของผลงาน ความทันเวลา ผลลัพธ์ประโยชน์ในการนำไปใช้และประสิทธิผลของงาน การประหยัคทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 25 ข้อ

2. การตอบแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่า ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานของท่านตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น เป็นไปตามแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่ปรากฏเพียงช่องเดียวเท่านั้น โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- ช่อง 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
 ช่อง 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
 ช่อง 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ช่อง 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
 ช่อง 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ลำดับ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
1	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ผลงานตามเป้าหมายของงานที่กำหนด						
2	ท่านปฏิบัติตามการพยาบาลตามมาตรฐานที่กำหนด						
3	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาที่กำหนด						
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานตามแผนงานที่กำหนด						
5	ท่านสามารถช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทีมงานเพื่อให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดของหน่วยงาน						
6	ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐานงาน						
7	ท่านปฏิบัติงานทุกครั้งด้วยความประณีต						
8	ท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน						

ลำดับ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด	
9	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานมีคุณภาพ						
10	ท่านจะประเมินปริมาณงานกับปริมาณเวลาก่อนเริ่มปฏิบัติงาน						
11	ท่านวางแผนการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้ทันเวลา						
12	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด						
13	ท่านได้รับคำชมเชยว่าทำงานเร็วทันเวลา						
14	ท่านขึ้นปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด						
15	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน						
16	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น สามารถนำไปปฏิบัติหรือปรับใช้ได้						
17	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ						
18	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้าของท่าน						
19	ผลการปฏิบัติงานของท่าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						
20	ท่านกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้งก่อนดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี						
21	ท่านพัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการให้บริการพยาบาล โดยคำนึงถึง ผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น						

ลำดับ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
22	ท่านปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่ กำหนดไว้ในแผน						
23	ท่านตรวจสอบ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เมื่อขึ้น ปฏิบัติงานทุกเวอร์						
24	ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น						
25	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัด						

ภาคผนวก ค

**ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะผู้นำ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์**

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านสติปัญญาและความรู้ จำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับคุณลักษณะผู้นำ
1. รอบรู้ในศาสตร์ที่ทันสมัยทั้งด้านวิชาชีพและศาสตร์อื่นๆ	3.29	.62	ปานกลาง
2. ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ตามมาตรฐาน	3.91	.59	มาก
3. ตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์	3.86	.60	มาก
4. ให้การศึกษาด้านกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆแก่ผู้ร่วมวิชาชีพ	3.52	.73	มาก
ภาพรวมด้านสติปัญญาและความรู้	3.64	.63	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านสติปัญญาและความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2 ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง ตามมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 รองลงมาคือข้อที่ 3 ตัดสินใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 ส่วนข้อที่ 1 รอบรู้ในศาสตร์ที่ทันสมัยทั้งด้านวิชาชีพและศาสตร์อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความคิดและ
บุคลิกภาพ จำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล ระดับ คุณลักษณะ ผู้นำ
5. มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ	4.30	.67	มาก
6. มีความขยัน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง ไปด้วยดี	4.07	.58	มาก
7. มีความอดทน	4.10	.63	มาก
8. มีความเข้มแข็ง	4.03	.59	มาก
9. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.90	.64	มาก
10. มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	3.91	.67	มาก
11. ตั้งใจทำงานและมีความรับผิดชอบ	4.25	.58	มาก
12. รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.10	.58	มาก
13. ร่าเริง ชี้มเข้มแจ่มใส	4.00	.67	มาก
14. พุดจาไพเราะ	3.79	.73	มาก
15. มีความรอบคอบ	3.85	.67	มาก
16. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.60	.71	มาก
ภาพรวมด้านความคิดและบุคลิกภาพ	3.99	.64	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความคิดและบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 5 มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 รองลงมาคือข้อที่ 11 ตั้งใจทำงานและมีความรับผิดชอบ ข้อที่ 7 มีความอดทนและ ข้อที่ 12 รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25, 4.10 และ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58, .63 และ .58 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 16 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .71

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านสังคมจำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับคุณลักษณะผู้นำ
17. มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับบุคคลทุกกลุ่ม	3.98	.69	มาก
18. ทำงานเป็นทีมกับผู้อื่นได้	4.07	.58	มาก
19. เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.83	.58	มาก
20. มีมารยาทในการเข้าสังคมที่เหมาะสม	3.92	.63	มาก
21. ให้เกียรติผู้ร่วมงาน	4.20	.59	มาก
22. ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้	4.00	.63	มาก
23. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.91	.65	มาก
ภาพรวมด้านสังคม	3.99	.62	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านสังคม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 21 ให้เกียรติผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 รองลงมาคือข้อที่ 18 ทำงานเป็นทีมกับผู้อื่นได้และข้อที่ 22 ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 และ .63 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 19 เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากับ 3.83 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม จำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับคุณลักษณะผู้นำ
24. ประพฤติตนอยู่ในหลักการทางศาสนา	4.22	.67	มาก
25. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.33	.57	มาก
26. มีเมตตา กรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน	4.17	.54	มาก
27. เป็นที่พึ่งของผู้ได้บังคับบัญชา	3.86	.61	มาก
28. มีความยุติธรรม เสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	4.14	.60	มาก
29. มีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.42	.57	มาก
30. บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.41	.56	มาก
31. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.02	.55	มาก
ภาพรวมด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.20	.58	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 29 มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.42 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 รองลงมาคือข้อที่ 30 บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และข้อที่ 25 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 และ .57 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 27 เป็นที่พึ่งของผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.86 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการบริหาร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล ระดับ คุณลักษณะ ผู้นำ
32. ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น	4.13	.48	มาก
33. ยอมรับความสามารถของทีมงาน	4.18	.48	มาก
34. ให้ผู้ร่วมงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.09	.50	มาก
35. มีความจริงใจในการร่วมแก้ไขปัญหากับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18	.54	มาก
36. สื่อสารได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ใช้คำพูดที่ เหมาะสม ไม่ถูกเหยียดหยาม ดูหมิ่นดูแคลนผู้อื่น	4.17	.59	มาก
37. ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.11	.62	มาก
38. ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเอง	4.14	.56	มาก
39. สนับสนุนและเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	4.07	.59	มาก
40. สร้างขวัญและกำลังใจ ใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุก ระดับ	4.02	.63	มาก
41. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.75	.71	มาก
42. มีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ	3.70	.71	มาก
43. มีความรับผิดชอบ	4.21	.60	มาก
44. มีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	3.65	.68	มาก
45. มีความสามารถในการตัดสินใจที่เหมาะสมใน เหตุการณ์ต่างๆทันเวลา	3.84	.64	มาก
46. สามารถจัดข้อขัดแย้งภายในหน่วยงาน ได้อย่าง เหมาะสม	3.63	.64	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล ระดับ คุณลักษณะ ผู้นำ
47. มีความสามารถในการวางแผน มีเป้าหมายและ แผนงานที่ชัดเจน	3.68	.66	มาก
48. มีความสามารถในการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ	3.63	.66	มาก
49. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.40	.77	ปานกลาง
50. มีความสามารถในการนิเทศติดตามผลงาน ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.59	.67	มาก
ภาพรวมด้านการบริหาร	3.90	.62	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า โดยข้อที่ 43 มีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 รองลงมาคือข้อที่ 33 ยอมรับความสามารถของทีมงานและข้อที่ 35 มีความจริงใจในการร่วมแก้ไขปัญหากับผู้ได้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48 และ .54 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 49 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .77

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านองค์กร
วิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล ระดับ คุณลักษณะ ผู้นำ
51. มีความรักในองค์กร	3.99	.69	มาก
52. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.17	.66	มาก
53. สนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพด้วยความเต็มใจ	4.10	.61	มาก
54. แสดงให้ผู้ร่วมงานสาขาอื่นๆเห็นความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล	4.01	.67	มาก
55. เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอย่างค่อเนื่อง	4.00	.65	มาก
56. ปกป้องสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ขององค์กรพยาบาล	4.03	.71	มาก
57. เคารพ ยกย่องและให้เกียรติบุคคลากรในวิชาชีพและเพื่อนร่วมงาน	4.19	.60	มาก
ภาพรวมด้านองค์กรวิชาชีพ	4.07	.65	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ด้านองค์กรและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 57 เคารพ ยกย่องและให้เกียรติบุคคลากรในวิชาชีพและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .60 รองลงมาคือข้อที่ 52 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและข้อที่ 53 สนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 และ .61 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 51 มีความรักในองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .69

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้าน ปริมาณงาน จำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล ระดับ ประสิทธิผล
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ผลงานตามเป้าหมายของงานที่กำหนด	3.92	.62	มาก
2. ท่านปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานที่กำหนด	4.03	.50	มาก
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาที่กำหนด	3.95	.67	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานตามแผนงานที่กำหนด	3.93	.58	มาก
5. ท่านสามารถช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดของหน่วยงาน	3.95	.57	มาก
ภาพรวมด้านปริมาณงาน	3.96	.59	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 2 ท่านปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.03 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 รองลงมาคือข้อที่ 3 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลาที่กำหนดและข้อที่ 5 ท่านสามารถช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทีมงาน เพื่อให้เสร็จตามแผนงานที่กำหนดของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 และ .57 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้ผลงานตามเป้าหมายของงานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้าน
คุณภาพของผลงาน จำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล ระดับ ประสิทธิผล
6. ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วนตามมาตรฐาน งาน	3.94	.55	มาก
7. ท่านปฏิบัติงานทุกครั้งด้วยความประณีต	3.86	.62	มาก
8. ท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของ งาน	3.90	.55	มาก
9. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ว่าปฏิบัติงานมีคุณภาพ	3.71	.61	มาก
ภาพรวมด้านคุณภาพของผลงาน	3.85	.58	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านคุณภาพ
ของผลงาน อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 เมื่อพิจารณา
รายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยข้อที่ 6 ท่านปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน
ตามมาตรฐานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 รองลงมาคือข้อที่
8 ท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานและข้อที่ 7 ท่านปฏิบัติงานทุกครั้งด้วย
ความประณีต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 และ .62
ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 9 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติงานมี
คุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ในด้านความ
ทันเวลา จำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล ระดับ ประสิทธิภาพ
10. ท่านจะประเมินปริมาณงานกับปริมาณเวลาก่อนเริ่ม ปฏิบัติงาน	3.75	.65	มาก
11. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้ ทันเวลา	3.89	.61	มาก
12. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.88	.63	มาก
13. ท่านได้รับคำชมเชยว่าทำงานเร็วทันเวลา	3.45	.68	ปานกลาง
14. ท่านขึ้นปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด	4.50	.73	มากที่สุด
ภาพรวมด้านความทันเวลา	3.89	.66	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านความ
ทันเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .66 เมื่อ
พิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ 14 ท่านขึ้นปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนดมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
ที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .73 รองลงมาคือข้อที่ 11 ท่าน
วางแผนการปฏิบัติงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานเพื่อให้ทันเวลาและข้อที่ 12 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จภายใน
ระยะเวลาที่กำหนดมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานเท่ากับ .61 และ .63 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 13 ท่านได้รับคำชมเชยว่าทำงานเร็วทันเวลา
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .68

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในด้าน ผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกตามรายชื่อ (n = 210)

ชื่อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล ระดับ ประสิทธิผล
15. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	3.70	.57	มาก
16. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประ โยชน์ต่อหน่วยงาน อื่น สามารถนำไปปฏิบัติหรือปรับใช้ได้	3.56	.62	มาก
17. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประ โยชน์ต่อการพัฒนา วิชาชีพ	3.62	.61	มาก
18. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อความก้าวหน้า ของท่าน	3.64	.67	มาก
19. ผลการปฏิบัติงานของท่าน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.83	.59	มาก
20. ท่านกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้ง ก่อนดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	3.70	.63	มาก
21. ท่านพัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการให้บริการ พยาบาล โดยคำนึงถึง ผลลัพธ์ที่ได้ต้องมีคุณภาพหรือ มีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.76	.59	มาก
ภาพรวมด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.69	.61	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้าน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 เมื่อ
พิจารณารายชื่อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 19 ผลการปฏิบัติงานของท่านมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 รองลงมาคือข้อ
ที่ 21 ท่านพัฒนาระบบงาน รูปแบบหรือวิธีการให้บริการพยาบาล โดยคำนึงถึง ผลลัพธ์ที่ได้ต้องมี
คุณภาพหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อที่ 15 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของ
ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและข้อที่ 20 ท่านกำหนดมาตรฐานงานหรือเป้าหมายของงานและ

ขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกครั้ง ก่อนดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76, 3.70 และ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59, .57 และ .63 ตามลำดับ ส่วนข้อที่ 16 ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น สามารถนำไปปฏิบัติหรือปรับใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .62

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านการประหยัดทรัพยากร จำนวนตามรายชื่อ (n = 210)

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผลระดับประสิทธิภาพ
22. ท่านปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน	3.74	.63	มาก
23. ท่านตรวจสอบ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เมื่อขึ้นปฏิบัติงานทุกเวร	3.79	.67	มาก
24. ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น	3.83	.55	มาก
25. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	3.75	.61	มาก
ภาพรวมด้านการประหยัดทรัพยากร	3.78	.61	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านการประหยัดทรัพยากรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่ 24 ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตของงานที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 รองลงมาคือข้อที่ 23 ท่านตรวจสอบ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ เมื่อขึ้นปฏิบัติงานทุกเวรและข้อที่ 25 ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในด้านการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .67 และ .61ตามลำดับ

ส่วนข้อที่ 22 ทานปฏิบัติงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ส่งผลให้ต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .63

ภาคผนวก ง
ตารางแสดงคุณลักษณะผู้นำ

ตารางที่ 12 คุณลักษณะผู้นำ

คุณลักษณะผู้นำ	สตอกคิลด์	คอนโก และ คาบูโก	เคิร์ก แพททริก และลอคกี	กินซี	คารณี จามจรี
มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด(Intelligence)	✓			✓	✓
มีความประับกระเฉง ว่องไว (Alertness)	✓				
มีความเข้าใจ (Insight)	✓				
มีความรับผิดชอบ (Responsibility)	✓			✓	
มีความคิดริเริ่ม (Initiative)	✓			✓	✓
มีความพากเพียร (Persistence)	✓				
มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)	✓				
มีฐานะทางสังคม (Sociability)	✓	✓		✓	
มีความสำเร็จ (Achievement)	✓				
มีความร่วมมือในการทำงาน (Cooperativeness)	✓				
มีความอดทน (Tolerance)	✓				
เป็นผู้มีบารมี (Influence)	✓	✓			
แรงขับ (Drive)			✓		
ความปรารถนาที่จะนำหรือจูงใจ (Motivation)		✓	✓	✓	
มีความซื่อสัตย์ (Integrity)			✓		
มีความสามารถในการรับรู้ (Cognitive ability)			✓		
คุณลักษณะเด่นด้านความรู้ (Task Knowledge)			✓		
มีวิสัยทัศน์		✓		✓	
ทักษะการสื่อสาร		✓		✓	
มีความยืดหยุ่น		✓		✓	
มีคุณธรรม จริยธรรม					✓
มีความสามารถด้านการบริหาร		✓			✓

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	บัวผัน เขตการ
วัน เดือน ปีเกิด	1 กุมภาพันธ์ 2510
สถานที่เกิด	อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์ ประชารักษ์ นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ สำเร็จการศึกษาปี 2532
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์
ตำแหน่ง	หัวหน้างานผู้ป่วยในหญิง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์