

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

นางชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2550

**The Relationship between Leadership Characteristics of Head Nurses and
Job Motivation of Professional Nurses as Perceived by Professional Nurses at
Community Hospital, Region 2**

Mrs. Chadaporn Konjanta

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 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลชุมชนเขต 2

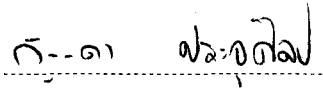
ชื่อและนามสกุล นางชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ

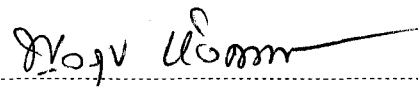
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

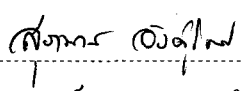
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังศุโชติ

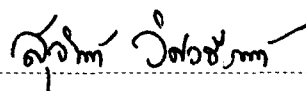
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาตา ประจุกสิลาป)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังศุโชติ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

 ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 24 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

ผู้วิจัย นางชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ ประิญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

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

ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน ในเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ (2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน ในเขต 2 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2

กลุ่มประชากรคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 รวม 1619 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน จำนวน 321 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงพยาบาลชุมชน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนที่ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามแต่ละส่วน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70) (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 และ .76 ตามลำดับ) (3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ระดับปานกลางที่มีระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 ($r = .545$)

คำสำคัญ คุณลักษณะผู้นำ หัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจ โรงพยาบาลชุมชนเขต 2

Thesis title: The Relationship between Leadership Characteristics of Head Nurses and Job Motivation of Professional Nurses as Perceived by Professional Nurses at Community Hospitals, Region 2

Researcher: Mrs.Chadaporn Konjanta ; **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 the perceptions of professional nurses on leadership characteristics of head nurses, (2) to study job motivation of professional nurses, and (3) to find the relationship between leadership characteristics of head nurses and job motivation of professional nurses at community hospitals, Region 2.

The population consisted of 1,619 professional nurses who worked at community hospitals, Region 2. The sample group was calculated by Taro Yamane formula and selected by proportional stratified random sampling techniques according to the size of hospitals. It comprised 321 professional nurses. The research instruments were questionnaires and consisted of three parts: demographic data, leadership characteristics, and job motivation. Content validity was tested. The Cronbach Alpha reliability coefficients of the second and the third parts were 0.97 and 0.92 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 leadership characteristics of head nurses at the high level ($\bar{X} = 3.91, SD = .70$). (2) They rated their job motivation at the medium level, both of which were a motivation factor ($\bar{X} = 3.64, SD = .64$) and a supportive factor ($\bar{X} = 3.58, SD = .76$). Finally, (3) there was statistically significant positive correlation between leadership characteristics of head nurses and job motivation of professional nurses. ($p < .01, r = .545$)

Keywords: Leadership Characteristics, Head Nurses, Motivation, Community Hospitals, Region 2

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2
ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์
ดร.พุดสุข หิงคานนท์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาศ อังศุโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา และควบคุม
วิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำปรึกษา แนะนำตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความกรุณา และ
เอาใจใส่ คอยกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีกำลังใจ เกิดพลังในการทำวิทยานิพนธ์นี้ให้สำเร็จ ผู้วิจัย
รู้สึกซาบซึ้ง และประทับใจที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง 2 ท่าน ด้วยความเคารพยิ่งไว้
 ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ
เครื่องมือสำหรับวิจัย ตลอดจนได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากคุณบัวผัน เขตการหัวหน้าหอผู้ป่วย
ใน โรงพยาบาลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ที่ช่วยประสานงานเพื่อดำเนินการทดสอบเครื่องมือการ
วิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชนทุกท่าน ใน โรงพยาบาลชุมชน เขต 2 ที่ให้ความ
กรุณาและอนุเคราะห์ให้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง ขอขอบพระคุณหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของ
โรงพยาบาลชุมชน เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ช่วยเหลือประสานการเก็บข้อมูลและ
ขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการ
เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จนส่งผลต่อการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ในโอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา
โรงพยาบาลหนองผาทุกท่านที่เป็นกำลังใจและมอบความปรารถนาดีมาโดยตลอด และขอขอบคุณ
เพื่อนร่วมรุ่นหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัย-
ธรรมาธิราช รุ่น 1 ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจช่วยเหลือมาโดยตลอด และขอขอบคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนาม
ในที่นี้ที่ช่วยเหลือผู้วิจัยมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึง
ขอขอบพระคุณอย่างสูง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บุคคลในครอบครัวทุกท่านที่ร่วมเป็นกำลังใจในทำการ
วิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ชฎาภรณ์ ก้อนจันดี

พฤษภาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประเด็นปัญหาการวิจัย	6
สมมุติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	11
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ	19
บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	34
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของโรงพยาบาลชุมชน	38
ขอบเขตหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง	55
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	57
ส่วนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ	59
ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ชุมชนเขต 2	60
ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ พยาบาลประจำการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลชุมชนเขต 2	62
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปการวิจัย	64
การอภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	82
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	83
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	85
ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	87
ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามรายชื่อ	101
ประวัติผู้วิจัย	110

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การศึกษาลักษณะเฉพาะและลักษณะพิเศษของความเป็นผู้นำ.....	25
ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงพยาบาลแยกตามขนาดโรงพยาบาลในแต่ละจังหวัดในเขต 2.....	44
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนเขต 2.....	50
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	57
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในภาพรวม และรายด้าน.....	60
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 จำแนกโดยรวมและรายด้าน.....	61
ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้า หอผู้ป่วยภาพรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2.....	67
ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้า หอผู้ป่วยรายด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 จำแนกรายด้าน.....	63

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรอบด้าน ส่งผลต่อก่อให้เกิดปัญหา และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาด้านสุขภาวะ และสุขภาพอนามัยของประชาชน แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550 – 2554 มีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาสุขภาพไทยไปสู่ระบบสุขภาพพอเพียงสอดคล้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทย โดยเน้นมิติสุขภาพไทย สถานการณ์ปัญหาสุขภาพ และระบบสาธารณสุข เพื่อเน้นการดูแลสุขภาพของประชากรชาวไทย โดยการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนที่ครอบคลุมอย่างทั่วถึงจากร้อยละ 69 ในปี 2539 เป็นร้อยละ 96.3 ในปี 2548 ทำให้ประชาชนมีหลักประกันสุขภาพ และสามารถเข้ารับการรักษาตามสิทธิประโยชน์ โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการปฏิเสธการรักษาและค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล นอกจากนี้ โยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ายังทำให้เกิดการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน และหน่วยบริการปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ทำงานสุขภาพเชิงรุกและบริการใกล้บ้าน (แผนยุทธศาสตร์สุขภาพพอเพียง 2550)

จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักในการดูแลสุขภาพ จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบสุขภาพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง โดยรัฐเป็นผู้กำหนดมาตรฐานกลุ่มบริการที่จำเป็นให้ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ การส่งเสริม การป้องกัน การรักษาและฟื้นฟูสุขภาพ และให้ประชาชนได้รับบริการเท่าเทียมกันอย่างถ้วนหน้า และกำหนดให้การบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีมาตรฐาน (พลสุข หิงคานนท์ 2547) ซึ่งในการให้บริการของหน่วยงานสุขภาพในประเทศไทยนั้น พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสุขภาพ และการปฏิบัติงานในหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นกับผู้บริหารงานในหน่วยงานนั้นด้วย โดยเฉพาะงานการพยาบาล ผู้บริหารพยาบาลเป็นแกนนำสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาระบบบริหารการพยาบาลในองค์กร โดยผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญในการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการ นำคนในองค์กรให้

สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร เข้าใจในการวางแผนงาน มีการตัดสินใจที่ดี มีการคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดกับงานขององค์กร มีทักษะในการสื่อสาร การควบคุม การกำกับ การประสานงาน การสร้างแรงจูงใจ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดการวางแผนพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และการที่หน่วยงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมียังผู้บริหารหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควบคู่ไปด้วย (พูลสุข หิงคานนท์ 2547)

ในองค์กรการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มการพยาบาลหรือฝ่ายการพยาบาลจะเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรในการควบคุมกำกับมากที่สุดในโรงพยาบาล เพื่อกระจายความรับผิดชอบงานตามลักษณะงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการจัดโครงสร้างขององค์กรพยาบาล ได้แบ่งระดับ ผู้บริหารออกเป็น 2 ระดับ คือ หัวหน้ากลุ่มพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วย (กองการพยาบาล 2539) ทั้งนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่ดำรงสถานภาพในตำแหน่งของผู้บริหารที่สำคัญในองค์กร เพราะเป็นผู้อยู่ระหว่างผู้บริหารระดับต่างๆขององค์กรซึ่งต้องอาศัยทักษะความรู้ และความสามารถที่เหมาะสมสำหรับประเภทงานนั้นๆ ลักษณะงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติงาน คือการปฏิบัติงานด้านการบริหารการพยาบาล การเป็นผู้นำในการกำหนดปรัชญา นโยบาย วิสัยทัศน์ การบริการเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติ สามารถปฏิบัติการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย พัฒนาและฟื้นฟูความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆในหน่วยงาน การบริหารด้านวิชาการ โดยมีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงาน ดำเนินการอบรมฟื้นฟูวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติการพยาบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ปัญหาต่างๆเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานด้านบริการ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้า เป็นผู้ให้คำปรึกษากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทั้งทางด้านวิชาการ (กองการพยาบาล 2539)

นอกจากหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีหน้าที่ตามความรับผิดชอบแล้ว หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเป็นผู้นำในหน่วยงาน และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำนั้นเป็นลักษณะอันมีคุณค่าอย่างยิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ และให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (อรรถกร ชำนาญเนตร 2548) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะเฉพาะที่เหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างไปจากบุคคลธรรมดา คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล แรงจูงใจของภาวะผู้นำ ปัจจัยที่ใช้สติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ และความเข้าใจของภาวะผู้นำ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี

2544) นอกจากนี้สโตกคิลล์ (Stogdill, 1948 อ้างในราณี อธิชัยกุล 2547) ได้รวบรวมคุณลักษณะพิเศษของผู้นำไว้ว่าผู้นำที่ดีมีคุณลักษณะดังนี้คือ มีความสามารถ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม สถานภาพ และเบนนิส (Warren Bennis, 1985 อ้างใน ราณี อธิชัยกุล 2547) ได้สรุปคุณลักษณะที่ผู้นำควรมีไว้ 4 กลุ่ม ได้แก่ การบริหาร อย่างเอาใจใส่ การบริหารอย่างมีวินัย การบริหารอย่างไว้ใจ กับบริหารตนเอง และนอทเฮาท์ (Northouse, 2004) ได้สรุปคุณลักษณะผู้นำไว้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ด้านความรู้ ความเชื่อมั่นในตนเอง การกล้าตัดสินใจ ความซื่อสัตย์ และการอยู่ร่วมกันในสังคม หัวหน้าหรือผู้ป้วยจะต้องเป็นผู้สร้างศรัทธา โดยอาศัยทักษะ และความสามารถเฉพาะตัว ได้แก่ ความเชี่ยวชาญทางการพยาบาล ความสามารถในการจัดการ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ความสามารถในการต่อรองเมื่อเกิดความขัดแย้ง เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (คารณี จามจรี 2546)

ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ การปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยให้เกิดประสิทธิภาพก็เช่นกัน นอกจากจะมีผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การทำงาน และสร้างทัศนคติทางบวกมีผลต่อการสร้างผลผลิตของงาน เฮอร์เบิร์ต (Herzberg 1959) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจว่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้นขึ้นกับปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ซึ่งทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน และทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ อีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและ การบริหารงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งถ้าขาดหายไปจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของ อัจฉรา มั่นหาญ (2545) พบว่าปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานความสำเร็จ ในงานและความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงความก้าวหน้าในตำแหน่งที่งานการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในองค์ประกอบในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือนและสวัสดิการและความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้นำในองค์กรต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากรเพื่อให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีความพยายามในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายส่วนบุคคล (ทองใบ สุคชาติ 2543) และเป็นการกระตุ้น

ให้บุคคลในหมู่คณะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีโอกาสทำให้งานในองค์กรบรรลุเป้าหมายตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด

คุณลักษณะของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล แต่ทั้งนี้ภาวะผู้นำของบุคคลต้องขึ้นกับสถานการณ์ด้วย(Northouse ,2004) จากการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ปี 2550 ในภาพรวมพบว่าต่ำกว่าเป้าหมาย (เป้าหมายมากกว่า 80%) คือได้เพียงร้อยละ 71.45 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย 2550) และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะของผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน โดยเฉพาะเขต 2 ซึ่งในปัจจุบันนี้กระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายให้โรงพยาบาลชุมชนทุกเขต เร่งรัดการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของจังหวัด โดยให้โรงพยาบาลจัดบริการให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพ ลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน แห่งหนึ่งในเขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้า หอผู้ป่วยกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และสนับสนุนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นประโยชน์สูงสุดต่อผู้ป่วย

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยและได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

3.1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ มีนักวิชาการได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำไว้หลายลักษณะ ซึ่งนอทเฮาท์ Northouse, 2004) ได้ศึกษาและรวบรวมคุณลักษณะที่มีผู้ศึกษาไว้ว่าผู้นำควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

3.1.1 ความรอบรู้ (Intelligence) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นผู้ที่สามารถคิดเป็นเหตุผล มีความรอบรู้ แสดงออกถึงความสามารถในการพูดที่น่าเชื่อถือ และเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถที่แท้จริงเกี่ยวกับสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญที่ทำให้ผู้อื่นพบเห็นแล้วยอมรับนับถือ และมีความมั่นใจในตัวของผู้ผู้นำ

3.1.3 การกล้าตัดสินใจ (Determination) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่มีความปรารถนาที่จะเห็นความสำเร็จของงาน มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค และความสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

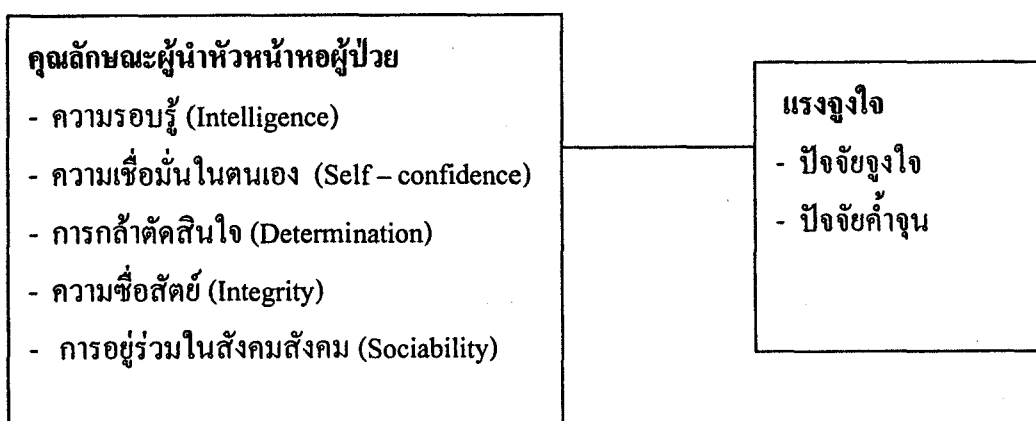
3.1.4 ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ยุติธรรม ตรงไปตรงมา มีความยึดมั่นในหลักการ มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างความมั่นใจให้ผู้อื่นเชื่อใจต่อสิ่งที่พูดไว้ ทำให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีเกียรติน่าเคารพสรรเสริญ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3.1.5 การอยู่ร่วมในสังคมสังคม (Sociability) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความเป็นมิตร กล้าแสดงออก มีมารยาท รู้จักกาลเทศะ และมีไมตรี แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำดังกล่าว สอดคล้องกับบทบาทของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติหน้าที่ในการวางแผน การประสานงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กร การเป็นผู้รู้ มีทักษะในการปฏิบัติงาน การจัดระบบงาน การตัดสินใจแก้ปัญหา การพัฒนาบุคลากร (Ganong and Ganong 1980 , Barrette, 1968) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดคุณลักษณะเฉพาะของความเป็นผู้นำของนอทเฮาท์ (Northouse , 2004)

3.2 แรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของเฮร์เบิร์ต (Herzberg, 1959) ซึ่งมีแนวคิดว่าคุณค่าที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกพึงพอใจในการที่ได้ทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน เหมาะสำหรับการนำมาประยุกต์ใช้กับกลุ่มคนระดับวิชาชีพที่มีคนมีความรู้ ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในการบริหาร (กรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย 2543) การที่ผู้ปฏิบัติจะพึงพอใจในงานมาก หรือน้อย ขึ้นอยู่กับองค์การนั้นมีแรงจูงใจมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้บริหารในปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจให้มากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปสู่ ความพร้อมและอยากปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นเพียงสิ่งจำเป็นที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในการเตรียมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารขององค์กรต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดปัจจัยต่างๆ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน (Robbins, 1985)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ประเด็นปัญหาการวิจัย

- 4.1 คุณลักษณะผู้นำของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 เป็นอย่างไร
- 4.2 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 มีแรงจูงใจระดับใด

4.3 คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 หรือไม่

5. สมมุติฐานการวิจัย

คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มุ่งศึกษาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ แรงจูงใจของพยาบาลประจำการและความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 ประชากรคือ พยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจำนวน 39 แห่ง 1,619 คน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 จำนวน 321 คนโดยใช้สูตร Taro Yamane' ในการ คำนวณกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 23 เมษายน พ.ศ. 2551

6.2 ตัวแปรที่ศึกษา

6.2.1 ตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 2 มี 5 ด้าน คือ

1. ความรอบรู้ (Intelligence)
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)
3. การกล้าตัดสินใจ (Determination)
4. ความซื่อสัตย์ (Integrity)
5. การอยู่ร่วมในสังคม (Sociability)

6.2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจของการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 คือ

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน

2. การยอมรับนับถือ
 3. ลักษณะของงาน
 4. ความรับผิดชอบ
 5. โอกาสก้าวหน้าในงาน
- ปัจจัยสำคัญ ได้แก่
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน
 2. นโยบายและการบริหารงาน
 3. การบังคับบัญชา
 4. ความมั่นคงในงาน
 5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

7. นวัตกรรมที่เฉพาะ

7.1 คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเดียวกันประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

7.1.1 ความรอบรู้ (Intelligence) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นผู้ที่สามารถคิดเป็นเหตุผล มีความรอบรู้ และเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

7.1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แสดงถึงความสามารถที่แท้จริงเกี่ยวกับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญที่ทำให้ผู้อื่นพบเห็นแล้วยอมรับนับถือ และมีความมั่นใจในตัวของผู้นำ

7.1.3 การกล้าตัดสินใจ (Determination) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่มีความปรารถนาที่จะเห็นความสำเร็จของงาน มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค และความสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

7.1.4 ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ตรงไปตรงมา มีความซื่อมั่น

ในหลักการ มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างความมั่นใจ ให้ผู้อื่นเชื่อใจต่อสิ่งที่พูดไว้ ทำให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีเกียรติน่าเคารพสรรเสริญ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชา

7.1.5 การอยู่ร่วมในสังคม (Sociability) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ ต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่มีความเป็นมิตร กล้าแสดงออก มีมารยาท รู้จักกาลเทศะ และมีไมตรี แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

7.2 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นหรือสิ่งทำให้พยาบาลประจำการ มีทัศนคติทางด้านบวก และพึงพอใจในงานซึ่งมีผลให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบไปด้วย

7.2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้ตามผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

7.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกโดยการยอมรับความคิดเห็น และการยกย่องชมเชย

7.2.3 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

7.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่สำคัญ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

7.2.5 โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงโอกาสก้าวหน้าไปในการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงาน โอกาสด้านการศึกษา อบรม และดูงาน

7.3 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคคล ไม่เกิดความท้อถอยในการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบไปด้วย

7.3.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือพิจารณาการเลื่อนระดับเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของพยาบาลประจำการ

7.3.2 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความเหมาะสมของนโยบายของหน่วยงาน การจัดระบบงาน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

7.3.3 การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ดำเนินงาน มีกระบวนการควบคุม ติดตามงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงให้คำแนะนำหรือมอบหมาย ความรับผิดชอบต่างๆในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลประจำการ

7.3.4 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงขององค์กรที่พยาบาลประจำการปฏิบัติอยู่

7.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

7.3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

7.4 พยาบาลประจำการ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาพยาบาลศาสตร์และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ไม่น้อยกว่า 1 ปี

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน

8.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงาน ของพยาบาลประจำการ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาล ชุมชนเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับ แรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
3. บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
4. ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุนของโรงพยาบาลชุมชน
5. ขอบเขตหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า Movers ซึ่งหมายถึง การเคลื่อนไหว (Motion) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในมนุษย์ที่ทำให้ กระตุ้น หรือผลักดัน ให้เคลื่อนไหวพฤติกรรม (ราณี อธิชัยกุล 2547)

เดวิสและอาร์มสตรอง(David and Armstrong, 1985) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจหมายถึง การที่ผู้บริหารได้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

มิลเชลล์ และ ลาร์สัน (Mitchell & Larson, 1987) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นจากภายในและภายนอกบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

ฮุสตัน (Huston, 1985 อ้างใน อริยา กุหา 2546) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือองค์ประกอบ (Factor) ที่กระตุ้นและกำหนดทิศทางของพฤติกรรม

روبบินส์ (Robbins,1989) ได้ให้ความหมายการจูงใจว่าหมายถึงความปรารถนา ความพยายามไปให้ถึงความสำเร็จสูงสุดขององค์การ ซึ่งเป็นเงื่อนไขของความสามารถ ความพยายามของบุคคลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า การจูงใจหมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของทุกคนคือความต้องการ

โดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น จากภายในและภายนอกที่ผลักดันทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและความต้องการพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ได้มาซึ่งค่าตอบแทนในการทำงานในอนาคตภายภาคหน้า แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ความสำคัญของการจูงใจ

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานมีดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อพฤติกรรมมนุษย์ในการขยันขันแข็งกระตือรือร้น เพื่อการทำงานให้สำเร็จ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. การจูงใจในการทำงานช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Viability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานก่อให้เกิดการทำงานที่ดี ประสิทธิภาพสำเร็จซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีการแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ บุคคลที่มีจรรยาบรรณในการทำงานมีความรับผิดชอบในการทำงาน มั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน เป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ (จิตวิทยา อุตสาหกรรม 2550)

นรา สมประสงค์(2536) ได้สรุปความสำคัญของการจูงใจที่มีต่อการบริหารงาน ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร

2. ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ทำทีในการทำงานแก่ผู้ทำงาน

3. ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

4. ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มใน

องค์กร

5. ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น

6. ช่วยให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กรที่ทำงานอยู่ บุคลากรมีความมั่นคง

ปลอดภัย

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแนวคิดที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเพื่อความสำเร็จของงาน มีหลายแนวคิดดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

1.3.2 ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

1.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

1.3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Theory)

1.3.5 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

1.3.6 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

1.3.7 ทฤษฎีการใช้ภาษาจูงใจ (Motivation Language Theory)

ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวมานี้มีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) (Maslow, 1954) มาสโลว์ได้เสนอไว้ว่าความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประการดังนี้

(1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Need) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยจากความไม่มั่นคง หรือความความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน

(3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ความต้องการสังคม หรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน

(4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Need) ประกอบด้วยความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ

(5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวัง

2) ทฤษฎี อีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1967) ได้การพัฒนาแนวคิดมาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ โดยความต้องการตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ มี 3 ระดับ คือ

(1) ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และวัตถุ เช่น อาหาร น้ำ รวมทั้งเงินเดือน และสภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น

(2) ความต้องการสัมพันธ์ กับผู้อื่น (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ครอบครัว กลุ่มเพื่อน กลุ่มเพื่อนงาน กลุ่มวิชาชีพ

(3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดงานมีประสิทธิภาพให้ผู้อื่นยอมรับยกย่อง

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีอีอาร์จี มีความคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการมีชีวิต เปรียบเทียบได้ตามความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์กับผู้อื่นคล้ายคลึงกับความต้องการสังคมและความต้องการเจริญก้าวหน้า เหมือนกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

นอกเหนือจากความคล้ายคลึงกับทฤษฎีมาสโลว์ ทฤษฎีอีอาร์จีของอัลเดอร์เฟอร์มีประเด็นแตกต่างมาสโลว์ มนุษย์มีความต้องการมากกว่า 1 ประเภท ในช่วงเวลาเดียวกัน และความต้องการนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองครบถ้วนก่อนที่จะต้องการขั้นสูง ทฤษฎีอีอาร์จีมีความยืดหยุ่นมากกว่า เพราะให้ความสำคัญต่อความแตกต่างของบุคคลที่อาจทำให้เกิดความต้องการที่แตกต่าง นอกเหนือจากหลักการของความพึงพอใจและความก้าวหน้าที่คล้ายคลึงกันกับแนวคิดของมาสโลว์ นอกจากนี้อัลเดอร์เฟอร์ ยังได้เสนอถึงหลักการกดดันกับการถดถอย (Fugression Principle) ซึ่งหมายถึง การที่มนุษย์ประสบความสำเร็จในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูง จึงเกิดความกดดันอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งต้องหยุดความต้องการนั้น และถดถอยกลับมาอยู่ในสภาพของความต้องการที่เป็นอยู่

3) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two factor Theory) (Herzberg, 1959) เป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกพึงพอใจในสิ่งที่ได้ทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ที่ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นในการทำงานทำให้พนักงานมีทัศนคติทางด้านบวกและพึงพอใจในงานซึ่งมีผลให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

1.2) การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้ถึงการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกโดยการยอมรับความคิดเห็น และการยกย่องชมเชย

1.3) ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ท้าทายความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ถึงการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.5) โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าไปในการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงาน โอกาสด้านการศึกษา อบรม และดูงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่มีได้เป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นการให้ความสนใจต่อปัจจัยเกื้อหนุนจึงเป็นสิ่งจำเป็นถึงแม้จะไม่ได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจในการทำงาน ตามทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ซึ่งประกอบไปด้วย

2.1) เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน

2.2) นโยบายและการบริหารงานความเหมาะสมของนโยบายของหน่วยงาน การจัดระบบงาน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

2.3) การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ดำเนินงาน มีกระบวนการควบคุม ติดตามงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆในการปฏิบัติงาน

2.4) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยั่งยืน ของอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงขององค์กร

2.5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

2.6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพรวมถึงอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

4) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคิลแลนด์ (McClelland's Theory) เดวิด แมคคิลแลนด์(Davids McClelland) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นเพื่อให้เข้าใจในการจูงใจ คือ คนมีความต้องการ 3 ประการ (Robbins , 1989)

1) ความต้องการด้านความสำเร็จ (Achievement)เป็นแรงขับที่จะต้องกระขย่องในความสำเร็จ การบรรลุถึงมาตรฐานและความสำเร็จตามที่ได้วางเป้าหมายไว้ ความต้องการประเภทนี้เป็นพฤติกรรมที่จะกระทำการใด ๆ ให้เป็นผลสำเร็จตามมาตรฐานเป็นแรงขับที่จะนำไปสู่ความความเป็นเลิศตามมาตรฐานที่วางไว้ลักษณะเด่นของบุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงคือ

1.1) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างสูงในความรับผิดชอบต่อ การทำงาน หรือการแก้ปัญหาและมีแนวโน้มที่ต้องการทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับผู้อื่นและหากต้องการความช่วยเหลือจะเลือกคนที่มีความสามารถมาช่วยมากกว่าเลือกด้วยความชอบส่วนตัว

1.2) เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่ต้องการทำงานที่มีเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและใช้ความสามารถมาก

1.3) เป็นผู้ที่มีความต้องการประเมินผลการที่ตนเองทำอยู่เสมอและต้องการทราบว่าตนประสบความสำเร็จหรือไม่

1.4) เป็นผู้ที่มีความสันทัดในการจัดระบบงานและมีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5) เป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็งชอบงานที่ท้าทาย

2) ความต้องการสัมพันธ์กับผู้อื่น (Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มิมิตร และเป็นมิตรกับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีการสร้างความร่วมมือในการทำกิจกรรมและความต้องการความเข้าใจจากผู้อื่นมีการสร้างความร่วมมือในการทำกิจกรรมและความต้องการความเข้าใจจากผู้อื่นและให้ความเข้าใจผู้อื่น เป็นความปรารถนาที่จะสร้างความมิตรภาพ

และมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นคล้ายกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการสัมพันธ์สูงมีลักษณะดังนี้

2.1) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความอบอุ่นใจและการรับรองจากผู้อื่น

2.2) มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามความประสงค์ของผู้อื่นเมื่อมีแรงกดดัน

2.3) มีความสนใจ ใส่ใจกับความรู้สึกกับความรู้สึกของผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการในการควบคุมคนอื่น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น และมีความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ผู้ที่มีความต้องการอำนาจสูงจะมีลักษณะดังนี้

3.1) อยากรมีอิทธิพลต่อผู้อื่นและนำผู้อื่น

3.2) อยากทำการควบคุมผู้อื่น

3.3) ผูกชัคกับผู้นำและผู้ตาม

3.4) ชอบแนะนำให้ความคิดเห็น

3.5) ชอบแสวงหาตำแหน่งเมื่อมีกิจกรรมกลุ่ม

ความต้องการทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จะเป็แรงจูงใจไปสู่ความสำเร็จของงาน การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งสามจะส่งผลต่อความรับผิดชอบ ความพึงพอใจในงาน และความเชื่อมั่นของบุคลากรในการทำงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทั้งนี้ขึ้นกับการพิจารณาให้แรงจูงใจที่เหมาะสมกับสถานการณ์

5) ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งวูรัม (Vroom, 1970) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังไว้ว่า แรงจูงใจที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลเป็นกระบวนการที่บุคคลนั้นเลือกตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏอย่างไร เนื่องจากความคาดหวังในองค์ประกอบสองประการคือ

1) ความคาดหวังว่ามีโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะได้ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการปฏิบัติงานของคน

2) ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่คาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัตินั้น บุคคลแต่ละคนรู้สึกว่ามีค่าสำคัญหรือพึงพอใจมากเพียงใด

จากองค์ประกอบสองประการนี้ สรุปได้ว่า หากบุคคลหวังว่ามีโอกาสมากที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานและผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้น เขาู้สึกว่ามีความสำคัญและเขาพึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจมากพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปในทางกลับกันหากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลหรือ

ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งหรือว่าแม้มีโอกาสมาก ที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่มีความสำคัญหรือเขาไม่พึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีพฤติกรรมการทำงานออกมาไม่ดีหรือกล่าวว่ามีแรงจูงใจต่ำนั่นเอง

6) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) สกินเนอร์ (Skinner อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร 2550) กล่าวคือ เป็นทฤษฎี ที่นำมาใช้กระตุ้นบุคคลเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการเสริมแรง ซึ่งทฤษฎีเสริมแรงเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ทฤษฎีเงื่อนไข (Open Conditioning Theory) ประเภทการเสริมแรง (Types of Reinforcement)

1) การเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การให้สิ่งจูงใจ ที่ผู้ปฏิบัติงานชื่นชอบ เช่น เงินรางวัล ค่ายกย่อง คำชมเชย

2) การเสริมแรงลบ (Negative Reinforcement) หมายถึง การกำหนดเงื่อนไข ที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องการหรือไม่ชอบเช่น กำหนดเงื่อนไขจะไม่เพิ่มเงินเดือน หากผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3) การระงับพฤติกรรม (Extinction) คือการยุติหรือลดการกระทำ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ขณะประชุม หากผู้เข้าประชุมพูดคุยกัน อาจจะมีการกล่าวตักเตือนกัน

4) การลงโทษ (Punishment) คือ เพื่อลดการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น ตัดเงินเดือน โยกย้าย

7) ทฤษฎีการใช้ภาษาจูงใจ (Motivation Language Theory) ซัลลิเวน (Sullivan , 1988 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร 2550) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารองค์กรที่มีต่อแรงจูงใจของใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการใช้ภาษาพูดของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจ ในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วยการใช้ภาษาพูดมี 3 ลักษณะดังนี้

1) การใช้ภาษาเพื่อลดความคลุมเครือ โดยผู้บริหารให้ความรู้และข้อมูล ข่าวสารอย่างกระจ่างแก่ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง

2) การใช้ภาษาเพื่ออธิบายความหมาย ผู้บริหารถ่ายทอดข้อมูลของ ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เล่าเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน รวมทั้งให้ข้อมูลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเข้าถึงด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น และกระตือรือร้น

3) การใช้ภาษาเพื่อแสดงความเห็นใจ โดยการใช้ภาษาที่แสดงให้เห็นว่า มีความเห็นใจ และเข้าใจผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจหลายทฤษฎี ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก เหมาะสำหรับการนำมาประยุกต์ใช้กับกลุ่มคนระดับวิชาชีพที่มีคนมีความรู้ซึ่งเป็นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในการบริหาร (กรรณิการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย 2543) การที่ผู้ปฏิบัติจะพึงพอใจในงานมาก หรือน้อย ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นมีแรงจูงใจมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้บริหารในปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจให้มากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานก้าวไปสู่ ความพร้อมและอยากปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้นเป็นเพียงสิ่งจำเป็นที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในการเตรียมที่จะทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการวิจัยครั้งนี้

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้ผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ (leader) มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฟิตเลอร์(Friedler ,1967) ได้กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่กลุ่มมอบหมายให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับการกิจของกลุ่ม

เบอร์นฮาร์ดและเวลล์(Bernhard & Walsh ,1995) บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีเป้าหมายแน่ชัดในการทำสิ่งที่ตนเองได้ตั้งใจไว้ มีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยต้องมีผู้ตามอย่างน้อย 1 คนที่จะให้ผู้นั้นเป็นผู้นำและต้องมีการใช้กระบวนการของภาวะผู้นำ

พลสุข หิงคานนท์(2548) ได้กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจเป็นการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากกลุ่มเพื่อให้รับผิดชอบงานของกลุ่ม และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผู้นำคือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามและสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ (leadership)นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำ ไว้หลายลักษณะดังนี้

ฟิตเลอร์(Friedler ,1967) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ

เบนนิส(Bennis ,1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ที่น่าประทับใจและสามารถแปรสภาพนั้นให้เป็นการปฏิบัติได้จริงและปฏิบัติได้อย่างยั่งยืน

เบอร์นฮาร์ดและเวลล์(Bernhard & Walsh ,1995) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการซึ่งใช้เพื่อการขับเคลื่อนกลุ่มให้ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งอาจเป็นผู้ใช้ภาวะผู้นำในกลุ่มนั้นได้

ยุกส์ (Yukl, 1998) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึงพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักชวนทำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุจุดเป้าหมายร่วมกัน

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม และใช้อิทธิพลในการดำเนินภารกิจต่างๆ การสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้สรุปความหมายของภาวะของผู้นำว่ามีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการและสามารถจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำกิจกรรมที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้
2. เป็นกระบวนการความเป็นผู้นำ จากการใช้อิทธิพลที่จะควบคุมและประสานกิจกรรมของสมาชิกกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับการยอมรับนับถือ ในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่ม และกลุ่มอื่นๆที่เกี่ยวข้อง
4. อิทธิพลในตัวของผู้ผู้นำที่นำมาใช้ให้เข้ากับสถานการณ์โดยการชี้แนะผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. การกระทำร่วมกันระหว่างบุคคล โดยมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่ในการชี้นำการกระทำดังกล่าว ทำให้บุคคลอื่นเชื่อมั่นในผลงานของเขา ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้จากลักษณะการแสดงออก ในการชี้แนะตามที่เขาได้แนะนำไว้
6. ความริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติร่วมกัน
7. การที่บุคคลที่มีอิทธิพลมาก ทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำ ในองค์กร เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพล ที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และมีแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ลดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่ง ให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้ในรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpresonal influence)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการ หรือ ศักยภาพความสามารถในการสร้างอิทธิพลที่มีต่อความคิดพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง ให้สามารถ ชักจูงบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายคนกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของกลุ่มและองค์กร

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและคุณลักษณะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำนั้นมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ต่อมาสนใจผู้นำเชิงพฤติกรรมและผู้นำตามสถานการณ์ และ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสรุปแนวทางการศึกษาของทฤษฎีในแต่ละแนวคิดดังนี้

1. ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) เป็นการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ โดยมีการศึกษามาตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพ และจิตใจของผู้นำ

2. ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Approach) เป็นการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สืบเนื่องมาจากการศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำซึ่งไม่สามารถที่จะให้คำตอบเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ (Situation Approach) เป็นการศึกษาแบบผู้นำตามสถานการณ์ โดยเชื่อว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสถานการณ์ในสถานการณ์ที่ต่างกันต้องการรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership Theory) เป็นแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ เจตคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล ชุมชน เขต 2 ตามแนวการศึกษาของทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

คุณลักษณะของผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของความเป็นผู้นำนั้น มีนักวิชาการให้แนวคิดและเสนอคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารไว้หลายแนวทางอาทิ

โกเบล (Gobel อ่างในพรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ 2544) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำที่พึงพอใจไว้ดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน ซึ่งก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะทำให้
ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

2. มีความพากเพียร ซึ่งจะทำให้เอาชนะอุปสรรคทั้งหลายได้

3. มีความกล้าหาญที่จะยอมรับความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้นและพร้อมที่จะต่อสู้
ต่อไปโดยไม่ท้อถอย

4. มีความศรัทธา มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และผู้ร่วมงาน

5. มีความซื่อสัตย์ และมั่นคงทั้งต่อตนเอง ต่อผู้ร่วมงาน ต่องาน

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. มีความยุติธรรม

8. มีจุดหมายเข้าใจสภาพความเป็นจริง สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้

9. มีความยืดหยุ่นรู้จักปรับคนในด้านความคิด และการปฏิบัติงานพร้อมที่จะรับ
ความเปลี่ยนแปลงเมื่อถึงเวลา

10. มีความสามารถในการตัดสินใจ

เบนนิส (Warren Bennis, 1985) ได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ ซึ่ง
สรุปได้ดังนี้

1. การบริหารอย่างเอาใจใส่ ผู้นำควรเอาใจใส่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
ในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องทิศทาง ผลสำเร็จของงาน และวิสัยทัศน์ที่น่าสนใจ
สร้างความพึงพอใจ

2. การบริหารอย่างมีวินัย ผู้นำควรมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและสื่อ
ความหมายอย่างชัดเจน

3. การบริหารอย่างไว้วางใจ ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง
ไว้วางใจ และไม่เปลี่ยนแปลงง่าย

4. การบริหารตนเอง ผู้นำควรทราบทักษะ และความสามารถของตนเอง รู้จุด
แข็ง จุดอ่อนของตนเอง

คอนโกและคานูโก (Conger Kanungo, 1987) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้นำที่มี
ความสามารถพิเศษไว้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ที่เข้มแข็ง และมีความสามารถพิเศษในการใช้วิสัยทัศน์เพื่อรักษา
ความนิยมจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2. มีความกล้าเสี่ยง ต้องมีความเสียสละส่วนตัว กล้าเผชิญความเสี่ยงด้านการเงิน

3. ใช้กลยุทธ์ที่ไม่จำเป็นต้องมีระเบียบแบบแผน โดยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ อาจต้องทำงานที่ยืดหยุ่นได้ การกระทำบางอย่างไม่จำเป็นต้องมีแบบแผนเพื่อให้ได้รับผลทาง วิทยาศาสตร์ ร่วมกัน

4. คาดคะเนเหตุการณ์ได้ถูกต้อง รู้จักใช้กลยุทธ์ให้เหมาะสมกับโอกาส เพื่อหลีกเลี่ยงการเสี่ยงภัย

5. บอกความจริงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบ เมื่อมีสิ่งมากระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงที่จะตามมาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ติดต่อสื่อสารด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ผ่านพ้นไป ด้วยดี

7. รู้จักใช้อำนาจส่วนตัวให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งการใช้อำนาจนั้นจะต้องสอดคล้องกับการรับรู้ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา

สตอกคิลล์ (Stogdill ,1948 อ้างใน Northouse ,2004) ได้ทำการค้นคว้าและวิจัย เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ไม่ใช่ผู้นำและค้นพบคุณลักษณะต่อไปนี้ว่าเป็นคุณสมบัติที่มีในผู้นำ

1. มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (Intelligence)
2. มีความกระฉับกระเฉง ว่องไว (Alertness)
3. มีความเข้าใจ (Insight)
4. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. มีความคิดริเริ่ม (Initiative)
6. มีความพากเพียร (Persistence)
7. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)
8. มีฐานะทางสังคม (Sociability)

ต่อมาในปี 1974 ได้นำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างใหม่ 163 ราย พบคุณลักษณะต่อไปนี้ ที่เป็นคุณลักษณะของผู้นำมี 10 ประการ ดังนี้

1. มีความสำเร็จ (Achievement)
2. มีความพากเพียร (Persistence)
3. มีความเข้าใจ (Insight)
4. มีความคิดริเริ่ม (Initiative)
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – confidence)
6. มีความรับผิดชอบ (Responsibility)

7. มีความร่วมมือในการทำงาน (Cooperativeness)
8. มีความอดทน (Tolerance)
9. เป็นผู้มีบารมี (Influence)
10. มีฐานะทางสังคม (Sociability)

แมนน์ (Mann ,1959 อ้างใน Northouse, 2004) ได้ทำการศึกษาค้นหาคุณลักษณะ ผู้นำ ในปี ค.ศ. 1959 โดยเปรียบเทียบคุณลักษณะระหว่างผู้นำและไม่ใช้ผู้นำ พบคุณลักษณะผู้นำ ดังนี้

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

ลอร์ด,ดีวาเดอร์และอัลลิกเกอร์ (Lord , Devader and Alliger, 1986 อ้างในNorthouse , 2004) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะผู้นำในปี ค.ศ. 1986 จากแนวคิดของ Mann (1959) ได้ค้นพบคุณลักษณะระหว่างผู้นำ และ ไม่ใช่ผู้นำ พบคุณลักษณะผู้นำดังนี้

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

เคิร์กแพทริก และ ล็อก (Kirkpatrick and Locke, 1991 อ้างใน Northouse , 2004) ได้ทำการศึกษาค้นหาคุณลักษณะของผู้นำที่แตกต่าง ความเป็นผู้นำได้ 6 ลักษณะดังนี้

1. แรงกระตุ้น (Drive)
2. แรงบันดาลใจ (Motivation)
3. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
4. ความเชื่อมั่น (Confidence)
5. ความสามารถในการรับรู้ (Cognitive ability)
6. ความรู้ความเข้าใจในงาน (Task knowledge)

นอทเฮาท์ (Northouse ,2004) ได้ทำการศึกษาค้นหาคุณลักษณะพิเศษความเป็นผู้นำของนักวิจัยหลายคน และได้แสดงในรูปแบบตารางดังนี้

ตารางที่ 2.1 การศึกษาลักษณะเฉพาะและลักษณะพิเศษของความเป็นผู้นำ

Stogdill (1948)	Mann (1959)	Stogdill (1974)	Lord, Devader and Alliger (1986)	Kirkpatrick and Locke (1991)
1. ความฉลาด	1. ความฉลาด	1. ความสำเร็จ	1. ความฉลาด	1. แรงกระตุ้น
2. ความว่องไว	2. มีลักษณะความ	2. ความตั้งมั่น	2. มีลักษณะ	2. แรงบันดาลใจ
3. ความเข้าใจ	เป็นผู้ชาย	3. ความเข้าใจลึกซึ้ง	ความเป็น	3. ความซื่อสัตย์
ลึกลับ	3. ปรับตัวได้	4. ความคิดริเริ่ม	ผู้ชาย	สุจริต
4. ความ	สนใจสิ่งรอบ	5. ความมั่นใจใน	3. ความมีอำนาจ	4. ความเชื่อมั่น
รับผิดชอบ	ข้าง	ตนเอง		5. ความสามารถ
5. ความคิด	4. อนุรักษ์นิยม	6. ความรับผิดชอบ		ในการรับรู้
ริเริ่ม		7. การประสานความ		6. ความรู้ความ
6. ความตั้งมั่น		ร่วมมือความอดทน		เข้าใจในงาน
7. ความมั่นใจ		อดกลั้น		
ในตนเอง		8. ความมีอำนาจ		
8. การอยู่		9. การอยู่ร่วมกันใน		
ร่วมกันใน		สังคม		
สังคม				

จากตารางที่ 2.1 ได้กำหนดหัวข้อสำคัญลักษณะเฉพาะ และลักษณะพิเศษของความเป็นผู้นำซึ่งได้จากการวิจัยทำให้เห็นภาพที่ชัดเจน และอภิปรายคุณลักษณะผู้นำที่ชัดเจน และยังแสดงให้เห็นถึงความยากตามความคิดเห็นในการคัดเลือกคุณลักษณะที่ไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการรวมคุณลักษณะของผู้นำจากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของ นอร์ทเฮาส์ (Northouse, 2004) ซึ่งเป็นการกล่าวถึง การศึกษาคุณลักษณะผู้นำในศตวรรษที่ผ่านมา ซึ่งสามารถนำมาใช้ และมีคำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่มีอำนาจ และนำมาใช้ในการศึกษาอบรมและฝึกฝนเพื่อเป็นผู้นำที่ดี โดยได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

1. ความรอบรู้ (Intelligence) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นผู้ที่สามารถคิดเป็นเหตุผล มีความรอบรู้ แสดงออกถึงความสามารถในการพูดที่น่าเชื่อถือ และเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถที่แท้จริงเกี่ยวกับสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญที่ทำให้ผู้อื่นพบเห็นแล้วยอมรับนับถือ และมีความมั่นใจในตัวของผู้นำ

3. การกล้าตัดสินใจ (Determination) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่มีความปรารถนาที่จะเห็นความสำเร็จของงาน มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค และความสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

4. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ยุติธรรม ตรงไปตรงมา มีความยึดมั่นในหลักการ มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างความมั่นใจให้ผู้อื่นเชื่อใจต่อสิ่งที่พูดไว้ ทำให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีเกียรติน่าเคารพสรรเสริญ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การอยู่ร่วมในสังคมสังคม (Sociability) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความเป็นมิตร กล้าแสดงออก มีมารยาท รู้จักกาลเทศะ และมีไมตรี แสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น และเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) กล่าวถึงผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้นำที่มีสติปัญญา ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องฉลาดกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสามารถในการเชิงจินตนาการ (Imagination)

1.2 ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative)

1.3 มีวิจารณญาณดี (Judgement) ซึ่งการมีวิจารณญาณดี หมายถึง ความคิดที่จะตัดสินใจปัญหาต่างๆ ไปในทางที่ถูกต้องกับข้อเท็จจริง และศีลธรรมอันดี

1.4 ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) การปรับตัวของผู้นำ หมายถึง การปรับตนเองและการนำกลุ่มไปในทิศทางที่มั่นคงได้โดยสม่ำเสมอ ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางใด

1.5 มีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ (Alethness) ทั้งภายในและ ภายนอกกลุ่ม และปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อเหตุการณ์

2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ มีความขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

3. คำนึงถึงขวัญของกลุ่ม ขวัญของกลุ่มอาจเป็นปัจจัยที่กำหนดผลผลิตสุดท้ายขององค์การผู้นำที่มุ่งผลผลิตอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงปัญหาความพอใจงาน จะเกิดการลางานขาดงาน การเปลี่ยนแปลงงานกันมาก

4. ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะที่เหนือกว่าผู้ตาม ในด้านความคิด ผลงาน สถานะในองค์กร

5. ผู้นำที่ดีต้องมีอารมณ์คงที่ (Well - balanced) คือ มีความหนักแน่นไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหา ควบคุมอารมณ์ได้ในยามวิกฤต

6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man) ผู้นำที่ก้าวหน้าจะต้องเป็นผู้มีกลยุทธ์ ซึ่งจะช่วยให้ปฏิบัติการใดๆ อย่างคล่องตัว และเคลื่อนไหวอยู่เสมอ ซึ่งกลยุทธ์อาจถูกนำมาใช้ในรูปแบบของวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบวิธี งบประมาณ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2547) ได้สรุปคุณสมบัติของการเป็นผู้นำดังนี้

1. เฉลียวฉลาด (Intelligence) ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถทางสติปัญญา มีความเฉลียวฉลาดที่จะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จได้

2. มีการศึกษาอบรม (Good education) การศึกษาก่อให้เกิดความเฉลียวฉลาด ทำให้ผู้นำมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน

3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - confidence) มีความมั่นใจไม่หวั่นไหวกับอุปสรรคในการดำเนินงาน

4. เป็นคนมีเหตุผลที่ดี (Reasonable) มีความสามารถในการตีความหมายอย่างมีเหตุผล สามารถใช้ทักษะด้านการวิเคราะห์ได้

5. มีประสบการณ์สูง (Good experience) ผู้นำที่มีประสบการณ์ในการทำงาน จะทำให้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานได้ทำให้ไม่เกิดความผิดพลาด

6. มีชื่อเสียงเกียรติคุณ (Prestiges) โดยการสั่งสมคุณงามความดีจนเป็นที่ประจักษ์

7. สามารถเข้ากับคนได้ทุกระดับ (Good human Relations) ได้เป็นอย่างดี

8. มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ (Good Health)

9. มีความสามารถเหนือบุคคลอื่นในระดับเดียวกัน

10. มีความรู้เกี่ยวกับงานต่างๆ ไปขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี

11. มีการเผชิญหน้ากับปัญหาที่จะเกิด

12. มีความสามารถคาดการณ์ที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าซึ่งหาทางป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์หรือปัญหาเกิดขึ้น

13. มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเทคนิคของงานที่รับผิดชอบ

14. มีความสนใจในการปกป้องรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

15. มีความยุติธรรม

เนตรพัฒนา ขาวีราช (2547) กล่าวไว้ว่า ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีแรงขับสูง (Drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพยายามสูงในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ มีความกระตือรือร้น
2. มีแรงจูงใจสูง (Leadership motivation) หมายถึง ความต้องการหรือความพยายามที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และมีอำนาจในการทำให้ผู้อื่นยอมรับไว้วางใจ และทำงานได้สำเร็จ
3. มีความซื่อสัตย์ (Integrity) คือ ผู้นำที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่พูดไว้ รักษาคำสัญญา เพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือได้
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความเชื่อมั่นในเรื่องการทำงานได้สำเร็จถึงแม้จะมีอุปสรรค
5. มีความรู้ด้านธุรกิจ (Knowledge of business) หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้ด้านเชิงธุรกิจ เป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ ชอบการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน

จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่เป็นการแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อฟัง และพร้อมใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความเป็นผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความรอบรู้ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าตัดสินใจ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้ร่วมงาน และมีความสามารถในการอยู่ร่วมในสังคมได้

2.3 คุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาล

ผกา เศรษฐจันทร์(2533) ได้กล่าวถึงศิลปะการเป็นผู้นำทางการพยาบาลซึ่งผู้เป็นจะต้องได้รับการสอนและฝึกฝนให้มีคุณลักษณะดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง และจะต้องสร้างตามลำดับ มิใช่ไม่ยอมฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยยึดมั่นในตนเองเป็นหลักเสมอไป และพยายามสะสมความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการเรียนรู้และฝึกฝนทีละน้อยอันจะเป็นฐานทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองยิ่งขึ้น และความกล้าอย่างที่จะทำงานที่สำคัญ
2. ความเป็นผู้มีพลัง ผู้นำจะต้องมีพลังในตนเองสูง และความตั้งใจในสิ่งที่ขอร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำมากกว่าผู้ถูกใช้ ทำงานหนักกว่ามีความตั้งใจสูงกว่า กล้าเผชิญกับอันตราย มีจิตใจอดทน

3. กาลเวลา มีความหมายได้หลายอย่าง คือ มีความเข้มแข็งตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีจินตนาการ มองกาลไกลในอนาคต ใฝ่หาความรู้ หาแนวทาง และวิธีการปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคต

4. ความมีประสบการณ์ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะให้เหตุผลกับผู้ร่วมงานคิด พิจารณาเพื่อตัดสินใจ และถ่ายทอดความคิดของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน จะต้องมีความสามารถในการประสานงานในการเป็นสื่อแนวคิดของตนเอง และผู้ร่วมงานให้เข้าใจ โดยสามารถอธิบาย หรือถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้เข้าใจอย่างชัดเจน

5. ความมั่นคง ผู้นำจะต้องมีความมั่นคงในความคิดที่ตนมีอุดมการณ์และถูกต้อง มีความกล้าหาญยึดมั่นในความถูกต้อง ไม่เอนเอียงหรือหวั่นไหวเปลี่ยนใจเมื่อมีสิ่งมาชักจูง

6. ความกล้าหาญ ผู้นำที่อยู่ในตำแหน่งสูง หรือผู้นำกลุ่มจะต้องรับผิดชอบ กล้าเสี่ยงทดลอง กล้าปฏิบัติ แม้บางครั้งผลที่จะออกมาจะไม่ประสบความสำเร็จ

7. ความผูกพัน ผู้นำจะต้องเข้าไปคลุกคลีกับผู้ร่วมงาน มีความจริงใจ ห่วงดี ปรารถนาใจเมื่อร่วมงานมีปัญหาให้คำปรึกษา

8. ความเป็นผู้มีศีลธรรม เป็นคุณสมบัติของผู้นำ คุณภาพของผู้นำ จะปรากฏชัดเจนขึ้นถ้าผู้นำเป็นผู้อยู่ในศีลธรรม

9. ความศรัทธา ผู้นำจะต้องมีความเชื่อถือและศรัทธาในบุคคล จุดมุ่งหมาย ที่ทำอยู่ การสร้างศรัทธาจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้ให้และผู้รับ การที่ผู้ที่ศรัทธาในผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงาน

ฟาริดา อิบราฮิม (2537) ได้กล่าวถึงผู้นำทางการพยาบาลว่าจะต้องมีคุณลักษณะ ผู้นำที่นักบริหารจำเป็นจะต้องมี คือ คิดไกล มีโลกทัศน์กว้าง และมุ่งสู่นาคตมองออกนอกตัว ลွ่งครันในมุมกว้าง มีอิทธิพลเหนือคนอื่น มุ่งเน้นด้านมโนภาพคุณค่าแรงจูงใจไว้ต่อสภาพการณ์ ชาญฉลาด สามารถปรับได้ตามสภาพการณ์ขัดแย้ง ตลอดจนความคาดหวังทั้งหลาย คิดในสิ่งเปลี่ยนแปลง และแสวงหาสิ่งใหม่ แสวงหา ทบทวน และปรับองค์กรให้เข้ากับโลกซึ่งเปลี่ยนไป ทุกนาที คุณลักษณะนักบริหาร และคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพตามที่กล่าวมาสามารถส่งผลให้งานในความรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ ในด้านการวิจัย ผู้นำพยาบาลจะต้องมีการขยายองค์ความรู้ ทางการพยาบาล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีการวิทยาศาสตร์หรือการวิจัย คือ การใช้วิจัยในการพัฒนางาน และสร้างงานวิจัยการปฏิบัติงาน โดยตรง ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลจะต้องมีความสามารถในการทำวิจัย และนำผลวิจัยที่ได้มาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน การแสดงคุณลักษณะด้านการวิจัยของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นพยาบาล

วิชาชีพจึงเป็นสิ่งที่ยังจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับวิชาชีพ

จุฬาลักษณ์ ณีรัตนพันธุ์ (2540) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นศูนย์รวมพลังของทุกคนในหน่วยงาน ดังนั้นการพัฒนาตนเองให้มีลักษณะที่เอื้อต่อกัน การนำไปสู่ความสำเร็จจึงจำเป็นที่จะต้องตระหนักอยู่เสมอ โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลซึ่งต้องรับผิดชอบให้บริการบุคคล ครอบครัว และชุมชน ทั้งในภาวะปกติ และภาวะการเจ็บป่วย คุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นดังต่อไปนี้ จึงควรแสวงหา และฝึกฝน เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตนักบริหารการพยาบาลทั้งในปัจจุบัน และอนาคตได้แก่

1. การมีทักษะหลัก หมายถึง ความสามารถในทักษะด้านการอ่านเขียน พูดฟัง
 2. มีความสามารถในด้านต่างๆ เช่น การใช้ทรัพยากร เวลา เงิน บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ การใช้นั้น มีการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีมมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง มีความสามารถในการนิเทศงานหรือ การสอนงาน
 3. มีความสามารถด้านสารสนเทศ
 4. มีความเข้าใจในระบบต่างๆ ได้แก่ ระบบสังคม ระบบองค์กรระบบเทคโนโลยี
 5. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
 6. การเป็นผู้แสวงหาความรู้ทางวิชาการทั้งศาสตร์วิชาชีพและศาสตร์ทางการบริหาร นอกจากนี้ผู้นำทางการพยาบาลจะต้องเป็นนักวิชาการหรือมีความเชี่ยวชาญในวิชาการใดสาขาหนึ่งเพื่อจะใช้อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นำหรือบริหารด้วยความมั่นใจ
- เพ็ญศรี ชุนไช (2540) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา (Intelligence) ได้กล่าวไว้ดังนี้ คือ คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับสติปัญญาจะรวมทั้งความรู้ (Knowledge) การตัดสินใจ (Decisiveness) และความคล่องใน การพูด (Fluency of speck) การรับรู้ด้านความรู้ และสมรรถนะ ในงานโดยเฉพาะ เป็นสิ่งที่เป็ นปัจจุบันที่สำคัญที่สุดในผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สมรรถนะของผู้นำรวมทั้งอำนาจความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ซึ่งเพื่อใช้กับผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดการปฏิบัติที่ดีเลิศ

2. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ได้กล่าวไว้ดังนี้คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความซื่อตรง (Personal integrity) จะเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะต้องรู้ว่าจะจูงใจคนทำงานได้อย่างไรให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์กร

3. ความสามารถ (Ability) ได้กล่าวไว้ดังนี้คือ ผู้นำจะต้องมีคนรู้จัก อย่างเพียงพอ (Sufficiency Popularity) มีชื่อเสียง และเครื่องหมายแสดงถึงทักษะในด้านสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลขยายกว้างออกไป สามารถรวบรวมและก่อให้เกิดความสามัคคี ระหว่างสมาชิกในกลุ่มการพยาบาลได้มากที่สุด

ทัศนา บุญทอง (2543) ได้กล่าวถึงผู้บริหารพยาบาล มีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายในการปฏิรูประบบการพยาบาล ซึ่งมีคุณลักษณะที่เปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตในสังคมโลกที่เป็นสากล รวดเร็ว และอยู่รอดด้วยการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรการพยาบาลมีการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นจะต้องพัฒนาคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. การเป็นผู้รอบรอบ (Well Rounded) ผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นจะต้องมีความรู้ทางการพยาบาลในความรับผิดชอบอย่างดียิ่ง และรอบรอบในด้านเศรษฐกิจสังคม และการสาธารณสุข สามารถแสดงความคิดเห็น ทักษะ ต่อผู้ร่วมงานที่บริหารองค์กร และบุคคลที่หลากหลายในสังคมได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะไปสู่การมีเครือข่ายบุคคล และการยอมรับในสังคมกว้างซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการร่วมมือซึ่งกันและกันในระดับองค์กร ความรู้รอบ จะนำไปสู่การ มีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องทิศทางและป้องกันความสูญเสียขององค์กร

2. มีความรู้และทักษะการบริหารจัดการ (Administrative and Management & Skill) ผู้บริหารองค์กรพยาบาลจำเป็นจะต้องมีความรู้และทักษะที่ถูกต้องในการบริหารจัดการองค์กร และพัฒนาระบบบริการเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร และนำไปสู่ผลลัพธ์สูงสุดที่คาดหวังขององค์กร

3. มีทักษะลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership skill) ลักษณะภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ในการที่ก่อให้เกิดความร่วมมือประสานกันของบุคลากรในองค์กรพยาบาล และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายทักษะลักษณะภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรพยาบาลในปัจจุบันได้แก่ ทักษะการนำการเปลี่ยนแปลง หรือการจัดการรับรู้การเปลี่ยนแปลง (Management of Change) การต่อรอง (Negotiation) การให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Lobby) และการยืนยัน (Assertiveness)

4. มีทักษะการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร จากกระแสสังคมโลกในภาวะโลกาภิวัตน์ และการใช้เทคโนโลยี และทักษะพื้นฐานในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวในการบริหารความรวดเร็วในการใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารและการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารขององค์กร โดยผู้บริหารจำเป็นจะต้องพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาสากลเพื่อการสื่อสาร โดยการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารองค์กร

คาร์ณี จามจรี (2546) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร
ทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ด้านสติปัญญา และความรู้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกของหัวหน้า หรือ
ผู้ป่วยในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีสติปัญญาสูง เฉลียวฉลาดเป็น
ผู้รอบรู้ มีความสามารถสูง มีความรู้ทางการพยาบาล การบริหารการพยาบาลและด้านธุรกิจ
มีความสามารถในการแสวงหาข้อมูลที่จำเป็น เพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหา เปิดรับต่อประสบการณ์
มีความสามารถในการวิเคราะห์ มีทักษะในการใช้สติปัญญาและความรู้เพื่อประโยชน์ต่องาน

2. ด้านความคิดและบุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้า
หรือผู้ป่วยในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านความคิดและบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

2.1 คุณลักษณะด้านกายภาพ ได้แก่ การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์
มีความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า ลักษณะท่าทางดี

2.2 คุณลักษณะด้านความคิดและการแสดงออก ได้แก่ อ่อนน้อมถ่อมตนมี
เสน่ห์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีท่าทางเป็นมิตร มีความเอื้ออารี กระตือรือร้น มั่นใจตนเองมี
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้าหาญ กล้าแสดงออก กล้าเผชิญกับความเป็นจริง และกล้า
รับผิดชอบ อดทน มุ่งมั่นในการทำงาน มีอารมณ์ขัน มีความเด็ดขาด เป็นคนที่น่าเชื่อถือไว้ใจได้
เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.3 คุณลักษณะด้านสังคม ได้แก่ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่นิยม
ชมชอบ มีชื่อเสียง/เป็นที่รู้จักและมีเครือข่าย รู้สึกริเวททางสังคม และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
มีความเข้าใจมนุษย ขอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของบุคคล
ความสามารถในการสร้างความประทับใจ สามารถสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น ทำตัวให้เป็น
ประโยชน์กับสังคม

3. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้า
หรือผู้ป่วยในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีคุณธรรม
จริยธรรม ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน มีความภักดี มีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว
มีความยุติธรรม เป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมให้กับผู้ตาม

4. ด้านการบริหาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหรือผู้ป่วย
ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหาร ประกอบด้วย

4.1 คุณลักษณะด้านการบริหารคน ได้แก่การตอบสนองความพึงพอใจต่อ
ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอารมณ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานพัฒนาความสัมพันธ์
และความร่วมมือระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความสามารถในการสื่อสารมีความสามารถในการ

ปรับตัว สร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้ตาม เชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงาน สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับสมาชิก สนับสนุนให้ผู้ตามมีโอกาส มีประสบการณ์ในการทำงานในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

4.2 คุณลักษณะด้านการบริหาร ได้แก่ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล สามารถใช้อำนาจอย่างชาญฉลาด มีแรงกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการเป็นผู้นำกลุ่ม รู้จักตนเอง มีความรับผิดชอบ สามารถประเมินสถานการณ์และโอกาส มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่สลับซับซ้อนและความไม่แน่นอน มีความยืดหยุ่น รู้จักกาลเทศะ รวมถึงการต่อรอง วัตถุประสงค์ในการทำงาน ตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ท้าทาย มองงานได้อย่างครอบคลุม มุ่งปรับปรุงการทำงาน สามารถกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานที่จะปฏิบัติตามบทบาทและเห็นผลลัพธ์ของงานตามที่กำหนด ความสามารถในการกระจายอำนาจและมอบหมายงาน วางแผนงานอย่างเหมาะสม ต่อเหตุการณ์ คิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล ติดตามและพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

จากคุณลักษณะของผู้นำ คุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาล ที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและกล่าวไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำทางการพยาบาลจะต้องเป็นผู้มีลักษณะที่สำคัญในด้าน สติปัญญา มีความรอบรู้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านการทักษะเทคนิคบริการ การติดต่อสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกลักษณะส่วนตัว มีความสง่างาม มีความกล้าในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ และผู้ร่วมงานรวมทั้งสามารถอยู่ในสังคมได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนา และสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นการส่งเสริมความเป็นผู้นำของตนเองให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบตามความคาดหวังของสังคม และวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นอทธะฮัท (Northouse , 2004) ซึ่งได้สรุปไว้ว่าคุณลักษณะผู้นำ ได้แก่

1. ความรอบรู้ (Intelligence)
2. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self- confidence)
3. การกล้าตัดสินใจ (Determination)
4. ความซื่อสัตย์ (Integrity)
5. การอยู่ร่วมในสังคมสังคม (Sociability)

ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการวิจัยครั้งนี้

3. บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นในการบริหารการพยาบาล คลาร์ค และเชีย (Clark & Shea, 1979) ได้กล่าวว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในหอผู้ป่วยที่จะช่วยในการดำเนินการในการดูแลผู้ป่วย การบริหารงาน ตลอดจนประสานงาน กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผลงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการกำหนดบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นมากเนื่องจากใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร (ศรีเวียงแก้ว เต็งเกียรติตระกูล 2533) โดยหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้น ได้มีผู้เสนอความคิดเห็นไว้ดังนี้

บาร์เรตต์ (Barrette, 1968) กล่าวว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่ในการบริหารงานให้หอผู้ป่วยให้ดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้งานที่ได้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. มีอำนาจในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา
2. มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. จัดระบบงาน
4. จัดให้มีระบบการประสานงานในหน่วยงานและให้มีการติดต่อสื่อสารที่มี

ประสิทธิภาพ

5. พัฒนาเทคนิคและระบบงานอย่างสม่ำเสมอ
6. พัฒนากุศลกรและประเมินผลการทำงาน

ไรน์ฮาร์ท (Rinehart, 1969) ได้แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย ออกเป็น 4 ประการดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้จัดให้มีบริการการพยาบาลในหอผู้ป่วยตามวัตถุประสงค์ของแผนการพยาบาล พร้อมทั้งดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการพยาบาล ในการให้การพยาบาลผู้ป่วยเน้นรายบุคคล ตามแผนการพยาบาลที่วางไว้ โดยมอบหมายงาน การดูแลผู้ป่วยให้แก่ เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ตามความรู้ ความสามารถ ตามลักษณะอาการ และความต้องการพยาบาลของผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชม. นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยยังมีหน้าที่ในการอธิบายให้ผู้ป่วยและญาติเข้าใจ ในการรักษาพยาบาล และให้คำแนะนำผู้ป่วยและญาติพร้อมทั้งร่วมในการอภิปรายปัญหา ในการพยาบาลกับผู้บริหารระดับสูง

2. การจัดระบบงาน (Organizing) หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมินและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพยาบาลในหอผู้ป่วยของตนโดยพิจารณาถึงจำนวนผู้ป่วย ลักษณะอาการ ระยะเวลาที่ผู้ป่วยในโรงพยาบาล แผนการรักษาของแพทย์และแผนการพยาบาล พร้อมทั้งการจัดตารางเวรปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลให้เพียงพอและเหมาะสมตลอดเวลา 24 ชม. ตลอดจนรายงานให้หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลทราบถึงอัตรากำลังในหน่วยงานของตน

3. การอำนวยการ (Directing) หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้จัดให้มีบริการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยร่วมในการตรวจเยี่ยม (rounds) กับแพทย์และเจ้าหน้าที่พยาบาลร่วมในการอภิปรายปัญหาของผู้ป่วย จัดให้มีระบบการจดบันทึก และรายงานที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ทั้งยังให้ความร่วมมือและประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ในทีมสุขภาพเพื่อให้บริการผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยควรเป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพอันดี กับเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกระดับ สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องหน้าที่การงานและปัญหาส่วนตัวให้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาล พร้อมทั้งเป็นผู้สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พยาบาลมีความก้าวหน้า และพัฒนาตนเองตามความเหมาะสม

4. การควบคุม (Controlling) หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพและการให้บริการพยาบาล โดยการสังเกตจากลักษณะอาการของผู้ป่วยและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจทำได้ในขณะตรวจเยี่ยม (rounds) แต่ละครั้งพร้อมทั้งสอนหรือสาธิตเทคนิควิธีการพยาบาลใหม่ ๆ แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยในรายที่ต้องการทักษะในการพยาบาลพิเศษ

คลาร์ก และเชีย (Clark & Shea, 1979) กล่าวว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพยาบาลและการบริหารงานในหอผู้ป่วย ต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจสั่งการ ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารงานที่ดี และมีการติดต่อ สื่อสารที่ดี สามารถทำให้เกิดผลสะท้อนต่อโรงพยาบาล คือทำให้เกิดเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่เกิดความยุ่งเหยิงเกิดบรรยากาศที่สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

กานองและกานอง (Ganong & Ganong, 1980) ได้สรุปหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ดังนี้

1. วางแผนการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ
2. ติดต่อประสานงานระหว่างทีมการรักษาพยาบาล
3. จัดบุคลากรให้เพียงพอ และมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม
4. ปฏิบัติตนเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
5. มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร

7. ให้ความร่วมมือ และติดต่อสื่อสารในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยกับงานอื่น
8. เข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรของวิชาชีพ
9. มีความพึงพอใจต่อวิชาชีพ ฝึกทักษะให้ทันสมัยและเข้าร่วมในโครงการการศึกษา

อย่างต่อเนื่อง

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538) กล่าวถึงบทบาทที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องรับผิดชอบ ดังนี้

1. จัดให้มีการพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างเพียงพอในหน่วยงานของตน คงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีในระหว่างผู้ป่วย ญาติ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการแพทย์อื่น ๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
 2. จัดหาทรัพยากรที่ต้องการให้เจ้าหน้าที่พยาบาลและการแพทย์ เพื่อสนองความต้องการของผู้ป่วยอย่างครบถ้วน
 3. จัดให้มีรายงานการรักษาพยาบาลผู้ป่วยอย่างเที่ยงตรง กำหนดความรับผิดชอบและมอบหมายงานให้กับผู้ช่วยหัวหน้าตึก พยาบาล ประจําการ นักศึกษาพยาบาลและเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับอื่น ๆ
 4. วางแผนการสอนในคลินิก ให้ความร่วมมือกับครูประจำหอผู้ป่วยและหาโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์ให้แก่นักศึกษาพยาบาลและเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกระดับ ประเมินผลและบันทึกการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล ตลอดจนนักศึกษาพยาบาลและแนะแนวแก่นักศึกษาพยาบาลด้วย
 5. ช่วยเหลือในการศึกษาหาวิธีการให้บริการพยาบาลใหม่ ๆ ที่จะช่วยปรับปรุงการพยาบาลอยู่เสมอ
 6. ส่งการประสานงานและนิเทศกิจกรรมของเจ้าหน้าที่พยาบาลได้บังคับบัญชาทุกระดับ
 7. ส่งการในงานแม่บ้าน เพื่อให้หน่วยงานอยู่ในสภาพที่สะดวก สบาย สะอาด และปลอดภัย จัดแจกจ่ายเครื่องมือเครื่องใช้ให้เหมาะสมและรักษาให้คงสภาพที่ดีไว้เสมอ
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) กำหนดภารกิจที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ การดำเนินการพยาบาลให้เป็นไปตามปรัชญาและเป้าหมายของการพยาบาลที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างคุณภาพทางการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ใช้บริการ กิจกรรมสำคัญที่หัวหน้า หอผู้ป่วย พึงกระทำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การบริหาร ด้านการบริการ ด้านวิชาการ และประสานงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างคุณภาพทางการบริหาร มีกิจกรรมดังนี้

- 1.1 จัดตารางเวร หรือตารางการปฏิบัติให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลให้เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ และอัตรากำลัง พอเหมาะในแต่ละเวร
- 1.2 การจัดระเบียบการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน และการแลกเวร โดยเหมาะสม เพื่อให้ง่ายต่อการจัดอัตรากำลังที่คล่องตัว
- 1.3 พัฒนาฟื้นฟู ความรู้ ด้านวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ของการพยาบาลทุกระดับ
- 1.4 ตรวจสอบ นิเทศ และประเมินผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกระดับในหอผู้ป่วย

2. การสร้างคุณภาพทางการบริการทางการพยาบาลมีกิจกรรมดังนี้

- 2.1 กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติทางการพยาบาลของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกระดับในหอผู้ป่วย
- 2.2 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้การปฏิบัติการพยาบาลมีประสิทธิภาพ
- 2.3 นำหลักของกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล
- 2.4 มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
- 2.5 มีการวางแผนการพยาบาลใน คาร์เด็กซ์
- 2.6 ระบบการบันทึกรายงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพ
- 2.7 ควบคุมให้มีการพยาบาลถูกต้อง โดยการดำเนินการตามแผนการพยาบาลใน คาร์เด็กซ์ (kardex) มีการประเมินผล และติดตามการพยาบาลอยู่เสมอ

3. การบริหารงานทั่วไป มีกิจกรรมดังนี้

- 3.1 ตรวจสอบเครื่องใช้ในการรักษาพยาบาลให้พร้อมอยู่เสมอ
- 3.2 บำรุงรักษา และตรวจซ่อมเครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วยให้อยู่ในสภาพที่ดี
- 3.3 ดูแลความเรียบร้อยภายในหอผู้ป่วย
- 3.4 ตรวจสอบความปลอดภัยแก่ผู้ใช้บริการและปฏิบัติงาน
- 3.5 สร้างสรรค์ความคล่องตัวในการดำเนินงานภายในหอผู้ป่วย
- 3.6 จัดทำคู่มือการประสานภายในและภายนอกหอผู้ป่วยเพื่อเสริมสัมพันธภาพและการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่ทีมสุขภาพ ผู้ใช้บริการและญาติ ตลอดจนผู้มาต่อต่องานต่าง ๆ

กฤษยา ตันติผลาชีวะ (2539) ได้กล่าวไว้ว่า ภารกิจของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สำคัญ คือ การดำเนินการพยาบาลให้เป็นไปตามปรัชญา และเป้าหมายแห่งการพยาบาล เพื่อสร้างสรรค์

คุณภาพแห่งการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย อันเป็นงานสำคัญของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย กิจกรรมสำคัญที่หัวหน้าหอผู้ป่วยพึงกระทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล มี 3 ประการ คือ

1. การสร้างคุณภาพทางการพยาบาลด้วยการยกระดับมาตรฐาน การปฏิบัติการพยาบาลของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลในหอผู้ป่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพจัดระบบการพยาบาล และมอบหมายโดยเหมาะสมกับความต้องการพยาบาลของผู้ป่วย และอัตรากำลังที่มีอยู่ ควบคุมให้มีการพยาบาลที่ถูกต้องโดยการดำเนินการตามแผนการพยาบาลมีการประเมิน และมีการติดตามผลอยู่เสมอ ซึ่งในการประเมินผลอาจทำทุกเดือน หรือหลังผู้ป่วยจำหน่ายก็ได้ แล้วแต่เหมาะสม และปฏิบัติการพยาบาลด้วยตัวของตัวเอง

2. การบริหารบุคคล กิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ การจัดตารางเวรให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลโดยเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีอัตรากำลังพอเหมาะในแต่ละเวรที่คล่องตัว พัฒนา และฟื้นฟูความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับในหอผู้ป่วยประสานงานด้านวิชาการและการศึกษากับฝ่ายการพยาบาล ร่วมกับการตรวจสอบนิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ในหอผู้ป่วย

3. การบริหารงานนโยบายทั่วไป กิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การตรวจสอบเครื่องใช้ในการรักษาพยาบาลให้พร้อมใช้อยู่เสมอ บำรุงรักษา และตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ในหอผู้ป่วยให้อยู่ในสภาพดี ดูและความสะอาดเรียบร้อยในหอผู้ป่วย ตรวจสอบให้ความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและผู้ปฏิบัติงาน สร้างสรรค์ความคล่องตัวในการดำเนินงานในหอผู้ป่วยในทุกกรณี รวมทั้งสร้างเสริมสัมพันธภาพ และการประสานงานที่ดี ระหว่างเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพ ผู้ป่วยและญาติ ตลอดจนถึงผู้มาติดต่องานต่าง ๆ

จากบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว สรุปได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย มีภารกิจรับผิดชอบมากทั้งทางด้าน การบริหาร และการพยาบาล ซึ่งจัดได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นหรือระดับปฏิบัติการที่มีอำนาจเต็มที่ ในการดำเนินงานตามบทบาทของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพในหอผู้ป่วยให้เป็นไปตามนโยบายของกลุ่มการพยาบาล ถ้าหัวหน้า หอผู้ป่วยมีการบริหารงานที่ดี จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยผลักดันให้งานการบริการพยาบาลของ หอผู้ป่วยประสบความสำเร็จ

4. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของโรงพยาบาลชุมชน

การปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยเฉพาะในงานสาธารณสุขนั้นผู้บริหารงาน ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งการที่จะบริหารงานเพื่อให้

บุคคลยอมรับทำตามนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการชักชวน โน้มน้าวจิตใจให้บุคคลยอมรับในคำแนะนำที่เหมาะสม ซึ่งการจูงใจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (สถาบันพระบรมราชชนก 2544) ซึ่งปัจจุบันพบว่าปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งที่ข้าราชการวางไว้ในหน่วยงาน ฉะนั้นการที่จะข้าราชการวางไว้ในหน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร โดยผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ 2547) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรที่มีความสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัลทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ยกย่องหรือหน่วยงานจ่ายให้บุคลากรของตน สำหรับงานที่บุคลากรเหล่านั้นทำ กิ่งพร ทองใบ (2547) ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนว่า เป็นปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญต่อพนักงาน ต่อองค์กร และต่อสังคมโดยรวมที่นายจ้างจะจ่ายให้กับพนักงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน ให้แก่พนักงาน โดยแบ่งย่อยออกได้ 2 ชนิด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ชนิดที่สอง คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ได้แก่ ค่าประกันสุขภาพ ค่าประกันชีวิต ค่ารักษาพยาบาล เงินสงเคราะห์ทางสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

2. ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน หมายถึงสิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆที่นายจ้าง จัดให้พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้ลูกจ้าง เกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ งาน ได้แก่ งานที่สนใจ งานที่ทำทาบความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน สภาพแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและค่าตอบแทนที่ดี ทีมงาน การยืดหยุ่นเวลางาน การมีส่วนร่วม สภาพการทำงานที่ดีและความปลอดภัย

โรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลระดับอำเภอหรือกิ่งอำเภอที่ให้บริการสุขภาพในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ มีเตียงสำหรับรับผู้ป่วยพักรักษาในโรงพยาบาลตั้งแต่ 10 - 120 เตียง ซึ่งให้บริการผู้ป่วยทุกประเภทตามขอบเขตหน้าที่ของโรงพยาบาล โดยมีบุคลากรด้านสุขภาพในหลายลักษณะ ทั้งแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วยฯ ทำหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้มารับบริการทั้งในด้าน การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย และฟื้นฟูสภาพทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชน ซึ่งปัจจุบันพบว่าบุคลากรด้านสุขภาพทุกประเภทในโรงพยาบาลจะมีความขาดแคลน โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งมีการลาออกไปประกอบอาชีพในภาคเอกชนหรือไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิที่อยู่ในท้องที่ที่เจริญมากขึ้น รัฐบาลจึงพยายามที่จะจูงใจให้บุคลากรด้านสุขภาพปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรด้านการพยาบาลที่มีความขาดแคลน ตัวอย่างเช่นในโรงพยาบาลหนองไผ่ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชน ในเขต 2 ได้มีการดำเนินการจ้างใจในปัจจัยจ้างใจและปัจจัยค่าจ้างสรูปดังนี้ (รายงานการประชุมกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลหนองไผ่ 2551)

1. ปัจจัยจ้างใจ ที่จัดให้แก่บุคลากรในการกระตุ้นการทำงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน โดยมีระบบการประเมินผลทางการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาให้ 2 ชั้น แก่ข้าราชการและการให้โบนัส แก่ลูกจ้างประจำและชั่วคราว โดยพิจารณาในรูปของคณะกรรมการบริหารตามเกณฑ์ประเมินที่กำหนดด้วยความยุติธรรม

1.2 การยอมรับนับถือ ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการบริหาร และปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีการจัดประกวดเจ้าหน้าที่ดีเด่น สาขาแพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ ในระดับจังหวัดและ ระดับเขต

1.3 ลักษณะงาน ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล อย่างชัดเจนตามความรู้ความสามารถ โดยผู้ปฏิบัติสามารถใช้ดุลยพินิจการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

1.4 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรทางการพยาบาล ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญตามความรู้ความสามารถในรูปของคณะกรรมการบริหารงานของกลุ่มการพยาบาล คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล คณะกรรมการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นหัวหน้าทีม และมีพยาบาลประจำการ เป็นคณะทำงาน โดยมีการให้อำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างมีอิสระอย่างเต็มความสามารถ

1.5 โอกาสก้าวหน้าในงานและอาชีพ มีการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ โดยการประเมินความต้องการในการที่จะศึกษาต่อ และมีการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ในการที่จะศึกษาต่อตามเกณฑ์ของแต่ละโรงพยาบาลชุมชนที่กำหนด และมีการส่งเสริมให้ได้รับการอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยมีการอนุมัติให้อบรมและลาศึกษาต่อตามความต้องการของหน่วยงาน

2. ปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลไม่เกิดความท้อถอยในการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น ได้แก่

2.1 เงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการ โดยมีการจ่ายเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (มาตรา 10) (แก้ไข พ.ศ.2549) และการจ่ายค่าตอบแทนใน ตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนด เช่นเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เวรป่วย – ดึก สำหรับพยาบาล วิชาชีพ 200 บาท/เวร เงินประจำตำแหน่ง สำหรับพยาบาลวิชาชีพ 7 เวช. 3,500 บาท/เดือน เงิน ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (OT) 500 บาท/เดือน และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของ ผู้ปฏิบัติงาน (พ.ต.ส.) โดยมีการกำหนดค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขตาม ตำแหน่ง และความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะพิเศษ ได้แก่ด้านการรักษาพยาบาล ด้าน การส่งเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมโรคที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานตามกลุ่มลักษณะงานที่ กำหนด (รายงานการประชุมสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 2550)

นอกจากนี้มีการกำหนดการให้ สวัสดิการต่างๆ มีการจัดสวัสดิการบ้านพักสำหรับ ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างอำเภอหรือจังหวัด มีการจัดห้องพักรักษาของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ การนอนเวรก่อน/หลังออกเวร ป่วยดึก มีเกณฑ์การเข้าพักอาศัยและมีการซ่อมบำรุงบ้านพักในกรณี ที่มีอุปกรณ์ในบ้านพักเสีย มีการจัดอาหารสำหรับให้เจ้าหน้าที่รับประทานขณะขึ้นปฏิบัติงานเวร ป่วย เพื่อไม่ให้ละทิ้งผู้ป่วย มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน ตามเกณฑ์ของ พ.ร.ฎ. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ 7) 2541 และหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. 0526.5/0 ว/66 ลว. 27 ธ.ค.2539 โดยกำหนดให้ข้าราชการเบิก ค่าตรวจสุขภาพได้ (ปฏิทินสาธารณสุข 2551) มีการแจกผ้าสำหรับข้าราชการตัดชุดสำหรับใส่ ปฏิบัติงาน ปีละ 1 ชุด และแจกเสื้อสำหรับใส่วันสำคัญต่างๆ (นโยบายโรงพยาบาลหนองไผ่ 2551) มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และสหกรณ์ร้านค้าเพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้จักเก็บออมเงิน โดยการลงหุ้น g เจ้าหน้าที่สามารถลาได้ ตามระเบียบการลาตามสิทธิประโยชน์ที่ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข มีหารดำเนินการด้านฌาปนกิจสงเคราะห์ของกระทรวงสาธารณสุขและของโรงพยาบาล .

2. นโยบายการบริหารงาน มีการกำหนดนโยบาย และการบริหารงาน โดย มีการจัด บริหารแบบแนวตั้งและแบบผสมผสาน โดยมีเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์มีส่วนร่วมในการบริหารมี การจัดทีมในการปฏิบัติงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน จัดระบบบริหารงาน โดย ให้หัวหน้าทีมเป็นผู้บริหาร และให้สมาชิกทีมเป็นคณะกรรมการ เช่นคณะกรรมการบริหารการ พยาบาล ทีมพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการพยาบาล ที่พัฒนานวัตกรรมและจริยธรรมจรรยาบรรณ

3. การบังคับบัญชา มีการมอบหมาย ความรับผิดชอบให้บุคลากรทางการแพทย์ รับผิดชอบงานตามบทบาทหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการติดตาม ประเมินผลพร้อมทั้งให้คำแนะนำเมื่อพบว่ามีอุปสรรคและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเอง มีความยืดหยุ่น

4. ความมั่นคงในงาน สำหรับเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ที่เป็นข้าราชการจะมีความมั่นคง ในวิชาชีพมากกว่าเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ที่เป็นอัตราจ้าง แต่กรณีเจ้าหน้าที่ที่เป็นอัตราจ้างจะมีสิทธิประโยชน์เทียบเท่าข้าราชการทุกอย่าง เช่น การพิจารณาเลื่อนระดับเงินเดือน การให้ค่าตอบแทนต่างๆ และมีการทำสัญญาจ้างในการปฏิบัติงาน ที่มีระยะเวลาที่แน่นอน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในหน่วยงานทั้งในและนอกสถานที่ เช่น การทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภาพ (OD) การรณรงค์ทำความสะอาดหน่วยงานทุกเดือน มีการแข่งขันกีฬาโซนของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และเขต มีการจัดการประกวดนวัตกรรมของโรงพยาบาลเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานร่วมกันเป็นทีม

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้มารับบริการ โดยมีการจัดสิ่งแวดล้อมสถานที่ในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน โดยใช้กระบวนการ 5 ส. ในการจัดระเบียบสิ่งแวดล้อม สถานที่ มีการเฝ้าระวังความเสี่ยงตามนโยบายของคณะกรรมการความเสี่ยงของโรงพยาบาล มีการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ โดยการสร้างห้องแยกโรคสำหรับผู้ติดเชื้อโรคที่ติดต่อทางเดินหายใจ เช่น TB ไข้หวัดนก โรคAIDS ตามหลักของ IC มีการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับในเรื่องการแยกขยะ การล้างมือ มีการจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ที่สำคัญให้เพียงพอต่อการให้บริการผู้ป่วย โดยมีการทำแผนการจัดซื้อทุกปี โดยสำรวจความต้องการจากบุคลากร มีการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือให้พร้อมใช้ตลอดเวลา และมีการสอบเทียบมาตรฐานปีละ 1 ครั้ง และ มีการวิเคราะห์ภาระงานเพื่อพิจารณาในการขออัตรากำลังเพิ่มในการปฏิบัติงานทุกปีเพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาทราบ (รายงานการประเมินตนเองเพื่อการตรวจรับรองคุณภาพมาตรฐาน 2550)

จากตัวอย่างของโรงพยาบาลหนองไผ่ได้จัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่นั้น ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ก็มีการดำเนินการดังกล่าวซึ่งบางแห่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้มากและน้อยต่างกัน ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของโรงพยาบาลนั้น ซึ่งจากการประเมินตัวชี้วัดความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยใช้แบบสอบถามของสำนักงานพยาบาล ในภาพรวมพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจร้อยละ 71.45 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย 2550)

5. ขอบเขตหน้าที่ของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้นอนรักษาตั้งแต่ขนาด 10 - 120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) ประจำในระดับอำเภอซึ่งเป็น

ศูนย์บริการและวิชาการทางด้าน การส่งเสริมสุขภาพการรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ พร้อมทั้ง การปรับปรุงสุขภาพิบาลและสิ่งแวดล้อมของชุมชน ซึ่งครอบคลุม ประชากร ประมาณหนึ่งแสนคนเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นหัวหน้าส่วนราชการ

5.1 ขอบเขตการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 6 กลุ่มงาน ได้แก่

5.1.1 กลุ่มบริการทางการแพทย์ ประกอบด้วย งานเวชปฏิบัติทั่วไป / เฉพาะทาง งานทันตสาธารณสุข งานกายภาพบำบัดและเวชกรรมฟื้นฟู งานแพทย์แผนไทย

5.1.2 กลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วย งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน งานห้องคลอด งานวิสัญญีพยาบาล งานห้องผ่าตัด งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานหน่วยจ่ายกลาง งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล

5.1.3 กลุ่มเทคนิคบริการ ประกอบด้วย งานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค งานชันสูตร งานรังสีการแพทย์ งานโภชนาศาสตร์

5.1.4 กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน ประกอบด้วย งานส่งเสริมสุขภาพ งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานบริการสุขภาพชุมชน งานสุขภาพิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและป้องกันโรค งานระบาดวิทยา งานสุขภาพจิต งานบำบัดยาเสพติด งานสุขศึกษา

5.1.5 กลุ่มงานบริหารทั่วไป ประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุครุภัณฑ์ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานด้านบุคลากร งานพาหนะ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการรักษาความปลอดภัย งานตรวจสอบและควบคุมภายใน

5.1.6 กลุ่มงานยุทธศาสตร์และการพัฒนา ประกอบด้วยงานแผนงาน งานพัฒนาคุณภาพ งานประกันสุขภาพ งานวิจัยและสนับสนุนวิชาการ งานเวชระเบียนและสถิติ งานเทคโนโลยี และสารสนเทศ งานนิเทศงานและการประเมินผล

อัตรากำลังของโรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 – 30 เตียง มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการประมาณ 88 ตำแหน่ง ขนาด 60 เตียง มีประมาณ 121 ตำแหน่ง ขนาด 90 เตียง มีประมาณ 146 ตำแหน่ง และขนาด 120 เตียง มีประมาณ 171 ตำแหน่ง

5.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน

5.2.1 จัดทำแผนงาน โครงการ และดำเนินการให้บริการทางด้านสาธารณสุข แก่ ประชาชน เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน และควบคุมโรคติดต่องานสุขภาพิบาลและ อนามัยสิ่งแวดล้อม งานสุขภาพจิต และงานทันตสาธารณสุข

5.2.2 ทำการตรวจวินิจฉัย และให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยทั้งภายในและภายนอก
โรงพยาบาล

5.2.3 การจัดบริการรักษา พยาบาลแบบหน่วยเคลื่อนที่ การจัดและควบคุมระบบ
การส่งต่อผู้ป่วย และการรักษาพยาบาลทางวิทยุในฐานะที่เป็นเครือข่ายย่อย

5.2.4 นิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล และอำเภอ
ให้มีความรู้ความสามารถในด้านการให้บริการรักษาพยาบาลตามนโยบาย แผนงานและโครงการ
ต่าง ๆ เช่น โครงการบัตรสุขภาพ โครงการรณรงค์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชน
เพราะสาธารณสุขมูลฐาน เป็นต้น

5.2.5 ศึกษาวิเคราะห์ และจัดทำสถิติข้อมูล เกี่ยวกับงานสาธารณสุข และจัดทำ
รายงานผลการปฏิบัติงาน ที่มีปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อเสนอหน่วยงานที่เหนือ
ตามลำดับ

5.2.6 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ หน่วยงานสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่หน่วยงาน
อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุข และการแพทย์ของโรงพยาบาลชุมชน ได้ผล
ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.3 โรงพยาบาลชุมชนเขต 2

กระทรวงสาธารณสุขแบ่งเขตราชการบริหารส่วนภูมิภาคทั้งหมด 19 เขต ซึ่งเป็
การสะดวกในการตรวจนิเทศงาน เขตตรวจการ โดยในเขต 2 ประกอบไปด้วย จังหวัดพิษณุโลก
จังหวัดตาก อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ สุโขทัย ซึ่งมีโรงพยาบาลชุมชน ทั้งหมด 39 โรงพยาบาล ซึ่ง
แบ่งตามขนาด 30 60 90 และ 120 เตียง ดังตารางที่แสดงต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงพยาบาลแยกตามขนาดโรงพยาบาลในแต่ละจังหวัดในเขต 2

ขนาด โรงพยาบาล	จังหวัด พิษณุโลก	จังหวัด เพชรบูรณ์	จังหวัด ตาก	จังหวัด สุโขทัย	จังหวัด อุตรดิตถ์	รวมจำนวน โรงพยาบาล
10	-	1	-	-	-	1
30	7	3	4	5	7	26
60	1	4	2	1	1	9
90	-	2	-	-	-	2
120	-	-	-	1	-	1
รวม	8	10	6	7	8	39

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรณิกา ตันตินิกนพร (2539) ได้ศึกษาการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำนวน 670 คน ในโรงพยาบาลของรัฐบาลเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับปานกลาง

จิระพร แคนเขตต์ (2540) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 253 คน ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของการรับรู้ของพยาบาลประจำการอยู่ระดับปานกลาง ผลิตภาพในงานตามความรู้ของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับผลผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรทัย นนทเกท (2547) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 369 คน ในโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคใต้พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอย่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในด้านอิสระ ส่วนค่าตอบแทนพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำพฤติกรรมการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

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

หรรษา สุขกาล (2538) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ จากความคาดหวังในงาน กับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจจากความคาดหวังในงานของวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
 2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
 3. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
 4. ความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลระดับบริหารสูงกว่าพยาบาลประจำการ
- เพ็ญศรี ปรารค์สุวรรณ (2541) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 10.9

ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจการทำงานของพยาบาลโดยกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงทั้งหมด จำนวน 56 คน พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาล และรูปแบบที่เป็นการเสริมสร้าง แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ระบบการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยส่วนบุคคล

สุวรรณ ลีละเศรษฐกุล (2542) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง อายุและอายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจโดยรวม วุฒิการศึกษาและตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่างๆกัน แรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา ศักยภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและปัจจัยที่สามารถทำนายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ แรงจูงใจเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การยอมรับนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งร่วมกัน พยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาลได้ ร้อยละ 42.30

อัจฉรา จรูญวรรณนะ (2542) ให้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ และการบริหารงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสงขลา พบว่ากระบวนการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

อัจฉรา มั่นหาญ (2545) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความ

พึงพอใจในงานโดยรวม พยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับกลาง โดยมีปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับกลาง และมีความพึงพอใจในองค์ประกอบของปัจจัยเชิงใจ ในด้านลักษณะงานด้านความสำเร็จในงาน และความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน การยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยค้ำจุนด้านฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับสูง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือน และสวัสดิการ และความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับกลาง

เมตตา จันทรไชยศรี (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในงานความเข้มแข็งอดทนกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยในหอผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานและความเข้มแข็งอดทนอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็งอดทนมีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทางการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อารีรัตน์ มณีรัตน์ (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดเชียงราย จำนวน 213 คน พบว่าแรงจูงใจด้านสภาพและลักษณะงาน สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

โกเนนดร้า (Gynaendra, 1998) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธรรมธนูแวน เมืองกาดมันดู ประเทศเนปาล ตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 190 คน ผลการวิจัยพบว่าร้อยละ 49.9 ของพยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจนี้ได้แก่ เงินเดือน ความเป็นอิสระในการทำงานสถานภาพของวิชาชีพ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานภาพของวิชาชีพข้อกำหนดของงาน และรายได้ ซึ่งผลการศึกษานี้ให้เห็นว่า การที่จะเพิ่มระดับความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือการให้ความสำคัญกับปัจจัยในเรื่องสถานภาพของชีวิต ข้อกำหนดของงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 ประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนใน 5 จังหวัด คือจังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดตาก จังหวัดสุโขทัยและจังหวัดอุตรดิตถ์ รวม 1,619 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 จำนวน 321 คน การได้ของกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร การคำนวณของ Taro Yamane (Yamane ,1973)

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

d แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ} &= \frac{1,619}{1+1,619(0.05 \times 0.05)} \\ &= 321 \end{aligned}$$

1.2.2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงพยาบาลชุมชน คือ ขนาด 10 เตียง 30 เตียง 60 เตียง 90 เตียง และ 120 เตียง เพื่อกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนของผู้ให้ข้อมูล ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

$$1. \text{ โดยกำหนดสัดส่วนของผู้ให้ข้อมูลจาก จำนวนประชากรทั้งหมด } \div \text{ กลุ่มตัวอย่าง} \\ = \frac{1,619}{321} = 1:5$$

จากการคำนวณสัดส่วน ในประชากร 5 คน จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 1 คน

2. คำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดของโรงพยาบาล จากสัดส่วน 1:5 ดังรายละเอียดดังนี้

โรงพยาบาลขนาด 10 เตียง มีจำนวน 1 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาลประจำการ 7 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = $7 \div 5 = 1.4$ (1 คน) เก็บกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลขนาด 10 เตียงเท่ากับ 1 คน

โรงพยาบาลขนาด 30 เตียง มีจำนวน 26 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาลประจำการ 998 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = $998 \div 5 = 199.6$ ดังนั้นเก็บกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียงแต่ละแห่ง เท่ากับ $199.6 \div 26 = 7.6$ (8 คน)

โรงพยาบาลขนาด 60 เตียง มีจำนวน 9 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาลประจำการ 365 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = $360 \div 5 = 72$ ดังนั้นเก็บกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล ขนาด 60 เตียงแต่ละแห่ง เท่ากับ $72 \div 9 = 8$ คน

โรงพยาบาลขนาด 90 เตียง มีจำนวน 2 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาลประจำการ 162 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = $162 \div 5 = 32.4$ ดังนั้นเก็บกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล ขนาด 90 เตียงแต่ละแห่ง เท่ากับ $32.4 \div 2 = 16.2$ (16 คน)

โรงพยาบาลขนาด 120 เตียง มีจำนวน 1 โรงพยาบาล จำนวนพยาบาลประจำการ 94 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = $94 \div 5 = 18.8$ (18คน) ดังนั้นเก็บกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล ขนาด 120 เตียงเท่ากับ 18คน

นำรายชื่อพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลทุกโรงพยาบาล ในแต่ละขนาดมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนที่ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้ของแต่ละขนาดโรงพยาบาล ดังตาราง ที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการจากโรงพยาบาล
ชุมชน เขต 2

ขนาด โรงพยาบาล (เตียง)	รวมจำนวน โรงพยาบาล (แห่ง)	จำนวน พยาบาล ประจำการ (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละโรงพยาบาล ตามขนาด โรงพยาบาล (คน)
10	1	7	1	1
30	26	998	198	8
60	9	360	72	8
90	2	162	32	16
120	1	92	18	18
รวม	39	1,619	321	-

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบในการ
วิจัย และตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ อายุ เพศ
ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงพยาบาล โดยมีลักษณะแบบสอบถาม
แบบสำรวจรายการ (Check list) และเติมข้อความ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความมั่นใจในตัวเอง การกล้า
ตัดสินใจ ความซื่อสัตย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5
ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อดังนี้

แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับ

ความรอบรู้ 4 ข้อ

ความเชื่อมั่นในตนเอง 4 ข้อ

การกล้าตัดสินใจ	4 ข้อ
ความซื่อสัตย์	7 ข้อ
การอยู่ร่วมในสังคมสังคม	6 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำมากที่สุด
ให้คะแนนระดับ 5

มาก หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำมาก
ให้คะแนนระดับ 4

ปานกลาง หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำปานกลาง
ให้คะแนนระดับ 3

น้อย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำน้อย
ให้คะแนนระดับ 2

น้อยที่สุด หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำน้อยที่สุด
ให้คะแนนระดับ 1

การแปลผลคะแนน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน
โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 พิจารณาในรูปคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ จอห์น ดับเบิลยู เบสท์
(Best,1977)

$$\text{จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนกลุ่ม}}$$

$$\frac{5-1}{3} = 1.33$$

3

ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะได้เกณฑ์ความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละระดับดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 2.33	พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
2.34 – 3.66	พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	พฤติกรรมการแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 เกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ มีข้อย่อยทั้งหมด 40 ข้อ แบ่งเป็น

ปัจจัยจูงใจ 20 ข้อ ได้แก่

ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจความสำเร็จของงาน	4 ข้อ
ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจการยอมรับนับถือ	4 ข้อ
ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจลักษณะของงาน	4 ข้อ
ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจความรับผิดชอบ	4 ข้อ
ข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจโอกาสก้าวหน้าในงาน	4 ข้อ

ปัจจัยค้ำจุน 20 ข้อ ได้แก่

ข้อความเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทน	3 ข้อ
ข้อความเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน	3 ข้อ
ข้อความเกี่ยวกับการบังคับบัญชา	3 ข้อ
ข้อความเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน	3 ข้อ
ข้อความเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4 ข้อ
ข้อความเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ให้คะแนนระดับ 5

มาก หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ให้คะแนนระดับ 4

ปานกลาง หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ให้คะแนนระดับ 3

น้อย หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ให้คะแนนระดับ 2

น้อยที่สุด หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ให้คะแนนระดับ 1

การแปลผลคะแนน

จากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 พิจารณาในรูปคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของ จอห์น ดับเบิลยู เบสท์ (Best,1977)

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนกลุ่ม}} \\ \frac{5-1}{3} &= 1.33 \end{aligned}$$

ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะได้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละระดับดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 2.33	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ
2.34 – 3.66	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
3.67 – 5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การหาความตรง (Validity)

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนิยามศัพท์ตัวแปรต้องการศึกษา สร้างคำถามให้สอดคล้องกับนิยามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามที่กำหนด ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด(Content validity) โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันจาก 4 ใน 5 ท่าน จากนั้นนำมาหาค่าความตรง โดยวิธี IOC (Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยกำหนดข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5- 1 เท่านั้นจึงจะนำมาพิจารณาเป็นข้อคำถาม ซึ่งจากการคำนวณค่าความตรงของทุกข้อคำถาม ได้พิจารณาเลือกข้อที่มีค่าความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไปทุกข้อมาพิจารณา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้

3.2 การหาความเที่ยง (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตากยาว จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 33 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามดังกล่าว วิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละส่วน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (จักรภพ 2548) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ 0.97 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม แรงจูงใจของพยาบาลประจำการ เท่ากับ 0.92 ตามลำดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในเขต 2 จำนวน 39 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในเขต 2 ทั้งหมด 39 แห่ง โดยแนบหนังสืออนุญาตในการเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลและคำชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมถึงการพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสอบถาม และวิธีการในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ได้ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลไว้เป็นการภายใน เพื่อขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามให้พยาบาลที่มีชื่อระบุเป็นกลุ่มตัวอย่างตามแบบสอบถาม ส่วนการดำเนินการรับคืน ผู้วิจัยได้อำนวยความสะดวกให้ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแนบซองเอกสารเปล่าติดแสตมป์ จำนวนซอง ชื่อ ที่อยู่ ของผู้วิจัย เพื่อส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยกำหนดระยะเวลาภายใน 3 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 เมษายน พ.ศ. 2551

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและเลือกแบบสอบถามที่มีการตอบครบถ้วนทุกข้อ เพื่อเตรียมมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ พบว่าแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนที่ตอบข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.45

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูลซึ่งมีวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ ของพยาบาลประจำการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

5.5 การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร 2542)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.70 – 1.00	สูง
0.30 – 0.69	ปานกลาง
0.00 – 0.29	ต่ำ

5.6 การวิจัยครั้งนี้กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) ที่ 0.01 และ 0.05

6. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำจดหมายแนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ให้กับผู้ประสานงานโรงพยาบาลชุมชนรับทราบแล้ว จึงขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล ในแบบสอบถามได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่ามีความ

อิสระในการตัดสินใจ ที่จะตอบหรือเข้าร่วมในการทำวิจัยซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นความรู้สึกที่แท้จริง และตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัย จะเก็บไว้เป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าร้อยละ ดังรายละเอียดในตารางที่

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	5	1.7
หญิง	295	98.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ (ปี)		
20 - 25	23	7.7
26 - 30	83	27.7
31 - 35	87	29.0
36 - 40	61	20.3
41 - 45	32	10.7
45 ปี ขึ้นไป	14	4.7
3. สถานภาพ		
โสด	122	40.7
สมรส	166	55.3
หย่า หม้าย ว่าง	12	4
4. ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1 - 5	64	21.3
6 - 10	77	25.7
11 - 15	83	27.7
16 - 20	42	14.0
21 - 25	27	9.0
25 ปีขึ้นไป	7	2.3
5. ขนาดของโรงพยาบาล		
10 เตียง	2	.7
30 เตียง	176	58.7
60 เตียง	70	23.3
90 เตียง	34	11.3
120 เตียง	18	6.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
6. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติ		
งานผู้ป่วยใน	191	63.7
งานผู้ป่วยนอก	35	11.7
งานห้องผ่าตัด	8	2.7
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	41	13.7
งานห้องคลอด	23	7.7
งานอื่นๆ (ไปรตระนู)	2	.7
7.วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	291	97.0
ปริญญาโท	9	3.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี มากที่สุด ร้อยละ 29.0 รองลงมาอายุ 26 – 30 ปี 36 – 40 ปี 41 – 45 ปี 20 – 25 ปี และ 46 – 60 ปี ร้อยละ 27.7 , 20.3 , 10.7 , 7.7 , และ 4.7 ตามลำดับ สถานภาพ สมรส ร้อยละ 55.3 รองลงมา สถานภาพโสดร้อยละ 40.7 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ร้อยละ 27.7 รองลงมา 6 – 10 ปี 1 – 5 ปี 16 – 20 ปี, 21 – 25 ปี , 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.7, 21.3 14.0 9.0 และ 2.3 ตามลำดับ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ร้อยละ 58.7 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ขนาด 60 เตียง ร้อยละ 23.3 กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในมากที่สุดร้อยละ 63.7 รองลงมาปฏิบัติงานในงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินร้อยละ 13.7 และระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 97.0 รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโทร้อยละ 3.0

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

ในการศึกษาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ผู้วิจัยนำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในภาพรวมและรายด้าน

ข้อรายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านความรอบรู้	3.84	.65	สูง
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.93	.68	สูง
ด้านการกล้าตัดสินใจ	3.86	.70	สูง
ด้านความซื่อสัตย์	3.97	.74	สูง
ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม	3.98	.74	สูง
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.91	.70	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74 รองลงมาคือด้านด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74 ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือด้านความรอบรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65

ส่วนที่ 3 แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

ผู้วิจัยนำเสนอค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 จำแนกโดยรวมและรายด้านดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาล
ประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 จำแนก โดยรวมและรายด้าน (n = 300)

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ปัจจัยงใจ	3.64	.64	ปานกลาง
ความสำเร็จของงาน	3.95	.57	สูง
การยอมรับนับถือ	3.35	.66	ปานกลาง
ลักษณะงาน	3.74	.64	สูง
ความรับผิดชอบ	3.64	.66	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.52	.83	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	3.58	.76	ปานกลาง
เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.34	.85	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	3.42	.77	ปานกลาง
การบังคับบัญชา	3.74	.72	สูง
ความมั่นคงในงาน	3.70	.77	สูง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.79	.70	สูง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	.73	ปานกลาง
ภาพรวมแรงงใจของพยาบาลประจำการ	3.61	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแรงงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 แรงงใจด้านปัจจัยงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 และ .76 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยงใจเป็นรายด้านพบว่าความสำเร็จของงาน และ ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57 และ .64 ส่วนความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงานและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.64 3.52 และ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 .83 และ .66 ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้านพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา และความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.79 , 3.74 และ 3.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 , .72 และ .77 ส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 3.42และ3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .85 .77 และ .73 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการใน
โรงพยาบาลชุมชนเขต 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้
ของพยาบาลประจำการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน
เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ใช้เกณฑ์ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร 2539)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = 0.70 – 1.00 แสดงว่ามีการสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = 0.30 – 0.69 แสดงว่ามีการสัมพันธ์กันอยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) = 0.01 – 0.29 แสดงว่ามีการสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ภาพรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยภาพรวม

ตัวแปร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.545**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตาม
การรับรู้ของพยาบาลประจำการ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการใน
โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยภาพรวม พบว่า คุณลักษณะผู้นำของ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ระดับ
ปานกลางที่มีระดับความมีนัยสำคัญ .01 (r = .545)

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวมและรายด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 จำแนกรายด้าน

คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
ด้านความรอบรู้	.414**	.389**
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.389**	.448**
ด้านการกล้าตัดสินใจ	.492**	.503**
ด้านความซื่อสัตย์	.447**	.477**
ด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม	.440**	.473**
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.509**	.524**

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เมื่อทดสอบความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ในรายด้านพบว่า

1. คุณลักษณะผู้นำของ หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r = .509$) โดยที่คุณลักษณะผู้นำด้านการกล้าตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจมากกว่าด้านอื่น ($r = .492$) และคุณลักษณะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ($r = .389$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง ($r = .524$) โดยที่คุณลักษณะผู้นำด้านการกล้าตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนในระดับมากกว่าด้านอื่น ($r = .503$) ส่วนคุณลักษณะด้านความรอบรู้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .389$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

1.1.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ประกอบไปด้วย โรงพยาบาลชุมชนใน 5 จังหวัด คือ จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดตาก จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์ รวม 1619 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 จำนวน 321 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร การคำนวณของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงพยาบาลชุมชน คือ ขนาด 10 เตียง 30 เตียง 60 เตียง 90 เตียง และ 120 เตียง จากนั้นทำรายชื่อพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลแต่ละขนาด มาทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับสลากแบบไม่คืนที่ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่คำนวณได้ของแต่ละขนาดโรงพยาบาล

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน โดยมี ลักษณะแบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ (Check list) และเติมข้อความ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้แก่ ความรอบรู้ ความมั่นใจในตัวเอง การกล้าตัดสินใจ ความซื่อสัตย์ และการอยู่ร่วมกันในสังคม ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล ชุมชนเขต 2 เรื่อง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

1.2.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) การหาความตรง (validity) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล เพื่อตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา(Content validity)โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันจาก 3 ใน 5 ท่าน พิจารณาเลือกข้อที่มีความสอดคล้อง(IOC) ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไปจากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปทดลองใช้

2) การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้(Try out) กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลลาซาล จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 33 คน วิเคราะห์ หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามแต่ละส่วน โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย เท่ากับ 0.97 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม แรงจูงใจของพยาบาลประจำการ เท่ากับ 0.92 ตามลำดับ

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในเขต 2 ทั้งหมด 39 แห่ง ทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลไว้เป็นการภายในก่อนแล้ว โดยที่หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลจะเป็นผู้ส่งแบบสอบถามให้พยาบาลที่มีชื่อระบุเป็นกลุ่มตัวอย่างตามแบบสอบถาม ส่วนการดำเนินการรับคืน ผู้วิจัยได้อำนวยความสะดวกโดยแนบซองเอกสารเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซอง ชื่อ ที่อยู่ ของผู้วิจัย เพื่อส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ โดยกำหนดระยะเวลาภายใน 3 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.45

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล โดยใช้สถิติความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.3 มีอายุอยู่ระหว่าง 31 – 35 ปี มากที่สุดร้อยละ 29.0 มีสถานภาพสมรสร้อยละ 55.3 มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มากที่สุดร้อยละ 27.7 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ร้อยละ 58.7 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในมากที่สุดร้อยละ 63.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดร้อยละ 97.0

1.3.2 คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74 รองลงมาคือด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74 ด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือด้านด้านความรอบรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65

1.3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลชุมชน

เขต 2 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.64 และ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64 และ .76 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านพบว่าความสำเร็จของงาน และ ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.95 และ 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57 และ .64 ส่วนความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงานและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.64 3.52 และ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66 .83 และ .66 ตามลำดับ เมื่อพิจารณา ปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา และความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.79 , 3.74 และ 3.0 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .70 , .72 และ .77 ส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 3.42 และ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .85 .77 และ .73 ตามลำดับ

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน

เขต 2 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .545$) และเมื่อพิจารณา คุณลักษณะผู้นำของ หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($r = .509$) โดยที่คุณลักษณะผู้นำ ด้านการกล้าตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจมากกว่าด้านอื่น ($r = .492$) และคุณลักษณะผู้นำด้านความเชื่อมั่น ในตนเองมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจในต่ำกว่าด้านอื่น ($r = .389$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยค่าจูงใจในระดับปานกลาง ($r = .524$) โดยที่คุณลักษณะผู้นำด้านการกล้าตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจูงใจในระดับมากกว่าด้านอื่น ($r = .503$) ส่วนคุณลักษณะด้านความรอบรู้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจูงใจในระดับน้อยกว่าด้านอื่น ($r = .389$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

2.1 คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในภาพรวมจากผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 ทั้งนี้เนื่องจากว่าในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่ นั้น พยาบาลวิชาชีพที่จะมาดำรงตำแหน่งนี้จะต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการพยาบาลหรือเทียบเท่าเป็นพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล ไม่น้อยกว่า 8 ปี (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ 2547) ซึ่งเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นประกอบกับการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นจะต้องเป็นความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ซึ่งอาจจะดำเนินการโดยให้มีการสรรหา การเลือกตั้ง หรือการแต่งตั้ง ซึ่งส่วนใหญ่จะมีการสรรหาจากมติของพยาบาลวิชาชีพในฝ่ายการพยาบาล ซึ่งผู้ที่มาดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ แสดงความเป็นผู้นำและมีคุณลักษณะผู้นำที่ดี ที่จะสามารถบริหารจัดการหอผู้ป่วยได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกสามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่บุคคลเป็นอยู่และแสดงออกในการที่จะนำผู้

ปฏิบัติให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด (Northouse , 2004) ทั้งนี้ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลนั้นจะต้องมีหน้าที่บริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Barrette, 1968) มีบทบาทที่สำคัญในการบริหารงานด้านการพยาบาลและการบริหารงานในหอผู้ป่วย ทั้งด้านการบริการ วิชาการและบริหารงาน และการประสานงานเพื่อให้เกิดการสร้างคุณภาพทางการบริหารการบริการและการบริหารงานทั่วไป (กองการพยาบาล 2539) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะผู้นำในด้านความรู้ ความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านการตัดสินใจ ความซื่อสัตย์และการอยู่ร่วมกันในสังคมสูง เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน (Ganong & Ganong , 1980) จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 จึงเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะผู้นำในระดับสูงตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการเพราะเป็นการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาคูณลักษณะผู้นำรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการอยู่ร่วมกันในสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .74 ทั้งนี้เนื่องจากปฏิบัติงานการพยาบาลนั้น ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใช้บริการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ โรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่อยู่ในส่วนภูมิภาค หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานกับชุมชน ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องเข้ากับสังคมรอบตัวให้ได้ ทั้งงานด้านสังคมและงานการบริการตามหน้าที่ มีความเอื้ออาทร มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จักและมีเครือข่าย สามารถสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น ทำตัวให้เป็นประโยชน์กับสังคม (คารณี จามจรี 2546) นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นจะมีความใกล้ชิดและมีความสนิทสนมกันในการปฏิบัติงานเนื่องจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วยนั้นมีจำนวนไม่มาก เช่นในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ในเขต 2 มีพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ย 38 คนต่อโรงพยาบาล (สำนักงานสาธารณสุข เขต 2 2551) สังคมของการปฏิบัติงานจึงเป็นสังคมเล็กที่รู้จักกันทุกคน ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความใกล้ชิดและอยู่ร่วมกันอย่างเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน ในระดับสูง มีความเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานและเป็นผู้วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะในสังคม ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้นำในด้านนี้อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ

ส่วนคุณลักษณะด้านการรอบรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 นั้น มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.65 ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเป็นการปฏิบัติงานในลักษณะการให้บริการในระดับปฐมภูมิ ทดียบภูมิที่ไม่ซับซ้อน มากนัก ในการปฏิบัติงานจึงเป็นการปฏิบัติกรพยาบาลแบบการปฏิบัติงานประจำ(routine work) มากกว่าการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์งานใหม่หรือการวิจัยทดลองหารูปแบบใหม่ที่ท้าทายความสามารถ พยาบาลประจำการจึงไม่เห็นผลงานที่แปลกและพัฒนางาน ไปจากงานที่ปฏิบัติอยู่

นอกจากนี้การประเมินคุณลักษณะผู้นำในด้านความรอบรู้ในประเด็นข้อคำถาม “หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีความสามารถในการพูดสร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับ ” นั้นเป็นข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นในด้านนี้ ทั้งนี้เป็นเพราะการสื่อสาร โดยทางวาจาหรือการพูดสร้างสรรค์นั้น เป็นสิ่งที่ต้องมีการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง และปัจจัยที่มีผลต่อการสื่อสารนั้นปัจจัยเชิงสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งมาจากความคาดหวังความต้องการของบุคคล ที่เป็นผู้ส่งสารและรับสารที่แตกต่างกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความคาดหวังที่สูงต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ผู้ปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติตามได้ในบางสถานการณ์จึงส่งผลต่อการสื่อสารที่ไม่เข้าใจและเกิดการไม่สร้างสรรค์ได้(ทศนา บุญทอง และอรพรรณ โดสิงห์ 2548) ซึ่งการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนท่ามกลางความขาดแคลนนั้ย่อมส่งผลการเร่งรีบ การมีอารมณ์ที่ไม่พึงพอใจในคำพูดซึ่งอาจส่งผลต่อการพูดไม่สร้างสรรค์กับผู้ปฏิบัติงานพยาบาลประจำการจึงรับรู้ในคุณลักษณะผู้นำในด้านนี้ต่ำกว่าด้านอื่น

2.2 แรงจูงใจของพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา มั่นหาญ (2545) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม พยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับกลาง โดยมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในรายปัจจัยพบว่า แรงจูงใจจากปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) และลักษณะงาน(ค่าเฉลี่ย 3.95) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนนั้น พยาบาลประจำการจะปฏิบัติงานในระดับการให้ การรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ ซึ่งไม่เกินความสามารถของพยาบาลวิชาชีพซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่จะปฏิบัติได้ และเป็นการปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วย โดยที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยมากที่สุด จึงพอใจกับลักษณะงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง

ส่วนแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือนั้นมีอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.35) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนนั้นเป็นการปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิเป็นส่วนใหญ่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานจึงไม่มากนัก ผู้มาใช้บริการมีโรคที่ไม่ซับซ้อน การแก้ปัญหาในการทำงานจึงไม่ซับซ้อนและต้องการความรู้ความสามารถระดับผู้ชำนาญการ พยาบาลประจำการจึงมีความรู้ความชำนาญไม่แตกต่างกันมากกับการยอมรับนับถือจากกลุ่มเดียวกันจึงไม่สูง ประกอบกับในข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในประเด็นนี้คือ “ท่านมักจะได้รับการกล่าวชื่นชมในผลงานของท่านทั้งต่อหน้าและลับหลัง” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า

ทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนนั้น การปฏิบัติงานต้องเร่งรีบและปฏิบัติกรพยาบาล โดยที่ต่างคนต่างต้องปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา และงานที่ปฏิบัติ นั้น เป็นงานที่มีลักษณะเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานจึงไม่เห็นความแตกต่างของการปฏิบัติงานที่เด่นชัดกว่าคนอื่น ๆ จึงไม่ได้มีการแสดงความชื่นชมหรือกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในการกล่าวชมเชยผู้อื่นเมื่อมีผลงานดี ซึ่งทำศนาบุญทองและอรพรรณ โดสิงห์ (2542) ได้เสนอทัศนะไว้ว่า ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารหรือพยาบาลมีพฤติกรรมการแสดงออกนั้น อาจเนื่องมาจากโครงสร้างของหลักสูตร ที่เน้นวิชาการเพียงอย่างเดียว ไม่เน้นการกล้าคิดกล้าแสดงออก และเนื้อหาวิชาการด้านการพยาบาลนั้น เป็นตัวหล่อหลอมพฤติกรรมให้เก็บความรู้สึกในการปฏิบัติงานไว้ ไม่พูดจาโอ้อวดหรือบอกล่ิงที่ดีของตนเอง จึงเป็นพฤติกรรมที่ไม่ส่งเสริมและชมเชยกันตามที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ เคลลี (Kelly ,1998) ได้ระบุว่าพยาบาล ไม่กล้าแสดงออกถึงความรู้สึกของตนกับผู้อื่น และเก็บสะสมในตัวเอง เมื่อคนมีอำนาจก็จะทำในสิ่งที่ตนได้รับและแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวออกมากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ดังนั้น การที่พยาบาลประจำการไม่ได้รับคำชมเชยอาจเป็นเพราะการที่พยาบาลได้ถูกหล่อหลอมให้เป็นผู้ที่เก็บความรู้สึกชอบและไม่ชอบจึงส่งผลต่อการได้รับคำชมเชยในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในระดับต่ำกว่าด้านอื่น

ในส่วนของปัจจัยคำจูนพบว่าพยาบาลประจำการมีแรงจูงใจในปัจจัยนี้ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น(ค่าเฉลี่ย3.79) ทั้งนี้โรงพยาบาลชุมชนเป็น โรงพยาบาลที่มีจำนวนบุคลากรไม่มากนัก ทุกคนรู้จักเป็นเพื่อนร่วมงาน มีความสนิทสนมกัน ในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีร่วมกัน เช่นในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดเพชรบูรณ์ จะมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ทำความสะอาดหน่วยงานทุกเดือน การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างหน่วยงานนอกสถานที่ปีละครั้ง มีการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาสาธารณสุขสามัคคีจังหวัดเพชรบูรณ์ และการสร้างเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเขต จึงส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง

ส่วนปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่ามีแรงจูงใจในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น(ค่าเฉลี่ย 3.34) ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลนั้นเป็นการปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือน ตามระดับที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในเรื่องการให้ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าตอบแทนเวรการปฏิบัติงานใน บ่าย - ดึก และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส) ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่.พ.กำหนดไว้ 1,500 บาทต่อเดือนส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในการให้บริการในแผนกผู้ป่วยนอกและปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิจะได้ค่าตอบแทน 1,000 บาท

ต่อเดือนส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน การให้บริการผู้ป่วยหนัก พยาบาลวิสัญญี พยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN) จะได้รับค่าตอบแทน 2,000 บาทต่อเดือน (ระเบียบ ก.พ 2548) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสายวิชาชีพซึ่งเป็นทีมสุขภาพอื่นในโรงพยาบาลจะมีสัดส่วนค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนไม่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล (สภาการพยาบาล 2547)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 พบว่าคุณลักษณะผู้นำของ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ.01 ($r = .545$) เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในฐานะผู้บริหารและผู้นำของหน่วยงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นในการบริหารการพยาบาลเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในหอผู้ป่วยที่จะช่วยในการดำเนินการในการดูแลผู้ป่วย การบริหารงาน ตลอดจนประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผลงานประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (Clark & Shea, 1979) นอกจากนี้ บาร์เรตต์ (Barrette, 1968) กล่าวว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีหน้าที่ในการบริหารงานให้หอผู้ป่วยให้ดำเนินงานตามนโยบาย ของหน่วยงาน เพื่อให้งานที่ได้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดระบบงานจัดให้มีระบบการประสานงานในหน่วยงานและให้มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพพัฒนาเทคนิคและระบบงานอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาคูณกรและประเมินผลการทำงาน ซึ่งบทบาทดังกล่าวหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีในการแสดงบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และ ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ในการที่ก่อให้เกิดความร่วมมือประสานกันของบุคลากรในองค์การพยาบาล และนำองค์การไปสู่เป้าหมายทักษะลักษณะภาวะผู้นำที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์การพยาบาลในปัจจุบัน (ทัศนยา บุญทอง 2546) และการที่ผู้บริหารมีคุณลักษณะผู้นำที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน (Northouse ,2004) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลประจำการมีการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเขต 2 มีคุณลักษณะผู้นำในระดับสูงทุกด้านจึงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเขต 2 ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง

นอกจากนี้พบว่าคุณลักษณะผู้นำด้านการกล้าตัดสินใจนั้นมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจทั้งในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่นๆ ($r = .492$ และ $.503$)

ทั้งนี้เพราะคุณลักษณะผู้นำด้านกล้าตัดสินใจนั้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานทั้งคน สิ่งของต่างๆ การวางแผนงาน การสั่งการ การประสานงาน การนิเทศ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2538) การดำเนินการสร้างคุณภาพบริการ การบริหารผลการบริหารจัดการทั้งการวางแผน การอำนวยความสะดวก การบริหารงานบุคคล การรายงาน การงบประมาณ (กองการพยาบาล 2539) ซึ่งต้องอาศัยการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เหมาะสม และทันต่อเวลาในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการจูงใจให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้นั้นจึงมีความสัมพันธ์กับการกล้าตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการให้บรรลุเป้าหมายด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นคือความรอบรู้ ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ต้องสนับสนุนให้มีการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านการบริหารเพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในด้านนี้สูงขึ้น โดยเฉพาะด้านการพูดแบบสร้างสรรค์ให้เป็นที่ยอมรับ

3.1.2 จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้าน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า เงินเดือนค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ควรมีการดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในด้านดังกล่าวสูงขึ้น โดยกำหนดเป็นนโยบาย หรือข้อเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนจำแนกตามตามกลุ่มอายุ และ ประสบการณ์ในการทำงาน

3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) แตกต่างกัน

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนกับโรงพยาบาลทั่วไป

3.2.4 การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้แบบสอบถามเฉพาะการรับรู้จากพยาบาลประจำการ ควรได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้ตามการรับรู้ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติว่าแตกต่างกันหรือไม่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข (2542) การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 6)
นนทบุรี ม.ป.ท
- กรณีการ์ สุวรรณศักดิ์ชัย (2543) “ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนใน
จังหวัดกาญจนบุรี ” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
- กรณีกา ตันติกกนภร (2539) “ศึกษาการเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้
ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐของเขตกรุงเทพ ” วิทยานิพนธ์พยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กิ่งพร ทองใบ (2547) “การบริหารค่าตอบแทน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและ
ทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 13 หน้า 343-344 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช
- กุลยา ตันติผลาชีวะ (2539) การบริหารหอผู้ป่วย (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร ปิ่นเกล้า
การพิมพ์
- จักรภพ ธาตุสุวรรณ (2548) สถิติสำหรับงานวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม
SPSS for Window ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จิตวิทยาอุตสาหกรรม (2550) “แรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการจูงใจ สาระสังเขป
ออนไลน์” ค้นคืนวันที่ 7 เมษายน 2550 จาก <http://dit.dro.ac.th/home/023/psychology/chap 5 htm>.
- จิรพร แคนเขตต์ (2543) “พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลผลิตภาพในงานพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลชุมชนเขต 10” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จุฬาลักษณ์ ณีรัตนพันธุ์ (2540) “กลยุทธ์การบริหารการพยาบาล” ภาควิชาการศึกษาวิจัยและ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

- ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) “รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล”
 ปริญญาานิพนธ์ วิทยาศาสตร์คฤภีบัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)
 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2547) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการ
 จัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 11 หน้า 216-217 มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาการจัดการ นนทบุรี สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- คารณี จามจู้ (2546) “การศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์”
 กรุงเทพมหานคร สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
- ทัศนาศา บุญทอง (2543) “ทิศทางการปฏิรูประบบการบริหารการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบ
 บริการสุขภาพไทย” *จดหมายข่าวสภาการพยาบาล* 3 (1) 9
- ทัศนาศา บุญทอง และอรพรรณ โตสิงห์ (2548) “ทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการทางการ
 พยาบาล 3” หน่วยที่ 11 เอกสารการสอนชุดประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล
 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช นนทบุรี สำนักพิมพ์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ทองใบ สุดชาติ (2543) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* พิมพ์ครั้งที่ 2 อุบลราชธานี คณะวิทยาการ
 จัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี
- นรา สมประสงค์ (2536) “การจูงใจ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ
 บริหารการศึกษา* หน่วยที่ 6 หน้า 118-119 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย-
 ธรรมมาธิราช
- นิตยา ศรีญาณลักษณะ (2544) *การบริหารการพยาบาล โครงการสวัสดิการสถาบันพระบรม
 ราชชนก กรุงเทพมหานคร ประชุมช่างจำกัด*
- เนตรพัฒนา ยาวีราข (2541) *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
 เช็ลทรัลเอ็กซ์เพรส
- บุญใจ ศรีสถิตชัยนราทร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษ ที่ 21*
 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ปฏิทินสาธารณสุข (2551) สิทธิและประโยชน์ตอบแทนของข้าราชการพลเรือน พนักงานของรัฐ และลูกจ้าง กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล สหประชา พาณิชย์
- ผกา เศรษฐจันทร์ (2523) การบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การ สงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) “มิติสุขภาพไทย:พลวัตใหม่ของการพัฒนา สุขภาวะ” โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในบรมราชูปถัมภ์ กรุงเทพมหานคร
- พุดสุข หิงคานนท์ (2549) “ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวล สาระชุดวิชา การพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาลพยาบาล หน่วยที่ 3* หน้า 40-41 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
- เพ็ญศรี ชุนใช้ (2540) *ความเป็นผู้นำ แนวคิดสำหรับพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลขอนแก่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- เพ็ญศรี ปรางสุวรรณ (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ* กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักท์.
- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์ (2544) “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนลำปางเทคโนโลยี” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2538) *หลักการและแนวทางปฏิบัติในการบริหารหอผู้ป่วย* ในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการเรื่อง *นวัตกรรมทางการบริหารการพยาบาล ครั้งที่ 1* ชลบุรี ม.ป.ท.
- ไพศาล นันดา (2535) “ภาวะผู้นำของนายตำรวจสัญญาบัตรในกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัด เชียงใหม่” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พาริดา อับราฮิม (2537) *สาระการบริหารการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

- มัลลิกา ดันสอน (2544) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร เอ็กเปอร์เน็ท
- มาริสา ไกรฤกษ์ (2548) *ภาวะผู้นำทางการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 1* ขอนแก่น โรงพิมพ์คลังนานา
วิทยา
- สภาการพยาบาล (2547) *ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของ
ประเทศไทย ปี 2549-2554* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุดทอง จำกัด
- ประคอง กรรณสูต (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เมตตา จันทร์ไชยศรี (2541) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความเข้มแข็งอดทนกับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราช
นครราชสีมา” *วิทยานิพนธ์พยาบาลมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) *ภาวะผู้นำ* กรุงเทพมหานคร ธนัชการพิมพ์
- รัศมี พันธธาก (2545) “ความคิดเห็นของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช*
- ราณี อธิชัยกุล (2547) “ภาวะผู้นำในองค์กร ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและ
ทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่4 หน้า221-224 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
บัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาการจัดการ นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ยุพา เสนาะพิน (2546) “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารคุณภาพ
โรงเรียนปฐมศึกษาจังหวัดนครปฐม” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-
ธรรมาธิราช*
- ศรีเวียงแก้ว เต็งเกียรติ์ตระกูล (2533) “ภาวะผู้นำและหน้าที่การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ตามทัศนะของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามธิบดี” *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล*
- สงวน ช้างฉัตร (2541) *พฤติกรรมองค์กร* พิษณุโลก สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหาร* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช

- สุวรรณา ลีละเศรษฐ (2542) “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2544) “ภาวะผู้นำ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติใน
การบริหารการศึกษา* หน่วยที่ 5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา
สาขาศึกษาศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมา-
ธิราช
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ (2548) “รายงานการประชุมประจำปี สาธารณสุข
จังหวัดนครสวรรค์” จัดทำโดยฝ่ายพัฒนานุเคราะห์(เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ (2549) “รายงานการประชุมประจำปี สาธารณสุข
จังหวัดนครสวรรค์” จัดทำโดยฝ่ายพัฒนานุเคราะห์(เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ (2550) “รายงานการประชุมประจำปี สาธารณสุข
จังหวัดเพชรบูรณ์” จัดทำโดยฝ่ายพัฒนานุเคราะห์(เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย (2550) “รายงานการประชุมประจำปี สาธารณสุข
จังหวัดสุโขทัย” จัดทำโดยฝ่ายพัฒนานุเคราะห์ (เอกสารอัดสำเนา)
- หรรษา สุขกาล (2538) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึง
พอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อรรถกร ชำนาญเนตร (2548) “คุณลักษณะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
ชุมพร” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อรัทัย นนทเกท (2542) “พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อัจฉรา จรูญวรรณนะ (2542) “พฤติกรรมผู้นำและการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มี
อิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสงขลา”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

- อัจฉรา มั่นหาญ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลพบุรี” งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- อารีธา กูหา (2546) *แรงงใจและอารมณ์* ปัดธานี ฝ่ายเทคโนโลยี สำนักพิมพ์บริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อารีย์ ไชยมงคล (2533) “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับขวัญและแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภาครัฐในเขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อารีย์รัตน์ มณีรัตน์ (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงใจกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของหัวหน้าสถานีนอนมัย จังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกสาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรสุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
- Alderfer, C.P. (1969). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Setting*. New York : The Free Press .
- Barette . J. (1968) . *The Head Nurse* . New York : Appleton – Century Croft .
- Best , J.W. (1977) . *Research in Education* . 3rd New Jersey : Prentice Hall , Inc.
- Burn , James M. (1978). *Leadership* . New York : Haper & Row .
- Clark , C . , & Best , J.W. (1977) . *Research in Education* . (3rd .ed.) . Englewood Cliff , N.J. : Prentice Hall .
- Ganong , J.M. , & Ganong , W.L. (1980) . *Nursing Management* . London : Aspen System .
- Gyanendra , P.G. (1998). *Job Satisfaction of Nursing Staff at the Thibhuvan University Teaching Hospital Kathmandu , Nepal Master of science in Pubic Health (Health Administration)* , Bangkok : Mahidol University .
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B.B (1959) . *The Motivation to Work* . NewYork : John Wiley and Sons .
- Hill , E.A.(1984) . *The Impact of Self– Role Congruence , Length of Service Job Satisfaction and Organization of Development / Remedial Courses* , Dissertation Abstracts International , 45(1) , 94-A

- Killy, B. (1998) "Speaking up: A moral obligation." *Contemporary Leadership Behavior Selected Reading* 5th edition Philadelphia : Lippincott
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*, New York : Mecomillan, Inc .
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Haper & Brothers.
- Northouse, Peter G. (2004) *Leadership Theory and Practice*. 3rd ed. California : Sage Publications, Inc .
- Rinehart, E.M (1969). *Management of Nursing Care*. New York : Macmillan .
- Robbin, Stephen P(1985). *The Administration Process*. New Delhi : Prentice Hall, Inc .
- Shea, C.A. (1979). *Management in Nursing* Saint Louis : Mc Graw – Hill, Inc .
- Vroom, W.H. (1970) . *Work and Motivation* . New York : John Wiley & Son .
- Yamane, T. (1973) . *Statistics : An Introduction Analysis* (2nd ed.) New York : Haper & Row.
- Yukl, Gary A.(1989). *Leadership in Organizations* . 2nd Ed. New Jersey : Prentice Hall Inc .

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษิตา อินทรประสงค์
ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาพร เผ่าวัฒนา
ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา ถัดยากกร
คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. อาจารย์ ดร.ชมนาด วรรณพรศิริ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก
5. อาจารย์ ส่งศรี กิตติรักษ์ตระกูล
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ ศธ 0522.26/ 215

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

25 กุมภาพันธ์ 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล.....

ด้วย นางชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการ ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำหัวหน้าหอผู้ป่วยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต2 โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พลุสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้สาขาวิชาการพยาบาลศาสตร์ใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จากโรงพยาบาลของท่านทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้นี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พลุสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2503-2620, 0-25-4-8036-7

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11100

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วย ดิฉัน นางชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งนี้มี รองศาสตราจารย์ ดร.พุดสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่านตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้ จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยให้ท่านตอบตามการรับรู้ของท่าน คำตอบของท่านทั้งหมด ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมจึงไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด โดยผู้วิจัยขอให้ท่านส่งแบบสอบถามคืนแก่ผู้รวบรวมแบบสอบถาม

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ)

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
2. เพื่อศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลชุมชนเขต 2
3. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับแรงงใจของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลชุมชนเขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2
2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากพยาบาลประจำการที่ได้รับแบบสอบถามกรุณาตอบคำถามตามการรับรู้
3. ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น
4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพยาบาลประจำการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
5. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลชุมชนเขต 2	25 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2	20 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2	20 ข้อ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพปัจจุบัน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในวงเล็บหน้าข้อความ และเติมข้อความลงในช่องว่าง
ให้ตรงความเป็นจริงของท่าน

- | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|----------------|
| 1. เพศ () ชาย () หญิง | [] [] |
| 2. ท่านมีอายุ..... ปี (นับปีบริบูรณ์) | [] [] |
| 3. สถานภาพสมรส | [] [] |
| () 1. โสด () 2. สมรส | |
| () 3. หม้าย หย่า ว่าง | |
| 4. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี | [] [] |
| 5. ประสบการณ์ทำงานกับหัวหน้าหรือผู้ป่วยคนปัจจุบัน.....ปี | |
| 6. สถานที่ปฏิบัติงาน | [] [] |
| () 1. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง | |
| () 2. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง | |
| () 3. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง | |
| () 4. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 เตียง | |
| () 5. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 120 เตียง | |
| 7. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ | [] [] |
| () งานผู้ป่วยใน | |
| () งานผู้ป่วยนอก | |
| () งานห้องผ่าตัด | |
| () งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน | |
| () งานห้องคลอด | |
| () งานอื่นๆ | |
| 8. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน | [] [] |
| () 1.ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี | |
| () 2. ปริญญาโทสาขา..... | |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกทางด้านภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 25 ข้อ

2.ในการตอบแบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีลักษณะพฤติกรรมเป็นไปตามแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว

ช่อง 5 หมายถึง พฤติกรรมที่การแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำมากที่สุด

ช่อง 4 หมายถึง พฤติกรรมที่การแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำมาก

ช่อง 3 หมายถึง พฤติกรรมที่การแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำปานกลาง

ช่อง 2 หมายถึง พฤติกรรมที่การแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำน้อย

ช่อง 1 หมายถึง พฤติกรรมที่การแสดงออกทางด้านคุณลักษณะผู้นำน้อยที่สุด

ลำดับ	คุณลักษณะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ความรอบรู้							
1	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ในงานที่ได้รับมอบหมาย						
2	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้พัฒนางานให้มีคุณภาพสม่ำเสมอ						
3	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหานั้น						
4	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีความสามารถในการพูดสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน						

ลำดับ	คุณลักษณะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ความเชื่อมั่นในตนเอง							
5	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ						
6	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มี ความเชื่อมั่นในตนเอง						
7	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้นำที่ สามารถนำผู้ได้บังคับบัญชาไป สู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
8	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการทำงานร่วมกับ หน่วยงานอื่นๆ						
การกล้าตัดสินใจ							
9	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ มีความสามารถในการตัดสินใจ						
10	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาใน การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ได้อย่างเป็น ระบบ						
11	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ ยอมรับกับความผิดพลาดจากการทำงาน						
12	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีความมุ่งมั่น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย						

ลำดับ	คุณลักษณะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ความซื่อสัตย์							
13	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ในหน้าที่						
14	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้						
15	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวโดยมิชอบ						
16	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ให้ความเสมอภาคกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ						
17	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่เปิดเผยความลับของผู้อื่นให้ได้รับความเสียหาย						
18	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน						
19	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือ						
การอยู่ร่วมในสังคม							
20	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความเอื้ออาทรต่อผู้ได้บังคับบัญชา						
21	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่มีความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานและบุคคลภายนอก						
22	หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล

ชุมชนเขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงานและปัจจัยจูงใจได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบสอบถามนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 40 ข้อ

2. ในการตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 แต่ละข้อ ขอให้ท่านพิจารณาตามความเป็นจริงว่าท่านมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่องที่สอดคล้องกับความเป็นจริงเพียงช่องเดียว

ช่อง 5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ช่อง 4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ช่อง 3 หมายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ช่อง 2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ช่อง 1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ปัจจัยจูงใจ ความสำเร็จของงาน							
1	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ						
2	ท่านมีส่วนร่วมที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดจนเกิดผลต่อองค์กร						

	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ	ระดับความถี่เห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเนื่องจากงานใน ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ อยู่ เสมอ						
4	ท่านมีความภูมิใจการทำงานได้สำเร็จอยู่ เสมอ						
การยอมรับนับถือ							
5	ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมผลงาน จากผู้บังคับบัญชา						
6	ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมผลงาน จากผู้ร่วมงาน						
7	ท่านมีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้เป็น ผู้ปฏิบัติงานที่ยาก หรือซับซ้อนมากกว่า เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ						
8	ท่านมักจะได้รับการกล่าวชื่นชมในผลงาน ของท่านทั้งต่อหน้า และลับหลัง						
ลักษณะงาน							
9	ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถ						
10	ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะ เป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ ท่านทำด้วยตนเอง						
11	ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท่านต้องใช้ความรู้ และทักษะ เพื่อให้ได้งานที่ดี และบรรลุเป้าหมายของ องค์กร						

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
12	ท่านมีความอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน ที่ทำโดยเพิ่มความสามารและได้รับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา						
ความรับผิดชอบ							
13	ปริมาณงาน และงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของ ท่าน						
14	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ						
15	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่ สามารถคิดวิธีการปฏิบัติได้โดยอิสระ						
16	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ปฏิบัติงานที่สำคัญอย่างเต็มความสามารถ						
โอกาสก้าวหน้าในงาน							
17	ท่านมีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าโดย พิจารณาการเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น						
18	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มี ความก้าวหน้าทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น						
19	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า หรือผู้ป่วยในการ ไปฝึกอบรมและศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน						
20	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น						

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ปัจจัยค่าเงิน							
เงินเดือนและค่าตอบแทน							
21	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน						
22	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีการกำหนด อย่างยุติธรรม						
23	ประเภทของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เป็นสิทธิประโยชน์เกื้อกูลขององค์กร มีความเหมาะสม						
นโยบายและการบริหารงาน							
24	ท่านคิดว่านโยบายของการบริหารของ หน่วยงานมีความเหมาะสมและชัดเจน						
25	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน						
26	นโยบายการบริหารหน่วยงานมีการ กำหนดแนวทางการติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน						
การบังคับบัญชา							
27	ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน						
28	หน่วยงานของท่านมีการกำหนด สายการบังคับอย่างชัดเจน						
29	ผู้บังคับบัญชามีการติดตาม ความก้าวหน้าของงานที่ได้รับ มอบหมาย						

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ความมั่นคงในงาน							
30	โรงพยาบาลของท่านมีความมั่นคงใน การสนับสนุนจากรัฐบาล						
31	อาชีพที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นอาชีพ ที่มั่นคงกว่าอาชีพอื่นๆ						
32	อาชีพที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นอาชีพที่ ได้รับการดูแลเรื่องสวัสดิการ และ ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม						
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
33	ท่านได้รับความเป็นกันเองจากหัวหน้า หอผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน						
34	ในหน่วยงานของท่านเมื่อเกิดปัญหา บุคลากรทุกคนได้มีการร่วมมือกันเพื่อ แก้ปัญหา						
35	ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ ความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย						
36	ในหน่วยงานของท่านผู้ปฏิบัติงานมี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน						
สภาพแวดล้อมในการทำงาน							
37	หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						
38	ในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอ						

ลำดับ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
39	หน่วยงานของท่านมีระบบป้องกัน ความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่และ ผู้ป่วยเป็นอย่างดี						
40	มอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานใน หน่วยงานคำนึงถึง ปริมาณงานของ แต่ละบุคคล						

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามรายชื่อ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะผู้นำด้านตามการรับรู้
ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ด้านความรอบรู้ รายข้อ (n = 300)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านความรอบรู้			
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.96	.58	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้พัฒนา งานให้มีคุณภาพสม่ำเสมอ	3.89	.64	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่าง เหมาะสมกับสภาพปัญหานั้น	3.80	.64	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีความสามารถในการพูดสร้างสรรค์เป็น ที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.74	.77	สูง
ด้านความมั่นใจในตนเอง			
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ	3.91	.65	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.07	.70	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้นำที่สามารถนำผู้ได้บังคับบัญชาไปสู่ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.80	.73	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานร่วมกับ หน่วยงานอื่นๆ	3.95	.67	สูง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การกล้าตัดสินใจ			
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการตัดสินใจ	3.91	.70	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ได้อย่างเป็นระบบ	3.80	.68	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ยอมรับ กับความผิดพลาดจากการทำงาน	3.72	.80	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีความมุ่งมั่น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.04	.64	สูง
ความซื่อสัตย์			
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความ ซื่อสัตย์ในหน้าที่	4.18	.66	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	4.06	.70	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยไม่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตัวโดยมิชอบ	4.13	.73	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ให้ความ เสมอภาคกับผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.78	.87	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความ เคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่เปิดเผยความลับ ของผู้อื่นให้ได้รับความเสียหาย	3.88	.80	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ได้รับ ความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน	3.85	.74	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่ ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือ	3.93	.74	สูง

ตารางที่ 1(ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การอยู่ร่วมกันในสังคม			
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความ เอื้ออาทรต่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.93	.78	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มี บุคลิกภาพที่มีความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน และบุคคลภายนอก	3.94	.79	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ กับผู้ได้บังคับบัญชาและผู้อื่น	3.87	.75	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีมารยาท ในการแต่งกาย และวางตัวได้อย่าง เหมาะสมกับกาลเทศะ	4.13	.71	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านแสดงความเป็น มิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน	4.05	.68	สูง
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นผู้ที่มีความ เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน	3.98	.78	สูง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล
 ประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
 ปักจัญใจและปักจัญคำจุน รายชื่อ (n = 300)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ปักจัญจูงใจความสำเร็จของงาน			
ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านใน การปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของท่าน ประสบความสำเร็จ	3.94	.55	สูง
ท่านมีส่วนร่วมที่ทำให้งานที่ได้รับ มอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดจน เกิดผลต่อองค์กร	3.82	.58	สูง
ท่านมีความรู้สึกภูมิใจเนื่องจากงานใน ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จอยู่ เสมอ	4.05	.58	สูง
ท่านมีความภูมิใจในการทำงานได้สำเร็จอยู่ เสมอ	3.99	.59	สูง
การยอมรับนับถือ			
ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมผลงาน จากผู้บังคับบัญชา	3.41	.69	ปานกลาง
ท่านได้รับการยอมรับและชื่นชมผลงาน จากผู้ร่วมงาน	3.48	.60	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกให้เป็น ผู้ปฏิบัติงานที่ยาก หรือซับซ้อนมากกว่า เพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.32	.68	ปานกลาง
ท่านมักจะได้รับการกล่าวชื่นชมใน ผลงานของท่านทั้งต่อหน้า และลับหลัง	3.22	.67	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ลักษณะงาน			
ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ	3.68	.66	สูง
ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพราะเป็นงานที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ท่านทำด้วยตนเอง	3.80	.61	สูง
ท่านพอใจกับการปฏิบัติงานที่ท่านทำอยู่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ท่านต้องใช้ความรู้และทักษะ เพื่อให้ได้งานที่ดี และบรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.85	.60	สูง
ท่านมีความอิสระในการริเริ่มสร้างสรรค์งานที่ทำ โดยอย่างเต็มความสามารถและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.63	.72	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ			
ปริมาณงาน และงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.63	.66	ปานกลาง
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	3.66	.71	ปานกลาง
ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สามารถคิดวิธีการปฏิบัติได้โดยอิสระ	3.62	.65	ปานกลาง
ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบปฏิบัติงานที่สำคัญอย่างเต็มความสามารถ	3.68	.63	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
โอกาสก้าวหน้าในงาน			
ท่านมีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าโดยพิจารณาการเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.44	.80	ปานกลาง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความก้าวหน้าทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น	3.67	.75	สูง
ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการไปฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	3.66	.83	ปานกลาง
ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.34	.97	ปานกลาง
ปัจจัยค่าเงินเดือนและค่าตอบแทน			
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.37	.82	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีการกำหนดอย่างยุติธรรม	3.35	.86	ปานกลาง
ประเภทของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นสิทธิประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรมีความเหมาะสม	3.30	.89	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน			
ท่านคิดว่านโยบายของการบริหารของหน่วยงานมีความเหมาะสมและชัดเจน	3.48	.74	ปานกลาง
ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	3.28	.84	ปานกลาง
นโยบายการบริหารหน่วยงานมีการกำหนดแนวทางการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน	3.51	.75	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การบังคับบัญชา			
ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.64	.76	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดสาย การบังคับอย่างชัดเจน	3.92	.64	สูง
ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้า ของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.67	.76	สูง
ความมั่นคงในงาน			
โรงพยาบาลของท่านมีความมั่นคงในการ สนับสนุนจากรัฐบาล	3.78	.72	สูง
อาชีพที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นอาชีพที่ มั่นคงกว่าอาชีพอื่นๆ	3.98	.72	สูง
อาชีพที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นอาชีพที่ ได้รับการดูแลเรื่องสวัสดิการ และ ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม	3.34	.89	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
ท่านได้รับความเป็นกันเองจากหัวหน้า หอผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน	3.92	.69	สูง
ในหน่วยงานของท่านเมื่อเกิดปัญหา บุคลากรทุกคนได้มีการร่วมมือกันเพื่อ แก้ปัญหา	3.72	.72	สูง
ทุกคนในหน่วยงานของท่านให้ความ ร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย	3.77	.66	สูง
ในหน่วยงานของท่านผู้ปฏิบัติงานมีความ เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน	3.75	.75	สูง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน			
หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ	3.67	.75	สูง
หน่วยงานของท่านมีระบบป้องกันความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่และผู้ป่วยเป็นอย่างดี	3.47	.75	สูง
การมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานคำนึงถึงปริมาณงานของแต่ละบุคคล	3.38	.77	ปานกลาง
	3.49	.73	ปานกลาง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางชฎาภรณ์ ก้อนจันตะ
วัน เดือน ปีเกิด	1 ธันวาคม 2506
สถานที่เกิด	อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีพุทธชินราช พิษณุโลก ปี 2529
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลหนองไผ่ อำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ 7