

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และด้าน  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของ  
ผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

นางมัญฉวรรณ ดิยุกานนท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**The Relationships Between Personal Factors, Organizational Factors, and  
Working Environment and the Assertive Behaviors of the First Level  
Administrators at Praboromarajchanok Institute under the Jurisdiction of the  
Ministry of Public Health**

**Mrs. Mutthawan Leeyutthanont**

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

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร  
และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก  
ที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
กระทรวงสาธารณสุข  
ชื่อและนามสกุล นางมัณฑวรินทร์ ลียุทธานนท์  
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล  
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกมาส อังสุโชติ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิปป)  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกมาส อังสุโชติ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)  
วันที่ 13 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2552

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

**ผู้วิจัย** นางมัญญวรรณ ลียุทธานนท์ **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโชติ **ปีการศึกษา** 2551

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารระดับต้นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (2) ศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข (3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือผู้บริหารระดับต้นของวิทยาลัยใน สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 3 ส่วนคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมกล้าแสดงออก ซึ่ง มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.94 และ 0.92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการทดสอบไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบริหารในช่วง 1-5 ปี และไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมมีความเหมาะสมระดับมาก (2) พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้นอยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร ส่วนปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกในระดับปานกลาง ( $r=.46$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ** พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ผู้บริหารระดับต้นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

**Thesis title:** The Relationships Between Personal Factors, Organizational Factors, and Working Environment and the Assertive Behaviors of the First Level Administrators at Praboromarajchanok Institute under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health

**Researcher:** Miss Matthawan Leeyutthanont ; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration);

**Thesis advisors:** (1) Dr. Poonsuk Hingkanont, Associate Professor ; (2) Dr. Supamas Angsuchoti, Associate Professor ; **Academic year:** 2008

### Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study personal factors, organizational factors, and working environment of the first level administrators at Praboromrajchanok Institutes under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health, (2) to investigate the assertive behaviors of the first level administrators at Praboromrajchanok Institutes under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health, and (3) to examine the relationship between personnel factors, organizational factors, and working environment, and the assertive behaviors of the first level administrators at Praboromrajchanok Institutes under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health.

The sample comprised 186 first level administrators at Praboromrajchanok Institutes under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health. Three sets of questionnaires covering (a) personal factors, (b) organizational factors, and working environment, and (c) the assertive behaviors of the first level administrators were used as research tools. They were tested for reliability and validity. The Cronbach Alpha reliability coefficients of part two and part three were 0.94 and 0.92 respectively. The statistical devices used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product- moment correlation coefficient, and chi-square.

The findings were as follows. (1) The subjects had 1-5 years experience as first level administrators and were not trained in performing appropriate assertive behaviors. These subjects rated both organizational factors and working environment at the high level. (2) They also rated their assertive behaviors at the high level. Finally, (3) there was no statistically significant correlation between personnel factors, and the assertive behaviors of the first level administrators ( $p < .01$ ) and, there was a statistical significant positive correlation at moderate level between organizational factors, and working environment and the assertive behaviors of the first level administrators ( $r = 0.46, p < .01$ ).

**Keywords:** Assertive Behaviors, First Level Administrators at Praboromrajchanok

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาเอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พุดสุข หิงกานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังศุโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุกสิลา ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ แก่ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาในการตรวจแบบสอบถาม รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้ากลุ่มงาน ของวิทยาลัยพยาบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทุกท่านที่ได้เปิด โอกาสและสนับสนุนในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานีที่เปิด โอกาสและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณคุณศรัณยา คงทอง สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ การวิเคราะห์ข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ แขนง วิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษาร่วมรุ่น บิดา มารดา และครอบครัวผู้พี่ชายนนท์ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้ กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

มัฏฐวรรณ ลียุทธานนท์

พฤษภาคม 2552

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	9
ขอบเขตการวิจัย .....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	13
แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม .....	13
พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหาร สถานศึกษา .....	19
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารพยาบาล .....	24
ภาระหน้าที่ของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก .....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง .....	45

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพ แวดล้อมในการทำงาน .....	47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข .....	52
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของ ผู้บริหารระดับต้นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข .....	53
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	56
สรุปการวิจัย .....	56
อภิปรายผล .....	59
ข้อเสนอแนะ .....	68
บรรณานุกรม .....	70
ภาคผนวก .....	75
ก ราชนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย .....	76
ข แบบสอบถาม .....	80
ค ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	89
ประวัติผู้วิจัย .....	93



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบันการศึกษาและจำแนกกลุ่มตัวอย่าง..... 40
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ที่เหมาะสม..... 48
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านองค์กร จำแนกรายข้อ..... 49
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม..... 50
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ..... 51
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จำแนกรายด้านของกลุ่มตัวอย่าง..... 49
ตารางที่ 4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร โดยรวม..... 53
ตารางที่ 4.7	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรม กล้าแสดงออกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร..... 54
ตารางที่ 4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร และปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 54

ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงาน.....	32

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพการณ์ปัจจุบันรัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารราชการและเน้นผลลัพธ์การปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถาบันการศึกษามีการปรับรูปแบบการบริหารงานให้มีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว และสามารถพึ่งตนเองได้ในด้านการบริหารจัดการในลักษณะการออกนอกระบบราชการ สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันที่ดำเนินการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลและการสาธารณสุข มีแนวคิดการปรับรูปแบบการบริหารงาน และได้ดำเนินการจัดร่าง พระราชบัญญัติ สถาบันพระบรมราชชนก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เพื่อการปรับปรุงโครงสร้างไปสู่การปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างและระบบการบริหารในรูปแบบ หน่วยงานในกำกับของรัฐ โดยกำหนดให้มีรูปแบบโครงสร้างการบริหารองค์กร ที่เน้นคุณภาพ ทั้งการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารการเงินและทรัพย์สิน ให้มีความคล่องตัว และเปิดโอกาส สนับสนุนการดำเนินงานให้มีบุคลากรมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ นโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดไว้ว่า บุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก ควรมีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมและบูรณาการร่วมกัน มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ประสิทธิภาพของทำงานโดยยึดเป้าหมายและตัวชี้วัด (สถาบันพระบรมราชชนก 2551) จากการเปลี่ยนแปลงและนโยบายดังกล่าวทุกสถาบันการศึกษาพยาบาลและการสาธารณสุข สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จึงได้มีการเตรียมความพร้อมของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การเตรียมความพร้อมของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนกเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งอาจจะเป็นผู้นำในด้านวิชาการ ด้านบริหารและการมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ มาร์ควิสและฮุสตัน (Marquis and Huston 2000) อธิบายไว้ว่า การที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจะเสริมสร้างพลังให้เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กรได้นั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจากความ

หมายที่ได้ศึกษาและสรุปจากงานวิจัยของประเทศสหรัฐอเมริกาจะพบว่า บุคคลที่มีความเชื่อมั่นนั้น จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองสูงในระดับที่เหมาะสมของ CEO (Chief Executive Officer) จะไม่ใช่ ความเชื่อมั่นธรรมดา (Self Confidence) แต่หมายถึง พฤติกรรมการกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) ที่เป็นความมั่นใจในการกล้าแสดงออกในด้านความคิดเห็น การยืนยันสิทธิของตน ยืนหยัดในความถูกต้อง ขณะที่มีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมจะเปลี่ยนแปลง ยอมรับหากความคิดของผู้อื่นมีเหตุผล (สำนักการพยาบาล 2546) ซึ่งพฤติกรรมกล้าแสดงออกนี้เป็นการยืนหยัด เพื่อรักษาสิทธิของตนเองและเป็นการแสดงออกซึ่งความคิด ความรู้สึกและความเชื่ออย่างตรงไปตรงมา จริงใจ และแสดงออกในลักษณะที่เหมาะสมโดยไม่ก้าวก่ายสิทธิของผู้อื่น (Large@Jakuboski 1996 อ้างถึงใน สม โภชน์ เอี่ยมสุภายิต 2550)

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertive Behavior) เป็นการแสดงออกถึงความอิสระ การควบคุมตนเองได้ การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม การติดต่อสื่อสาร อีกทั้งยังเป็นพฤติกรรมที่สามารถส่งเสริมและพัฒนางานในการทำงานด้านการบริหารให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพได้ คล๊าค (Clark 1978) เสนอแนวคิดไว้ว่าการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกนั้นประกอบด้วย ความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ และการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในความสามารถและนโยบายการบริหารจัดการของตนเอง ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นการพิทักษ์สิทธิและความต้องการของผู้บริหารเองหรือพิทักษ์สิทธิให้บุคลากรอื่นๆ ในองค์กร เพื่อให้ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมยังเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและต่อคู่สนทนาหรือผู้ที่ติดต่อสัมพันธ์ ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเอง จากการใช้กล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ตนคิดและตัดสินใจร่วมกับการยอมรับในความผิดพลาดใดๆ เกิดขึ้น เมื่อบุคลากรมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จะมีผลให้รู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้น เคารพตนเองและเกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น เพราะตนเองจะได้รับรู้ถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง ( ทัศนาศ นุญทอง และอรพรรณ โดสิงห์ 2548)

การมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนาตนเองและองค์กร ทั้งในตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล พยาบาล รวมถึงทั้งอาจารย์พยาบาลในตำแหน่งผู้บริหาร จะต้องมีความกล้าแสดงออกเพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพพยาบาลให้สูงขึ้นและมีมาตรฐาน ซึ่งบุคลากรทุกคนมีบทบาทในการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหารทุกระดับ จะต้องร่วมกันแสดงบทบาทในการร่วมคิด และตัดสินใจในการกำหนด

นโยบาย แผนหรือแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลถึงความเป็นอิสระในวิชาชีพพยาบาลและการแสดงออก ซึ่งอำนาจทางการพยาบาล การคุ้มครองสิทธิในการประกอบวิชาชีพพยาบาล การแสดงบทบาทร่วมได้ดีหรือไม่นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งผู้บริหารจะต้องมี คือการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม(Assertive Behavior) พฤติกรรมนี้เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดของผู้บริหารการพยาบาล และเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะผู้นำ (Tomey 2000) นอกจากนี้กระทรวงสาธารณสุขเชื่อว่าผู้บริหารและผู้ที่กำลังจะเป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในกระทรวงสาธารณสุขมีศักยภาพ คุณภาพ ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ผู้บริหารจะต้องเลือกพฤติกรรมกล้าแสดงออกในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (สถาบันพระบรมราชชนก 2544)

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วยผู้บริหารที่ทำหน้าที่ทั้งด้านการสอนและการบริหารในวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร นั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อน และนำพาองค์กรให้ดำเนินการไปสู่การยอมรับในระดับชาติและระดับสากล รวมทั้งการเป็นผู้นำนักศึกษาในสถาบันที่จะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (ทัศนา บุญทอง และอรพรรณ โคลสิงห์ 2548; Douglass 1992) นอกจากนี้ได้มีการศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข พบว่าผู้บริหารการพยาบาลจะต้องมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางานการพยาบาลให้เกิดการสร้างสรรค้งาน (ละเอียด น้อยจันทร์ 2546) โดยพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ควรมีในด้านความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และกิจกรรมต่างๆ และการติดต่อสื่อสาร (Clark 1978)

การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกของบุคคลนั้นมีปัจจัยที่มีอิทธิพลเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยทอมมี (Tomey 2000) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีโอกาสได้แสดงพฤติกรรม และพฤติกรรมกล้าแสดงออกนั้นเป็นพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ฝึกฝนได้ เรียนรู้จากกลุ่มได้ ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะสามารถแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสมนั้นจะต้องมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้การฝึกฝนโดยการศึกษาฝึกอบรมด้านการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออก เป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อการแสดง

พฤติกรรมกรกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เพราะเป็นพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ได้และพัฒนาให้เกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลอยู่ในวัยผู้ใหญ่ การได้มีโอกาสศึกษาอบรมอย่างเป็นทางการจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออก และจากการศึกษาของละเอียด น้อยจันทร์(2546) พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาของผู้บริหารการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้น ส่วนปัจจัยด้านองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาล คือ ระบบบริหารงานในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างการบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ระบบงานภายในองค์กร ประเภทงานพยาบาลภายในองค์กร การมีส่วนร่วม อำนาจในองค์กร(ทัศนา บุญทองและอรพรรณ โตสิงห์ 2548) และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะส่งเสริมให้พยาบาลและผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของละเอียด น้อยจันทร์(2546) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม แสดงว่าสภาพแวดล้อมด้านสังคมจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ร้อยละ 25.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ พบว่า สภาพแวดล้อมทางจิตใจสามารถทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ดีที่สุด กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่มีความเหมาะสมมาก ผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 20.6 ดังที่ สม โภชน์ เอี่ยมสุภามิต (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นพฤติกรรมที่มีทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ความวิตกกังวล และการแสดงออกทางพฤติกรรมภายนอก ทั้งกิริยาท่าทางและคำพูดที่สังเกตได้ ดังนั้นเมื่อมีการจัดสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ทั้งในเรื่องความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเองและบรรยากาศแบบประชาธิปไตยให้เหมาะสมแล้ว จะส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับต้นสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำของตนเองได้อย่างมั่นใจและชัดเจน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยสภาพแวดล้อมนั้น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ซึ่งปัจจัยในแต่ละด้านจะส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมกรกล้าแสดงออกที่เหมาะสมกับการพัฒนาองค์กรของตน ให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการพัฒนาองค์กรเพื่อจัดการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข ของสถาบันพระบรมราชชนก จะต้องขับเคลื่อนการจัดการศึกษาด้านการพยาบาลและการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาทางสาธารณสุขของประเทศ ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัย หากผู้บริหารนั้นไม่สามารถแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ จะส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำที่ไม่มี

ประสิทธิภาพและส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อบัณฑิตทางการพยาบาลและการสาธารณสุข ทั้งนี้เพราะการเป็นแบบอย่างที่ดีและการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต้องการจากการผลักดันของผู้บริหารและการเป็นแบบอย่างต่อการแสดงออกในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหาร ย่อมที่จะทำให้ผู้สำเร็จมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามไปด้วย (ทัศนา บุญทอง และอรพรรณ โตสิงห์ 2548; Douglass 1992) สำหรับการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยผู้วิจัยยังไม่พบว่าศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ซึ่งผลจากการศึกษาดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารในด้านพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- 2.2 ศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- 2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

### 3.1 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร โดยใช้กรอบแนวคิดของคลาร์ก (Clark 1978) ซึ่งเสนอแนวคิดไว้ว่า การแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกนั้นประกอบด้วย ความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ และการติดต่อสื่อสาร ดังนี้

**3.1.1 ความเป็นอิสระ** หมายถึงการมีอิสระในการที่จะเปิดเผยตนเอง ด้วยการกระทำและคำพูดด้วยความมั่นใจ มีการแสดงความรู้สึกที่แท้จริงให้ผู้อื่นได้รับรู้ ซึ่งจะสามารถช่วยสื่อความหมายให้บุคคลอื่นทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองให้ร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ แม้ว่าความคิดเห็นของตนเองจะแตกต่างจากบุคคลอื่น

**3.1.2 การควบคุมตนเอง** หมายถึง การมีความตระหนัก และมีความรอบรู้ในการที่จะควบคุมสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น โดยสามารถเลือกได้ว่าเมื่อใดควรจะใช้วิธีการควบคุมอย่างไร โดยเฉพาะที่เป็นการควบคุมหรือปรับพฤติกรรมของตนเอง ไม่รวมถึงการควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น

**3.1.3 การใช้สิทธิ** หมายถึงการมีความสามารถใช้สิทธิที่จะกระทำในสิ่งที่จะเป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง สิทธิที่จะทำงานท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความเครียดของร่างกายและจิตใจน้อยที่สุด สิทธิที่จะได้รับประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวิชาชีพ สิทธิที่จะควบคุมในสิ่งที่เป็นการปฏิบัติทางวิชาชีพภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย สิทธิในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาล สิทธิในการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาล และสิทธิในการมีบทบาททางสังคมและการเมืองในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

**3.1.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ** หมายถึงการที่รับทราบถึงขอบเขตของการควบคุมและใช้สิทธิต่างๆ ความรับผิดชอบก็จะตามมา ความรับผิดชอบของพยาบาลทั้งทางบวกและลบ สามารถแสดงออกได้ ดังนี้ สามารถทำงานเต็มความสามารถของตนเอง มีการตั้งเป้าหมายและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น สร้างนิสัยในการทำงานและสนใจงานที่กำลังทำอยู่ สามารถปฏิบัติงานที่ไม่สามารถทำได้และให้รางวัลแก่ตนเองบ้างเมื่องานสำเร็จเพื่อเสริมสร้างกำลังใจแก่ตนเอง เมื่อทำงานผิดพลาดก็ต้องยอมรับข้อบกพร่องของตนเองโดยไม่รู้สึกรังเกียจ และนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง และเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่ตนเองต้องรับผิดชอบโดยไม่หาทางเลี่ยงในปัญหานั้น

**3.1.5 การติดต่อสื่อสาร** หมายถึงความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา เปิดเผย จริงใจและเหมาะสมกับกาลเทศะ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลทุกระดับ ซึ่งสามารถแสดงออกได้จากความสามารถเริ่มสนทนากับผู้อื่นก่อน



ได้ พุดแสดงความรู้สึกด้วยเสียงอันดังพอสมควร คำพุดมีความชัดเจน สบตาคู่สนทนา ไม่หลบ สายตา ยืนในระยะห่างจากคู่สนทนาพอสมควร และเปิด โอกาสให้ผู้อื่น ได้มีส่วนร่วมในการสนทนา ไม่คุย โอ้อวด หรือนั่งเงียบคอยฟังแต่อย่างเดียว

### 3.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการแสดงออก

ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยดังนี้

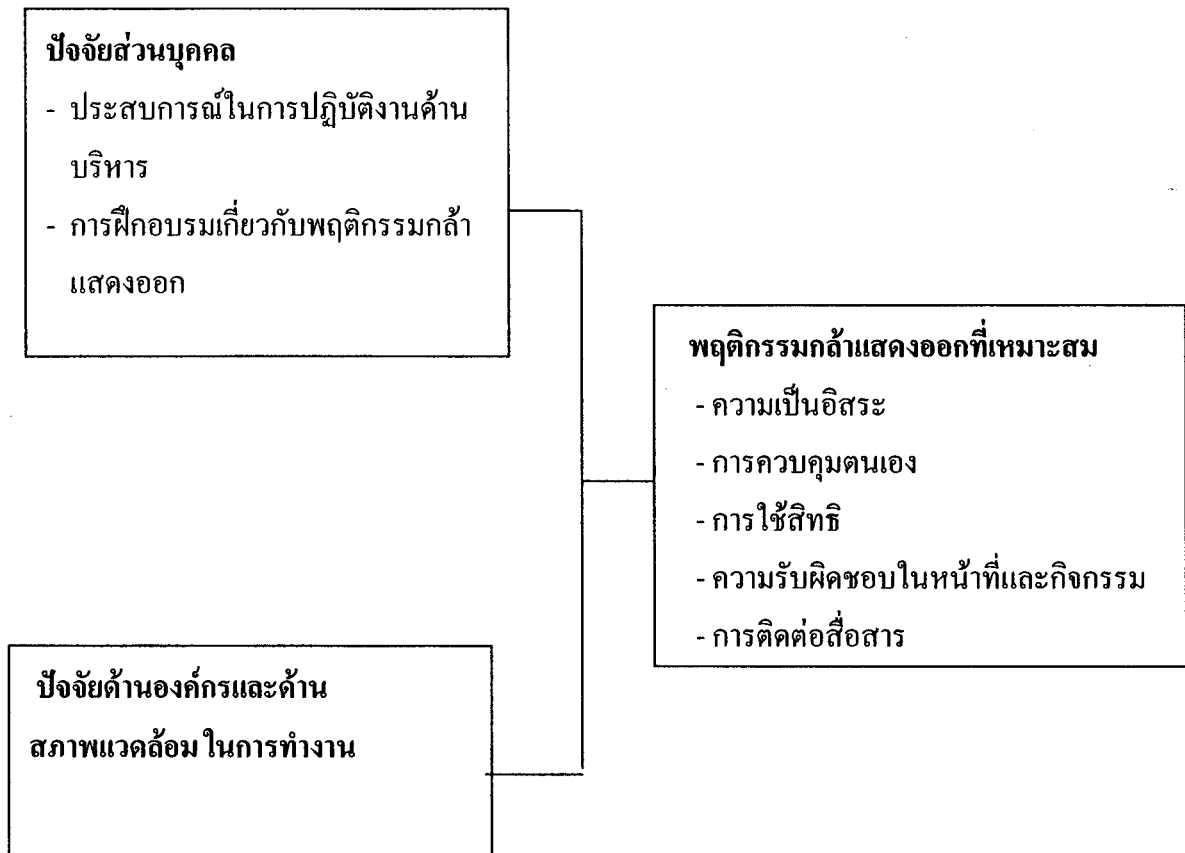
3.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน และการฝึกอบรมในด้านการแสดงออกของผู้บริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีพฤติกรรมกรรมการแสดงออก ทั้งนี้ทอมมี (Tomey 2000) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมต้องเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีโอกาสได้แสดงพฤติกรรม และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกนั้น เป็นพฤติกรรมที่สามารถเรียนรู้ฝึกฝนได้ เรียนรู้จากกลุ่มได้ ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะสามารถแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสมของผู้บริหาร จะต้องมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานและมีการฝึกอบรมในด้านการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกด้วยเช่นกัน

3.2.2 ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ซึ่งทัศนาศา บุญทองและอรพรรณ โตสิงห์ (2548) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาล คือ ระบบบริหารงานในองค์กรได้แก่ โครงสร้างการบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ระบบงานภายในองค์กร ประเภทงานพยาบาลภายในองค์กร การมีส่วนร่วม อำนาจในองค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของเขาลักษณ์โพธิธรรมา (2537) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะส่งเสริมให้พยาบาลและผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ประกอบกับการศึกษาของละเอียด น้อยจันทร์ (2546) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และ สภาพแวดล้อมด้านสังคม จะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ร้อยละ 25.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และพบว่าสภาพแวดล้อมทางจิตใจสามารถทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ดีที่สุด กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่มีความเหมาะสมมาก ผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 20.6 ดังที่ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นพฤติกรรมที่มีทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึนึกคิด ความวิตกกังวล และการแสดงออกทางพฤติกรรมภายนอก ทั้งกิริยา ท่าทางและคำพุดที่สังเกตได้ ดังนั้นเมื่อมีการจัดสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ทั้งในเรื่องความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการ

พัฒนาตนเองและบรรยากาศแบบประชาธิปไตยให้เหมาะสมแล้ว จะส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับต้นสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำของตนเองได้อย่างมั่นใจและชัดเจน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านบุคคลคือประสบการณ์ในการบริหารและการฝึกอบรมด้านพฤติกรรมกล้าแสดงออก ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบริหาร การฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

4.2 ปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

#### 5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

5.2 ประชากร คือผู้บริหารระดับต้นของ วิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ รองผู้อำนวยการ จำนวน 128 คน และ หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน จำนวน 252 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 380 คนที่ปฏิบัติงานใน วิทยาลัยพยาบาล 29 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 7 แห่ง รวมจำนวน 36 แห่ง

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ผู้บริหารระดับต้นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข หมายถึง ผู้บริการสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการและหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ปฏิบัติงาน ณ วิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 36 แห่ง สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

6.2 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง การรายงานตนเองของผู้บริหารระดับต้นถึงแสดงความรู้สึกนึกคิดอย่างเปิดเผยตรงไป ตรงมา โดยปราศจากความวิตกกังวล

สามารถแสดงออกทั้งทางด้านบวกและด้านลบ ด้วยความมั่นใจ ตามสิทธิของตนเอง เป็นที่ยอมรับของสังคม และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ในเรื่อง ความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่ และการติดต่อสื่อสาร วัตถุประสงค์จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของคลาร์ก (Clark, 1978)

**6.2.1 ความเป็นอิสระ** หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้นมีอิสระในการที่จะเปิดเผยตนเอง ด้วยการกระทำและคำพูดด้วยความมั่นใจ มีการแสดงความรู้สึกที่แท้จริงให้ผู้อื่น ได้รับรู้ ซึ่งจะสามารถช่วยสื่อความหมายให้บุคคลอื่นทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ แม้ว่าความคิดเห็นของตนเองจะแตกต่างจากบุคคลอื่น

**6.2.2 การควบคุมตนเอง** หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้นตระหนัก และมีความรอบรู้ในการที่จะควบคุมสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น โดยสามารถเลือกได้ว่าเมื่อใดควรจะใช้วิธีการควบคุมอย่างไร โดยเฉพาะที่เป็นการควบคุมหรือปรับพฤติกรรมของตนเอง ไม่รวมถึงการควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น

**6.2.3 การใช้สิทธิ** หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้น ใช้สิทธิที่จะกระทำในสิ่งที่จะเป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง สิทธิที่จะทำงานท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความเครียดของร่างกายและจิตใจน้อยที่สุด สิทธิที่จะได้รับประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวิชาชีพ สิทธิที่จะควบคุมในสิ่งที่เป็นการปฏิบัติทางวิชาชีพภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย สิทธิในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาล สิทธิในการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาล และสิทธิในการมีบทบาททางสังคมและการเมืองในบทบาทของผู้บริหาร

**6.2.4 ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ** หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้น รับผิดชอบต่อขอบเขต ความรับผิดชอบในหน้าที่ ซึ่งสามารถแสดงออกได้โดยการใช้ความสามารถในการทำงานเต็มความสามารถของตนเอง มีการตั้งเป้าหมายและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น สร้างนิสัยในการทำงานและสนใจงานที่กำลังทำอยู่ ให้รางวัลแก่ตนเองบ้างเมื่องานสำเร็จเพื่อเสริมสร้างกำลังใจแก่ตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองโดยไม่รู้สึกรำคาญ และนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง และเผชิญกับปัญหาต่างๆที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยไม่หาทางเลี่ยงในปัญหานั้น

**6.2.5 การติดต่อสื่อสาร** หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับต้นแสดงความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา เปิดเผย จริงใจและเหมาะสมกับกาลเทศะ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร พูดแสดงความรู้สึกด้วยเสียงอันดังพอสมควร คำพูดมีความชัดเจน สบตาคู่สนทนา

ไม่หลบสายตา ขึ้นในระยะห่างจากคู่สนทนาพอสมควร และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ได้มีส่วนร่วมในการสนทนา ไม่คุยโอ้อวด หรือนิ่งเงียบคอยฟังแต่อย่างเดียว

**6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ของผู้บริหารระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

**6.4 ปัจจัยด้านองค์กร** หมายถึง โครงสร้างการบังคับบัญชาและระบบงานภายในวิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุข สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก การมีส่วนร่วมอำนาจในองค์กรที่ได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการทำงาน ภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารระดับต้น

**6.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหารระดับต้นถึงองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยศึกษาสภาพแวดล้อม 2 ด้าน ได้แก่

**6.5.1 สภาพแวดล้อมด้านสังคม** หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพ ที่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่บุคคลมีต่อกัน อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่ม โดยอาศัยการแสดงออกทั้งกาย วาจา ใจต่อผู้อื่น และ ด้านสนับสนุนที่เป็นการได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานในด้านการทำงาน ด้านวิชาการและกิจกรรมด้านสังคม

**6.5.2 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ** หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของผู้บริหารการศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะความอิสระในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายทั้งในด้านการกำหนดวิธีการทำงาน สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง เปิดเผยตัวเองด้วยการกระทำ และคำพูดที่ตนเองคิด และรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา หรือให้ผู้อื่นทราบถึงความคิดและความต้องการที่แท้จริง ทำให้เกิดความมั่นใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปส่งเสริม เพื่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น ของสถาบันพระบรมราชชนก

7.2 ผู้บริหารระดับสูงและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรคุณภาพและพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
2. พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารสถานศึกษา
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารสถานศึกษา
4. ภาระหน้าที่ของวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ได้มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่มาจากคำภาษาอังกฤษ Assertive Behavior ไว้หลายความหมาย ซึ่งจะมีผู้ใช้ศัพท์ที่แตกต่างกัน ได้แก่ พฤติกรรมกล้าแสดงออก หรือพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก หรือพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออก สำหรับการวิจัยในครั้งนี้จะใช้คำว่าพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

วอล์ฟ (Wolpe ,1982 อ้างใน สม โภชน์ เขียมสุภายิต 2550) ให้ความหมายของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกต่างๆ ต่อผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม โดยไม่เกิดความวิตกกังวล

ดาลี และสปีด และเจคสัน (Daly and Speedy and Jackson 2004: 49) อธิบายว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นพฤติกรรมที่อยู่บนสิทธิอันถูกต้องของบุคคลในด้านความคิด ความรู้สึก ความเชื่อที่ถูกต้อง และมีความซื่อสัตย์ ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ฮัคส์และกินเนทท์และเคอร์ฟี (Hughes and Ginnett and Curphy 2006: 449) อธิบายว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นพฤติกรรมตรงกันข้ามกับการไม่กล้าแสดงออก และความก้าวร้าว หรืออยู่ระหว่าง การไม่กล้าแสดงออกและความก้าวร้าวและอยู่บนความถูกต้องตามสิทธิของตนเอง

สถาบันพระบรมราชชนก (2544) ได้กล่าวถึงในหนังสือการพัฒนาการคุณลักษณะของตนเองว่าพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกถึงความรู้สึก ความเชื่อและความคิดเห็นของตนเอง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่จริงใจของบุคคลนั้นออกมาได้อย่างเหมาะสมด้วยความมั่นใจและสบายใจ ตามสิทธิของบุคคลนั้นและไม่ไปคุกคามหรือละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น

เพ็ญศรี ชุน ไร่ (2544) อธิบายว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นการแสดง ความรู้สึกอย่างเปิดเผย ความเต็มใจที่จะเลือก และความเชื่อมั่นที่จะแสดงตามสิทธิของความเป็น บุคคล การเลือกที่จะแสดงออกที่เหมาะสมจะเกี่ยวข้องกับการเลือกพฤติกรรมที่แสดงใน สถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น

ละเอียด น้อยจันทร์ (2546) อธิบายว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกอย่างมีเหตุผลที่เหมาะสม เป็นการแสดงความรู้สึกนึกคิดอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมาโดยปราศจากความวิตกกังวล สามารถแสดงออกทั้งทางด้านบวกและด้านลบ ด้วย ความมั่นใจตามสิทธิของตนเอง เป็นที่ยอมรับของสังคม และไม่ล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น อีกทั้งเป็น พฤติกรรมที่สามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้น โดยกระบวนการเรียนรู้

ทัศนา บุญทอง และอรพรรณ โดสิงห์ (2548) อธิบายว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง การที่บุคคลมีความกล้าในการแสดงออกถึงความคิดเห็น ความต้องการหรือ ข้อเสนออันชอบธรรมตามสิทธิ เพื่อพิทักษ์สิทธิของตนเองหรือบุคคลอื่นที่ตนเองรับผิดชอบ ทั้งนี้ การแสดงออกต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสมตามบรรทัดฐานของสังคม ไม่ก้าวร้าว และต้องไม่ไป คุกคาม หรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548) อธิบายว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertion) หมายถึง พฤติกรรมที่มีการแสดงสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนเอง โดยไม่เป็นการล่วง ละเมิด หรือก้าวร้าวสิทธิของผู้อื่น การกล่าวคำปฏิเสธที่จะกระทำตามคำสั่ง หรือคำขอร้องที่ไร้ เหตุผลสมควรของผู้อื่น การกล่าวคำขอร้องหรือการออกคำสั่งที่มีเหตุผลอันควรแก่ผู้อื่น และการ แสดงความรู้สึกทางด้านบวกและด้านลบออกมาให้ผู้อื่นทราบอย่างถูกต้องเหมาะสมแก่กาละ เทศะ อย่างจริงใจ และอย่างตรงไปตรงมา



ลักขณา สิริวิวัฒน์ (2549) ให้ความหมายของ พฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ว่าเป็นความสามารถในการแสดงออกซึ่งความรู้สึกร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกร่างกาย หรือความพอใจ ความชื่นชม ยินดี ความสามารถที่จะเลือกว่าท่านควรจะปฏิบัติอย่างไรที่จะแสดงสิทธิออกมา ให้ปรากฏเมื่อมีความถูกต้องเหมาะสมจะสร้างความรู้สึกร่างกายที่มีต่อตนเองให้แข็งแกร่งขึ้น

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2550) ให้ความหมายของพฤติกรรมกล้าแสดงออก (Assertiveness) ว่าเป็นพฤติกรรม ท่าทาง และคำพูดที่แสดงออกอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยแสดงออกจากความรู้สึกนึกคิด และอารมณ์ที่มีเหตุผลของบุคคล เพื่อเปิดเผยให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดเห็นหรือความรู้สึกของตนเอง รวมทั้งเพื่อพิทักษ์สิทธิของตนเองและพิทักษ์ผลประโยชน์ของสังคม รวมทั้งผลประโยชน์ขององค์กร

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2550) อธิบายว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกว่า เป็นความสามารถที่จะเสนอหรือแสดงออกของบุคคลได้อย่างเป็นธรรมชาติมากที่สุดตามสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ด้วยวิธีการทางบวกโดยปราศจากความวิตกกังวล

สรุปได้ว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลอย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับกาลเทศะเป็นที่ยอมรับของสังคม เปิดเผยตรงไปตรงมาโดยปราศจากความวิตกกังวล และมีความเชื่อมั่นที่จะแสดงตามสิทธิของความเป็นบุคคล โดยไม่ไปล่วงละเมิดหรือก้าวท้าวสิทธิของผู้อื่น รวมทั้งการพิทักษ์สิทธิของตนเองและพิทักษ์ผลประโยชน์ของสังคมและองค์กร

### 1.1 ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมีอยู่ด้วยกันหลายลักษณะ ความเหมาะสมในการแสดงออกแต่ละลักษณะนั้นขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ที่บุคคลนั้นเผชิญอยู่ (Lange and Jakubowski 1976) ผู้ซึ่งให้ความหมายได้ดีที่สุดของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมว่า เป็นการที่บุคคลยืนหยัดเพื่อรักษาสิทธิของตนเอง และเป็นการแสดงออกในลักษณะที่เหมาะสม โดยไม่ก้าวท้าวสิทธิของผู้อื่น นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการให้เกียรติแก่ตนเอง และให้เกียรติผู้อื่น บุคคลจะสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความต้องการของตนเองหรือปกป้องสิทธิของตนเองพอๆกับการให้เกียรติแก่ความต้องการและสิทธิของบุคคลอื่น และได้มีการแบ่งลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออกเป็น 6 ลักษณะ ดังนี้

1) การกล้าแสดงออกขั้นพื้นฐาน (Basic Assertion) เป็นการแสดงออกเพื่อรักษาสิทธิ ตลอดจนความเชื่อ ความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเอง โดยไม่จำเป็นที่จะต้องอาศัยทักษะทางสังคมอื่นๆ เช่น ความเข้าอกเข้าใจ การเผชิญหน้า การชักจูง เป็นต้น

2) การกล้าแสดงออกในลักษณะเข้าอกเข้าใจ (Empathic Assertion) ป้อยครั้งที่คนเรามีความต้องการที่จะแสดงออกถึงความรู้สึก หรือความต้องการที่มากไปกว่าการแสดงออกอย่างปกติวิสัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อต้องการที่จะสื่อให้รู้ถึงความรู้สึกเข้าอกเข้าใจที่มีต่อบุคคลอื่น

3) การกล้าแสดงออกในลักษณะของการเพิ่มระดับ (Escalating Assertion) พฤติกรรม กล้าแสดงออกนั้น ควรจะแสดงในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกหรืออารมณ์ทางลบให้น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็ให้ได้ผลตามที่ต้องการ แต่ถ้าแสดงออกในลักษณะดังกล่าวแล้วยังคงถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคลอยู่ ผู้ที่ถูกละเมิดจึงควรค่อยๆเพิ่มระดับของความเข้มของพฤติกรรมกล้าแสดงออกขึ้นไป หรืออาจจะใช้การเน้นความมั่นคงของการพูดของตนเองก็ได้โดยไม่จำเป็นต้องเพิ่มระดับของการกล้าแสดงออก

4) การกล้าแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้า (Confrontive Assertion) เป็นการกล้าแสดงออกที่ใช้เมื่อเห็นว่าคำพูดและการกระทำของบุคคลนั้น ไม่ไปด้วยกัน ลักษณะของการกล้าแสดงออกลักษณะนี้จะบอกอย่างเป็นทางการว่า อะไรที่บุคคลได้พูดว่าจะทำและอะไรที่บุคคลนั้นได้กระทำไปจริงๆ และหลังจากนั้นจะบอกถึงสิ่งที่ต้องการ การแสดงออกนี้จะเป็นการพูดไปตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น โดยไม่มีการตีความหรือประเมินค่าใดๆ

5) การกล้าแสดงออกในลักษณะของการใช้ภาษา ผม/ดิฉัน (I – Language Assertion) ภาษา ผม/ดิฉัน มีประโยชน์อย่างมากต่อการแสดงออกถึงความรู้สึกทางลบ ไม่ว่าความรู้สึกนั้นจะเกิดจากการที่ผู้อื่นพยายามจะเข้ามายุ่งเกี่ยวกับความรู้สึกหรือสิทธิส่วนบุคคลของเขา ตลอดจนความรู้สึกทางลบอันเกิดจากการที่ผู้อื่นพยายามให้คำนิยาม และความหวังของตนให้กับเขา (Clark 1979) กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (Assertive person) ไว้ว่าจะต้องเป็นผู้ที่สามารถมีกรกระทำทั้งกริยาและคำพูดที่ออกมาได้ว่า “นี่คือฉัน” “นี่คือความคิดของฉัน” “นี่คือความรู้สึกของฉัน” “นี่คือสิ่งที่ฉันต้องการ”

6) การกล้าแสดงออกและการชักจูง (Assertion and Persuasion) เป็นลักษณะของการแสดงออกโดยการพูดเสนอความคิดในกลุ่มให้ได้ผลนั้น จะต้องพิจารณา 2 ปัจจัยหลัก คือ เวลา และลักษณะของประโยคที่พูด ลักษณะคำพูดไม่แสดงความก้าวร้าวออกมา

จากลักษณะพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมข้างต้น ได้มีการประมวลพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและได้แบ่งพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็น 5 ลักษณะเช่นเดียวกัน ได้แก่ การกล้าแสดงออกขั้นพื้นฐาน การกล้าแสดงออกในลักษณะเข้าอกเข้าใจ การกล้าแสดงออกในลักษณะของการเพิ่มระดับ การกล้าแสดงออกในลักษณะการเผชิญหน้า และการกล้าแสดงออกในลักษณะการใช้ภาษา (ทัศนาศา นุญทองและอรพรรณ โดสิงห์ 2548; Bernhard and Walsh 1995)

นอกจากนี้ ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2549) ได้สรุปว่า บุคคลผู้ที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีลักษณะ ดังนี้

- 1) การพูดแสดงความรู้สึก มีความสามารถแสดงออกซึ่งความรู้สึกถึงความชอบและความสนใจได้อย่างไม่ขัดเขิน
- 2) การพูดเกี่ยวกับตนเอง หากบุคคลจะทำอะไรที่มีคุณค่าและน่าสนใจก็สามารถที่จะเล่าให้เพื่อนๆทราบได้ในเรื่องของความสำเร็จเมื่อถึงเวลาอันเหมาะสม โดยไม่ผูกขาดการสนทนาหรือคุยโอ้อวด
- 3) การพูดทักทายปราศรัย มีลักษณะเป็นความคิดที่เป็นมิตรกับบุคคลที่ต้องการรู้จักให้มากขึ้น โดยมีการยิ้มแย้มแจ่มใสและแสดงความยินดีที่ได้พบเขา
- 4) การยอมรับคำชมเชย สามารถยอมรับคำชมเชยด้วยใจจริงแทนที่จะแสดงความไม่เห็นด้วย
- 5) การแสดงสีหน้าอย่างเหมาะสม การแสดงออกทางสีหน้าและน้ำเสียงที่พูดออกมา จะแสดงความหมายที่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้พูด โดยการสบสายตาคู่สนทนาในขณะที่พูด
- 6) การแสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ สามารถแสดงออกซึ่งความไม่เห็นด้วยกับพอประมาณด้วยกิริยาที่เหมาะสม เช่น มองไปทางอื่นหรือเปลี่ยนเรื่องสนทนาเสีย
- 7) การขอให้แสดงความกระจ่าง ถ้ามีบางคนให้คำแนะนำ คำสั่งสอน หรือคำอธิบายที่บิดเบือนก็สามารถขอร้องให้เขาพูดใหม่อีกครั้งหนึ่งให้ชัดเจนขึ้นได้ แทนที่จะออกไปด้วยความรู้สึกที่สับสนหรือไม่เข้าใจ
- 8) การถามเหตุผลเมื่อใครมาขอให้ทำอะไร ที่ดูเหมือนว่าไม่มีเหตุผลอันควรก็สามารถถามโดยใช้น้ำเสียงสุภาพและไม่ทำหน้าบึ้งตึงแต่ไม่ถึงยิ้ม
- 9) การแสดงความไม่เห็นด้วยในขณะนั้น เมื่อมีความเห็นตรงกันข้ามกับผู้อื่นหรือไม่เห็นด้วยกับผู้อื่น และมีความแน่ใจในสิ่งที่มีความเห็นอยู่ก็สามารถแสดงความไม่เห็นด้วย
- 10) การกล่าววาจาเพื่อรักษาสีทริ จะไม่ปล่อยให้ใครมาเอาเปรียบเมื่อรู้สึกว่าคุณเอาเปรียบโดยไม่ยุติธรรม โดยสามารถแสดงสิทธิอันชอบธรรมของเราและขอให้เขาแสดงออกอย่างยุติธรรม
- 11) การแสดงความมั่นคง ถ้ามีความคับข้องใจหรือร้องทุกข์ในเรื่องที่มีเหตุผลอันควรก็สามารถที่จะดำเนินการร้องทุกข์ได้จนกว่าจะประสบความสำเร็จ ถึงแม้จะมีคนทัดทานก็จะไม่ล้มเลิกความตั้งใจ เพราะเพียงมีคนมาทัดทานหรือขัดขวาง

12) หลีกเลี้ยงที่จะต้องแสดงเหตุผลในทุกๆความเห็น ในการอภิปรายหรือการเจรจากับใครก็ตาม ถ้ามีใครมาได้และถาม “ทำไม” อยู่ตลอดเวลา ก็สามารถหยุดได้โดยการปฏิเสธที่จะต่อความออกไป

**1.2 ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก (Nonassertive Behavior)** เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการที่ไม่สามารถแสดงความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ ได้อย่างจริงใจ และตรงไปตรงมา ลักษณะของพฤติกรรมดังกล่าวอาจนำไปสู่การเข้าใจผิดได้ เนื่องจาก การแสดงออกมักจะมีการสื่อด้วยลักษณะที่มีการขัดแย้งกัน ลักษณะบุคคลที่ไม่กล้าแสดงออก แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะการไม่กล้าแสดงออกโดยทั่วไป (Generalized non-assertiveness) คือการไม่กล้าแสดงออกเนื่องมาจากการที่บุคคลนั้นมีความอาย และความขลาดกลัวอยู่เป็นนิสัยประจำตัว หรือเป็นคนที่มึนลักษณะสงบเสงี่ยม การไม่กล้าแสดงออกเช่นนี้มักเกิดจากการอบรมเลี้ยงดู หรือเกิดจากสิ่งแวดล้อมตั้งแต่วัยเด็ก และลักษณะการไม่กล้าแสดงออกตามสถานการณ์ (Situation non-assertiveness) คือ การไม่กล้าแสดงออกเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ หรืออยู่ในเหตุการณ์บางอย่าง เช่น เมื่ออยู่ในที่ประชุม หรือเมื่ออยู่ท่ามกลางบุคคลที่ไม่คุ้นเคย หรือเมื่อคิดว่าตนเองมีความไม่เท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ ในสภาพแวดล้อมนั้น บุคคลประเภทนี้ในยามปกติอาจมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมได้ (ทัศนยา บุญทองและอรพรรณ โตสิงห์ 2548)

การที่บุคคลมีพฤติกรรมในลักษณะที่ไม่กล้าแสดงออกนี้ มักจะส่งผลที่ไม่พึงปรารถนา ทั้งต่อตัวบุคคลที่มีพฤติกรรมดังกล่าว และบุคคลที่เขาเข้าไปปฏิสัมพันธ์ด้วย ผู้ที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออกมักจะรู้สึกว่าตนเองถูกเข้าใจผิด ถูกเอาเปรียบและถูกใช้ นอกจากนี้อาจจะรู้สึกโกรธต่อผลที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้น หรืออาจจะแสดงการไม่เป็นมิตรต่อบุคคลอื่น เขาอาจรู้สึกไม่ดีต่อตนเอง อันเป็นผลจากการที่เขาไม่สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น หรือความรู้สึกของเขาได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกผิด ซึมเศร้า วิตกกังวล และมีความรู้สึกคุณค่าของตนเองต่ำลง การไม่กล้าแสดงออกอาจนำไปสู่การบ่นในลักษณะของ Psychosomatic ได้ เช่น บ่นว่าปวดศีรษะ หรือคันตามตัว เป็นต้น (สม โภชน์ เอี่ยมสุภายิต 2550)

**1.3 ลักษณะของผู้ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าว (Aggressive Behavior)** เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเรียกร้องสิทธิแห่งตน โดยไม่สนใจว่าจะไปก้าวก่ายสิทธิของผู้อื่นหรือไม่ ซึ่งการแสดงออกจะมีลักษณะของการข่มขู่ บีบบังคับ เรียกร้อง หรือลักษณะของการแสดงออกที่รุนแรง พฤติกรรมก้าวร้าวสามารถแบ่งออกได้ 2 ทาง คือ ทางตรงและทางอ้อม พฤติกรรมก้าวร้าวที่เป็นลักษณะตรง ได้แก่ การพุดจาข่มขู่ กรร โขก หรือพุดจาคุกเหยียดหยาม นอกจากนี้ยังรวมถึงการแสดงออกทางท่าทาง พฤติกรรมก้าวร้าวที่แสดงออกในลักษณะทางอ้อม ได้แก่ การพุดอย่างอ้อมๆ รวมทั้งการพุดจาเสียคติ หรือการนินทา เป็นต้น ส่วนท่าทางการแสดงออกนั้นก็มักจะแสดงออกเมื่อ

บุคคลนั้นสนใจในสิ่งอื่น หรือแสดงออกต่อบุคคลอื่น หรือวัตถุสิ่งของ แทนที่จะแสดงออกต่อบุคคลเป้าหมาย ถ้ากล่าวอีกนัยหนึ่งอาจจะพูดได้ว่าพฤติกรรมก้าวร้าวเป็นพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เอนเอียงไปทางขวามาก ซึ่งจะเป็นการแสดงพฤติกรรมก้าวร้าวที่มีลักษณะเป็นการแสดงความคิดเห็นเพื่อเอาชนะและคุกคามผู้อื่นให้เสียหาย ทำให้อีกฝ่ายอับอายขายหน้า ค้อยค่าลง หมดความสำคัญ พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เป็นที่พึงปรารถนาของกลุ่มสนทนา (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ 2542)

พฤติกรรมก้าวร้าวมีลักษณะเช่นเดียวกับพฤติกรรมการไม่กล้าแสดงออก นั่นคือสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะด้วยกันคือ พฤติกรรมก้าวร้าวในลักษณะทั่วไป (General Aggressiveness) และพฤติกรรมก้าวร้าวเฉพาะสภาพการณ์ (Situational Aggressiveness) ซึ่งคนทั่วไปมักมีพฤติกรรมก้าวร้าวในลักษณะสภาพการณ์มากกว่าที่จะมีพฤติกรรมก้าวร้าวในลักษณะทั่วไป คนที่มีลักษณะของพฤติกรรมก้าวร้าวในลักษณะทั่วไปนั้น มักจะถูกปลูกฝังทัศนคติ และค่านิยมในลักษณะเช่นนั้นมาก่อน อาจมีสาเหตุจากการเลี้ยงดูภายในครอบครัว และมีความภูมิใจที่การกระทำดังกล่าวนั้น นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แม้ว่าจะไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากสังคมก็ตาม

## 2. พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารสถานศึกษา

### 2.1 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล

ผู้บริหารทางการพยาบาล ถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการองค์กรพยาบาลให้มีการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีผลปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นย่อมจะถูกคาดหวังให้เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่ง (สำนักการพยาบาล 2546; Dunham and Fisher 1990) กล่าวถึงทักษะและคุณลักษณะของการเป็นผู้นำ โดยได้มีการสอบถามผู้บริหารการพยาบาลที่ประสบความสำเร็จได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเกี่ยวกับเป็นผู้นำที่ดีเลิศ ได้ข้อสรุปว่า ทักษะผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่ดี ควรมีความสามารถในด้านการบริหารและการจัดการรับผิดชอบในการทำงาน กระตุ้น จูงใจคนให้ทำงานเป็นทีม มีการต่อรอง มีค่านิยมที่มั่นคง มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัว มีบารมีส่วนตัว และมีคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารคือ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกล้าเสี่ยง มีการแสดงออกที่เหมาะสม มองโลกในแง่ดี ส่วนความสามารถในการเป็นผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถในการจัดองค์กร มีทักษะส่วนบุคคลในด้านการใช้เทคนิคในการติดต่อสื่อสาร มีความสามารถในการเสริมพลังอำนาจให้กับผู้อื่นได้ และมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกระดับใน

องค์กร นอกจากนี้ มาร์ควิสและฮุสตัน (Marquis and Huston 1996) อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารทางการแพทย์จะเสริมสร้างพลังให้เกิดขึ้นกับตนเอง เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในองค์กร ผู้บริหารทางการแพทย์จะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ การมีความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งจากความหมายที่ได้สรุปจากงานวิจัยของประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความหมายว่า บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองสูงในระดับที่เหมาะสมของ CEO (Chief Executive Officer) จะไม่ใช่ Self Confidence แต่หมายถึง Assertiveness ที่เป็นความมั่นใจในการกล้าแสดงออกในด้านความคิดเห็น การยืนยันสิทธิของตน ยืนหยัดในความถูกต้อง ขณะที่มีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมจะเปลี่ยนแปลง ยอมรับหากความคิดของผู้อื่นมีเหตุผล (สำนักการพยาบาล 2546)

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดที่จะพึงมี โดยการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าวจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ทั้งนี้อาจจะต้องมีการเรียนรู้มาตั้งแต่วัยเด็ก การเข้ามาศึกษาในหลักสูตรพยาบาล และผู้ที่สำเร็จออกไปประกอบวิชาชีพพยาบาล หากพยาบาลมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (ทัสนา บุญทอง และ อรพรรณ โตสิงห์ 2548; Douglass 1992; Daly and Speedy and Jackson 2004: 49; Tomey Marriner Ann 2000) จะทำให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

- 1) ทำให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในตนเอง จากการที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และกล้าลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองคิด และตัดสินใจ ร่วมกับการยอมรับในความผิดพลาด หากมีข้อผิดพลาดใดๆเกิดขึ้น
- 2) เมื่อพยาบาลมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จะมีผลให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้น เคารพตนเอง และเกิดความภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น เพราะตนเองจะได้รับรู้ถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง
- 3) การแสดงออกถึงความคิด และความต้องการของตนเองอย่างเหมาะสม ทำให้บุคคลอื่นๆทราบถึงความต้องการของพยาบาล และมีโอกาสทำให้พยาบาลได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามหากพยาบาลเพิกเฉย และไม่แสดงความต้องการของตนให้ประจักษ์แก่ผู้อื่น อาจทำให้บุคคลอื่นๆในองค์กรเข้าใจผิดว่าพยาบาลไม่ต้องการอะไร
- 4) การที่พยาบาลแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักกาลเทศะ มีผลทำให้ผู้ร่วมงานทุกระดับยอมรับและต้องการทำงานด้วย ซึ่งส่งผลให้พยาบาลเกิดการรับรู้ในคุณค่าของตนเองมากขึ้น และมีความมั่นใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

5) การแสดงออกอย่างเหมาะสม ทำให้พยาบาลเกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับบุคคลทุกระดับ จึงมีผลให้งานต่างๆ ในองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่น หากเกิดปัญหาอุปสรรคใดๆ ก็แก้ไขได้โดยง่าย เพราะได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเสมอ หากพยาบาลมีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว จะได้รับการต่อต้าน มีผลทำให้งานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

6) การแสดงออกอย่างเหมาะสมของพยาบาล โดยเฉพาะระดับบริหาร ทำให้บุคคลอื่นๆ ในองค์กร ได้แก่ ลูกน้อง พยาบาลที่มีอาวุโสน้อยกว่า หรือกับบุคลากรในแผนกอื่นๆ ได้รับรู้ถึงความเท่าเทียม ความเสมอภาคในการทำงาน และการแสดงความคิดเห็น มีผลให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้นและมีคุณภาพ

7) ผู้บริหารหรือผู้นำทางการพยาบาลที่มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม จะสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่พยาบาลอื่นๆ ในองค์กรได้ และจะเป็นต้นแบบให้แก่พยาบาลที่อาวุโสน้อยกว่าได้ดียิ่ง ซึ่งมีผลกระทบยาวต่อวัฒนธรรมในองค์กร กล่าวคือ ทำให้องค์กรนั้นๆ เกิดวัฒนธรรมของการแสดงออกอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาล ซึ่งบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550 :323) ได้สรุปการวิเคราะห์ห้วงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 สรุปเป็น 4 สมรรถนะ ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ปฏิบัติงานในทุกวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ คิดอย่างมีวิจารณญาณ สังคมความเชี่ยวชาญในงานวิชาชีพ มีวินัย และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2) สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ (Functional competencies) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ในการเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การสร้างสัมพันธ์ภาพการสร้างทีมงาน การบริหารคุณภาพ การจัดการงบประมาณ การจัดการความขัดแย้ง การสร้างความไว้วางใจ การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง

3) สมรรถนะสากล (Global competencies) หมายถึงสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวสู่องค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความรู้ การสร้างเครือข่าย/การสร้างพันธมิตร การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศและการสื่อสาร

4) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่สามารถทำให้ตนเองมีชีวิตที่ผาสุก ได้แก่ มีเขาวนอารมณ์ มีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถจัดการตนเองให้มีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

จากสมรรถนะดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ลักษณะของสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะของการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาลอยู่หลาย ประเด็น ได้แก่ ด้านเขาวนอารมณ์ได้มองถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกของบุคคลอย่างมีเหตุผลที่ เหมาะสมกับกาลเทศะและเป็นที่ยอมรับของสังคม เปิดเผยตรงไปตรงมาโดยปราศจากความวิตก กังวล เข้าใจและเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อสังคมและมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความ อุดหนุนหรือสามารถควบคุมอารมณ์ได้ เขาวนอารมณ์จึงเป็นลักษณะที่สำคัญของผู้นำ (Joseph 2007) ซึ่งจะเชื่อมโยงกับทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบตาม สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ (Functional competencies) ที่ได้กล่าวถึง การตัดสินใจ การ ติดต่อสื่อสาร การสร้างสัมพันธภาพ และการสร้างความไว้วางใจ สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ ผู้บริหารการพยาบาลประสบความสำเร็จ

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล จะต้องมีความกล้าแสดงออกที่เหมาะสม คลีค (Clark 1978) ได้เสนอไว้ว่าพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม ต่างๆ และการติดต่อสื่อสาร รายละเอียดดังนี้

- 1) ความเป็นอิสระ หมายถึง อิสระของพยาบาลในการที่จะเปิดเผยตนเอง ด้วยการ กระทำและคำพูดด้วยความมั่นใจ มีการแสดงความรู้สึกที่แท้จริงให้ผู้อื่นได้รับรู้ ซึ่งจะช่วยให้ช่วย สื่อความหมายให้บุคคลอื่นทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้ง สองฝ่าย กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นของตนเองให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาได้รับทราบ แม้ว่าความคิดเห็นของตนเองจะแตกต่างจากบุคคลอื่น
- 2) การควบคุมตนเอง หมายถึง การตระหนัก และความรอบรู้ของพยาบาลในการที่จะ ควบคุมสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น โดยสามารถเลือกได้ว่าเมื่อใดควรจะใช้วิธีการควบคุมอย่างไร โดยเฉพาะที่เป็นการควบคุมหรือปรับพฤติกรรมของตนเอง ไม่รวมถึงการควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น
- 3) การใช้สิทธิ พยาบาลสามารถใช้สิทธิที่จะกระทำในสิ่งที่จะเป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีให้แก่ ตนเอง สิทธิที่จะทำงานท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความเครียดของร่างกายและจิตใจน้อยที่สุด สิทธิที่จะได้รับประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวิชาชีพ สิทธิที่จะควบคุมในสิ่งที่เป็น การปฏิบัติทางวิชาชีพภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย สิทธิในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาล สิทธิใน การมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาล และสิทธิในการมีบทบาททางสังคมและ การเมืองในบทบาทของพยาบาลและการดูแลสุขภาพ
- 4) ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ พยาบาลจะต้องรับผิดชอบต่อขอบเขต ของการควบคุมและใช้สิทธิต่างๆ ความรับผิดชอบก็จะตามมา ความรับผิดชอบของพยาบาลทั้ง



ทางบวกและลบ สามารถแสดงออกได้ ดังนี้ สามารถทำงานเต็มความสามารถของตนเอง มีการตั้งเป้าหมายและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น สร้างนิสัยในการทำงานและสนใจงานที่กำลังทำอยู่ สามารถปฏิบัติงานที่ไม่สามารถทำได้และให้รางวัลแก่ตนเองบ้างเมื่องานสำเร็จเพื่อเสริมสร้างกำลังใจแก่ตนเอง เมื่อทำงานผิดพลาดก็ต้องยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง โดยไม่รู้สึกรำคาญและนำมาแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเอง และเผชิญกับปัญหาต่างๆที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยไม่หาทางเลี่ยงในปัญหานั้น

5) การติดต่อสื่อสาร เป็นความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา เปิดเผย จริงใจและเหมาะสมกับกาลเทศะ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลทุกระดับ ซึ่งสามารถแสดงออกได้จากความสามารถเริ่มสนทนากับผู้อื่นก่อนได้ พุดแสดงความรู้สึกด้วยเสียงอันดังพอสมควร คำพูดมีความชัดเจน สบตาคู่สนทนา ไม่หลบสายตา ยืนในระยะห่างจากคู่สนทนาพอสมควร และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการสนทนา ไม่คุยโอ้อวด หรือนิ่งเงียบคอยฟังแต่อย่างเดียว

## 2.1 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนีและคาร์เวอร์(Sergiovanni and Carver 1980:268-230) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมของผู้บริหาร คือ จำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและตำแหน่ง ต้องประสานกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม ที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง สนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้การยอมรับนับถือ ศักดิ์ศรีและคุณค่าในความเป็นคน พฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการและวิธีทำงาน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน ครูอาจารย์ พฤติกรรมของผู้เรียนและหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นต้น ซึ่งกาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ(2541:189-249) ได้ทำการศึกษาวิจัย การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยศึกษาพบว่าคุณสมบัติซึ่งจำเป็นหรือเป็นความต้องการพัฒนาที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่เป็นทั้งตำแหน่งบริหารและตำแหน่งอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับมีดังนี้

1) คุณสมบัติของการเป็นครู คือมีคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี ได้แก่มีความรู้ กระตือรือร้นศึกษาหาความรู้หรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขยันและรักในการอ่าน-เขียน กล้าแสดงออกในเชิงความคิด มีวิสัยทัศน์และมีคุณธรรมจริยธรรม

2) คุณสมบัติการเป็นที่ปรึกษา ได้แก่พูดจาไม่บั่นทอนความรู้สึก ทำที่อบอุ่น ให้ความรักและเข้าใจนักศึกษา

3) คุณสมบัติที่ดีในฐานะเป็นวิทยากร ไม่เหยียดหยามดูถูกผู้เข้าอบรม

4) คุณสมบัติการเป็นผู้ให้บริการชุมชน ได้แก่เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพและการให้บริการชุมชน คุณลักษณะทำงานเพื่อสังคมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

### 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการพยาบาล

การที่บุคคลมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยหลายประการ นักพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้ข้อสรุปไว้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด การเลี้ยงดูในครอบครัว การได้รับการอบรมสั่งสอนอยู่เป็นรูปธรรมในสถานศึกษา และสภาพการณ์หรือสถานการณ์แวดล้อมบุคคลนั้นๆ สำหรับในที่นี้จะประมวลปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ดังนี้

#### 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

**3.1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบริหาร** หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานการบริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการพัฒนาการเป็นผู้นำ และแสดงออกซึ่งความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และมีการแสดงพฤติกรรมของการกล้าแสดงออกได้ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานการบริหารนั้น ทำให้ผู้บริหารต้องมีการปรับตนเองให้สามารถนำผู้อื่นและระมัดระวังตน ฝึกฝนให้เกิดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้นและมีความกล้าที่จะตัดสินใจ การแสดงถึงท่าทีความเห็นด้วยและแสวงหาโอกาสในการแสดงออกเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในสิ่งที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ การพิทักษ์สิทธิของตนเองและผู้ร่วมงาน ( Kelly 1979) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของละเอียด น้อยจันทร์(2546) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้นของกลุ่มการพยาบาล ทั้งนี้เพราะการศึกษานั้นเป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการบริหารน้อยกว่า 5 ปีทำให้ไม่เห็นความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านบริหาร นอกจากนี้ สุภิญญา แสนศรีจันทร์ (2546) ได้ศึกษาพบว่าประสบการณ์การทำงานด้านบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546) กล่าวว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการบริหารมาก ก็ไม่ได้ทำให้มีความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายได้ ถ้าหัวหน้านั้นไม่มีทักษะผู้นำ ไม่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมและขาดทักษะการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

**3.1.2 การได้รับการฝึกอบรม** เป็นปัจจัยที่สร้างความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานให้กับผู้บริหาร โดยมีแนวคิดว่าการแสดงออกที่เหมาะสมนั้นสามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม (Marquis and Huston 2000) ซึ่งสถาบันพระบรมราชชนก โดยวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข ได้มีการจัดหลักสูตรด้านการบริหารงานสำหรับผู้บริหารของสถาบันพระบรมราชชนก มีการจัดหลักสูตรที่มีเนื้อหาของการพัฒนาพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ (วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข 2549) และจากการศึกษาของ ร้อยตำรวจเอกหญิง รุ่งนภา ชั้นแจ่ม (2547) ได้ศึกษาผลการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในทีมสุขภาพของพยาบาล พบว่าพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) ที่ได้ศึกษาผลการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล พบว่าคะแนนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาลที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมแสดงออกอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะส่งผลให้พยาบาลที่ได้รับการอบรม สามารถตั้งเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อตนเอง ในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบสูง สามารถทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมหรือสมาชิกทีมที่ดี การที่สมาชิกมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จะส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีด้วย

**3.1.3 การอบรมเลี้ยงดู การอบรมของพ่อแม่** มีผลต่อการแสดงออกของบุตรอย่างยิ่ง หากพ่อแม่อบรมสั่งสอนให้บุตรมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องตั้งแต่วัยเด็ก จะส่งเสริมให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (เพ็ญศรี ชุนใช้ 2544) และเมื่อได้พิจารณาเพศของพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลจะเห็นได้ว่ามีเพศหญิงเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเมื่อศึกษาถึงการเลี้ยงดูเพศหญิงในสังคมไทย พบว่า ครอบครัวไทยมักนิยมเลี้ยงดูและอบรมลูกผู้หญิงให้เรียบร้อย ไม่แสดงอารมณ์ ไม่ได้เถียง โดยมักสั่งสอนให้เก็บอารมณ์และความรู้สึกไม่พอใจ มักสอนให้อินยอมและปฏิบัติตามผู้อาวุโสอย่างไม่มีเงื่อนไข การเลี้ยงดูในลักษณะนี้จะส่งผลให้เด็กมีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก (non-assertiveness) ขาดความมั่นใจ ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ไม่เคารพในความสามารถของตนเอง และหวาดกลัวต่ออำนาจได้ ซึ่งจากการพัฒนาบุคลิกภาพของซิกมوند ฟรอยด์ (Sigmund Freud) เชื่อว่าการพัฒนาและประสบการณ์ในวัยทารกและวัยเด็ก เป็นรากฐานของบุคลิกภาพของบุคคลในวัยผู้ใหญ่ เช่น ถ้าเด็กได้รับความพึงพอใจในระยะปาก (Oral Stage)

จะทำให้เด็กมีความรู้สึกเชื่อมั่น ไว้วางใจผู้อื่น มองโลกในแง่ดี ให้เกียรติผู้อื่นและสงบเสงี่ยม ในทางตรงกันข้ามหากเด็กไม่พึงพอใจในระยะปานกลาง จะก่อให้เกิดความรู้สึกมองโลกในแง่ร้าย ขาดความไว้วางใจ อิจฉา และเจ้ากี้เจ้าการได้ ซึ่งเป็นสาเหตุของความผิดปกติทางบุคลิกภาพได้ (ทัศนบุญทองและยาใจ สิทธิมงคล 2550) และเมื่อมาเป็นพยาบาลก็จะไม่กล้าแสดงความคิดเห็น มักมีความโกรธและความกดดันเก็บสะสมอยู่ในตัว และเมื่อถึงวาระที่ตนเองจนมุมหรือเมื่อตนเองได้รับอำนาจทางการบริหาร พยาบาลกลุ่มนี้มักจะแสดงออกอย่างก้าวร้าว เพื่อเรียกสิทธิของตนเองคืน ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการบริหารจัดการในองค์กร และมักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่น (ทัศนบุญทอง และอรพรรณ โดสิงห์ 2548)

จากปัจจัยดังกล่าว จะเห็นว่าปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดูนั้นแม้ว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการแสดงออกก็ตามแต่ผู้วิจัยไม่นำมาศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากการพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้อมูลเฉพาะ

**3.1.4 วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร** มีการพิจารณาคัดเลือกจากผลงานและความสามารถหรือมีการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นลักษณะของระบบอาวุโส สิ่งเหล่านี้ย่อมที่จะมีผลต่อการบริหารงานการพยาบาล ซึ่งจากการศึกษาของละเอียด น้อยจันทร์ (2546) พบว่าผู้บริหารที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งอาวุโส หรือไม่ได้รับการเตรียมมาก่อน จะรู้สึกสูญเสีย รู้สึกผิด และมีความเชื่อมั่นในตนเองลดลง และไม่กล้าแสดงออกทางความคิดเห็น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้นำปัจจัยนี้มาศึกษา เนื่องจากในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาระดับต้นของวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีการแต่งตั้งผู้บริหารการศึกษาระดับต้นในระบบเดียวกัน

### 3.2 ปัจจัยด้านองค์กร

การดำเนินการจัดการศึกษาในสถาบันพระบรมราชชนกนั้น เป็นการจัดการศึกษาภายใต้นโยบายเดียวกันและแนวทางในการปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนด ซึ่งจากการศึกษาของนาวาอากาศโทหญิงสุพิศ ประสพศิลป์ (2540) ศึกษาบรรยากาศของวิทยาลัยพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศพบว่า มีลักษณะบรรยากาศขององค์กรโดยรวมเป็นแบบเน้นผลผลิตมากที่สุด ผู้บริหารของวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต้องรับนโยบายการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละปีค่อนข้างมาก วิทยาลัยพยาบาลทุกแห่งต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานเชิงโครงสร้างของกระทรวงสาธารณสุข การบริหารงานจึงต้องเป็นไปตามระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และการควบคุมให้เป็นไปตามกระบวนการของสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นผู้ตรวจสอบและควบคุม นอกจากนี้ กาญจนา สันติพัฒนาชัยและคณะ (2541:232-249) ได้ประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ ในวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยมีข้อเสนอแนะต่อสถาบันพระบรม

ราชชนก ว่าการจัดโครงสร้างขององค์กร การมอบหมายงาน การใช้ข้อมูลต่างๆ ควรจะเอื้อต่อการพัฒนาอาจารย์ องค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ควรมีบทบาท 1) กระตุ้นอาจารย์และผู้บริหารให้เกิดการพัฒนาเป็นระยะๆ 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอาจารย์โดยหาทรัพยากรมาสนับสนุน 3) คิดกำหนดแนวทางและวางแผนการพัฒนาอาจารย์รวมถึงการให้ประโยชน์เกื้อกูล สิ่งจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ 4) ติดตามประสานงานและอำนวยความสะดวกให้อาจารย์ได้รับการพัฒนา 5) ติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ 6) เป็นองค์กรที่เชื่อมอาจารย์ให้มีการนำความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติและนำการปฏิบัติไปสู่การสร้างความรู้ทางทฤษฎี

จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งในด้านภาวะผู้นำ คุณลักษณะที่ดีของความเป็นครูพยาบาล รวมทั้งการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม นอกจากนี้ ทิศนา บุญทองและอรพรรณ โตสิงห์ (2548) ได้กล่าวว่าปัจจัยด้านองค์กร คือ ระบบบริหารงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาล ได้แก่

**3.2.1 โครงสร้างการบังคับบัญชาภายในหน่วยงาน** ได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารทางการพยาบาลในหน่วยงานนั้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด

**3.2.2 ระบบงานภายในองค์กร** เป็นระบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของทีมสุขภาพหรือไม่ และลักษณะการมีส่วนร่วมนั้นสนับสนุนการแสดงออกด้านความคิดเห็นของพยาบาลมากน้อยเพียงใด

**3.2.3 ประเภทงานพยาบาลภายในองค์กร** เป็นงานที่ได้ฝึกการตัดสินใจ หรือส่วนใหญ่เป็นงานที่ไม่ต้องอาศัยการคิด หรือการตัดสินใจมากนัก ส่วนนี้จะเป็นการให้โอกาสพยาบาลในการฝึกฝนการตัดสินใจระหว่างการปฏิบัติงานได้ดีและมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามหน้าที่บทบาทของพยาบาลในแต่ละระดับ

**3.2.4 อำนาจในองค์กร** หมายถึง อำนาจตามสายบังคับบัญชา และอำนาจแฝงที่มีอยู่ในองค์กร อำนาจตามสายบังคับบัญชา ได้แก่ อำนาจตามตำแหน่งภายในองค์กรที่ระบุไว้อย่างชัดเจน สำหรับอำนาจแฝง หมายถึง อำนาจที่ติดตัวบุคคลนั้นๆ เช่น การเป็นวิชาชีพแพทย์มักได้รับการยอมรับจากสังคมว่ามีฐานะในระบบสุขภาพที่สูงกว่าพยาบาล อำนาจเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพยาบาลในองค์กรทั้งสิ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ เขียวลักษณ์ โพธิธิดา (2537) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะส่งเสริมให้พยาบาลและผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานยังมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคคล กล่าวคือ องค์กรที่มีลักษณะของความมั่นคงสูง โครงสร้างการบริหารงานและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน บรรยากาศอบอุ่น เต็มไปด้วยความรักความไว้วางใจ งานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ งานที่มีความก้าวหน้าสูง

ประสบการณ์และความสามารถของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในกลุ่มผู้ร่วมงานและการสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะมีส่วนช่วยพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของบุคคล (ละเอียด น้อยจันทร์ 2546) และบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญ กล้าคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และอิสระภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของตนและมีส่วนร่วมในงาน (กุลยา ตันติผลชีวะ :2539) เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมาปัจจัยด้านองค์กรดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพยาบาลโดยการได้รับอำนาจในการตัดสินใจและการสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตยที่จะส่งเสริมพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ทั้งนี้หน่วยงานจะต้องจัดโครงสร้าง ระบบงาน ประเภทของงานและอำนาจในองค์กรเพื่อเอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

### 3.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

#### 3.3.1 สภาพแวดล้อมด้านสังคม

สภาพแวดล้อมด้านสังคม หมายถึง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านสัมพันธภาพ** เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่บุคคลมีต่อกัน อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือบุคคลต่อกลุ่ม หรือกลุ่มต่อกลุ่ม โดยอาศัยการแสดงออกทั้งกาย วาจา ใจต่อผู้อื่น

2) **ด้านสนับสนุน** เป็นการได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานในด้านการทำงานด้านวิชาการและกิจกรรมด้านสังคม

จากการศึกษาของละเอียด น้อยจันทร์ (2546) พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม แสดงว่า ถ้าสภาพแวดล้อมทางสังคมมีความเหมาะสมมาก ผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาลมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น ซึ่งสภาพแวดล้อมด้านสังคมจะเป็นตัวทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ร้อยละ 25.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

#### 3.3.2 สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

สภาพแวดล้อมด้านจิตใจ หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพล

ต่อความคิด ความรู้สึกทางจิตใจของผู้บริหารทางการแพทย์ คือ ด้านความอิสระในการทำงาน เป็นการที่ผู้บริหารทางการแพทย์ได้รับอิสระที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับการมอบหมายทั้งในด้านการกำหนดวิธีการทำงาน สามารถตัดสินใจด้วยตนเอง เปิดเผยตัวเองด้วยการกระทำ และคำพูดที่ตนเองคิด และรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา หรือให้ผู้อื่นทราบถึงความคิดและความต้องการที่แท้จริง(จงกลนี ศรีจักร โครตร 2539) จะทำให้ผู้บริหารทางการแพทย์มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยไม่ถูกรอบงำจากบุคคลอื่น ทำให้เกิดความมั่นใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากผู้บริหารทางการแพทย์ขาดอิสระในการทำงาน หรือขาดซึ่งอำนาจหน้าที่ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานดำเนินต่อไปได้ ก็จะทำให้ผู้บริหารทางการแพทย์ไม่กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และจากการศึกษาของละเอียด น้อยจันทร์ (2546) พบว่า สภาพแวดล้อมทางจิตใจสามารถทำนายพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมได้ดีที่สุด กล่าวคือ ถ้าสภาพแวดล้อมทางจิตใจที่มีความเหมาะสมมาก ผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 20.6

ซึ่ง สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2550) กล่าวว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เป็นพฤติกรรมที่มีทั้งพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ความวิตกกังวล และการแสดงออกทางพฤติกรรมภายนอก ทั้งกิริยา ท่าทางและคำพูดที่สังเกตได้ ดังนั้น เมื่อมีการจัดสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ทั้งในเรื่องความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเองและบรรยากาศแบบประชาธิปไตยให้เหมาะสมแล้ว จะส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับต้น สามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำของตนเองได้อย่างมั่นใจและชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม นอกจากนี้ถ้าพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความกล้าคิดกล้าทำ มีอิสระในการคิดตัดสินใจ และมีการกล้าแสดงออกที่เหมาะสมสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลให้บุคคลอื่นๆในองค์กรได้เห็นรูปแบบ และเกิดแรงจูงใจในการเสริมสร้างพลังอำนาจในตนเองด้วย(ทัศนาศา บุญทองและอรพรรณ โตสิงห์ 2548)

#### 4. ภาระหน้าที่ของวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

จากการศึกษาประวัติศาสตร์ความเป็นมาของกระทรวงสาธารณสุขและประวัติการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข แบ่งพัฒนาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ ออกเป็น 6 ระยะ ได้แก่ (สถาบันพระบรมราชชนก 2552)

ระยะที่ 1 ระยะก่อนมีการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพอย่างเป็นทางการ (พ.ศ.2325-2431)

ระยะที่ 2 ระยะเริ่มผลิตแพทย์และพยาบาลอย่างเป็นทางการ (พ.ศ.2432-2460)

ระยะที่ 3 ปรับมาตรฐานการผลิตกำลังคนระดับสูงและเริ่มผลิตกำลังคนระดับต่ำ  
(พ.ศ.2461-2493)

ระยะที่ 4 ระยะที่มีการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพที่ไม่ใช่วิชาชีพอย่างเป็นทางการ  
(พ.ศ.2494-2516)

ระยะที่ 5 ระยะปรับขยายโครงสร้างและมาตรฐานการผลิต (พ.ศ.2517-2535)

ระยะที่ 6 ระยะพัฒนาเอกภาพในการบริหารการศึกษา (พ.ศ.2536-ปัจจุบัน)

พัฒนาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพ ในระยะที่ 6 นี้ เป็นระยะที่มีการรวมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการผลิตและผลิตกำลังคนด้านสุขภาพในหน่วยงานต่างๆที่กระจัดกระจายในหลายกรม กองเข้าด้วยกัน โดยในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2536 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการบริหารส่วนกลาง มีฐานะเป็นสำนัก ต่ำกว่ากรมสูงกว่ากองและ ในปี พ.ศ.2537 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้เชิญพระนามาภิไธย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เป็นชื่อสถาบันว่า “สถาบันพระบรมราชชนก” มีโครงสร้างประกอบด้วยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบริหารและวิชาการใน ส่วนกลางและวิทยาลัยในสังกัด ในขณะเดียวกันนี้ วิทยาลัยการสาธารณสุข ได้รับพระราชทานนาม เปลี่ยนนามเป็น “วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” วิทยาลัยพยาบาล ได้รับพระราชทานนาม เปลี่ยนเป็น “วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี” ในปีพ.ศ.2539 และวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์ และสาธารณสุข ได้รับพระราชทานพระบรมราชานุญาต ให้เปลี่ยนนามเป็น “วิทยาลัยเทคโนโลยี ทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก”

ในปัจจุบันสถาบันพระบรมราชชนก มีวิทยาลัยในสังกัด จำนวน 38 แห่งกระจายอยู่ใน 28 จังหวัดทั่วประเทศ ประกอบด้วย วิทยาลัยนักรับบริหารสาธารณสุข 1 แห่ง วิทยาลัยพยาบาล 29 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุข 7 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก 1 แห่ง สำหรับอัตรากำลังปัจจุบัน สถาบันพระบรมราชชนก มีบุคลากรประกอบด้วย คณาจารย์ นักวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 4,065 คน จำแนกเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวน 1,945 คนและลูกจ้าง 2,121 คน

สำหรับอำนาจหน้าที่ของวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก นั้น ได้มีการกำหนดไว้ตามพันธกิจ 5 ประการ ดังนี้

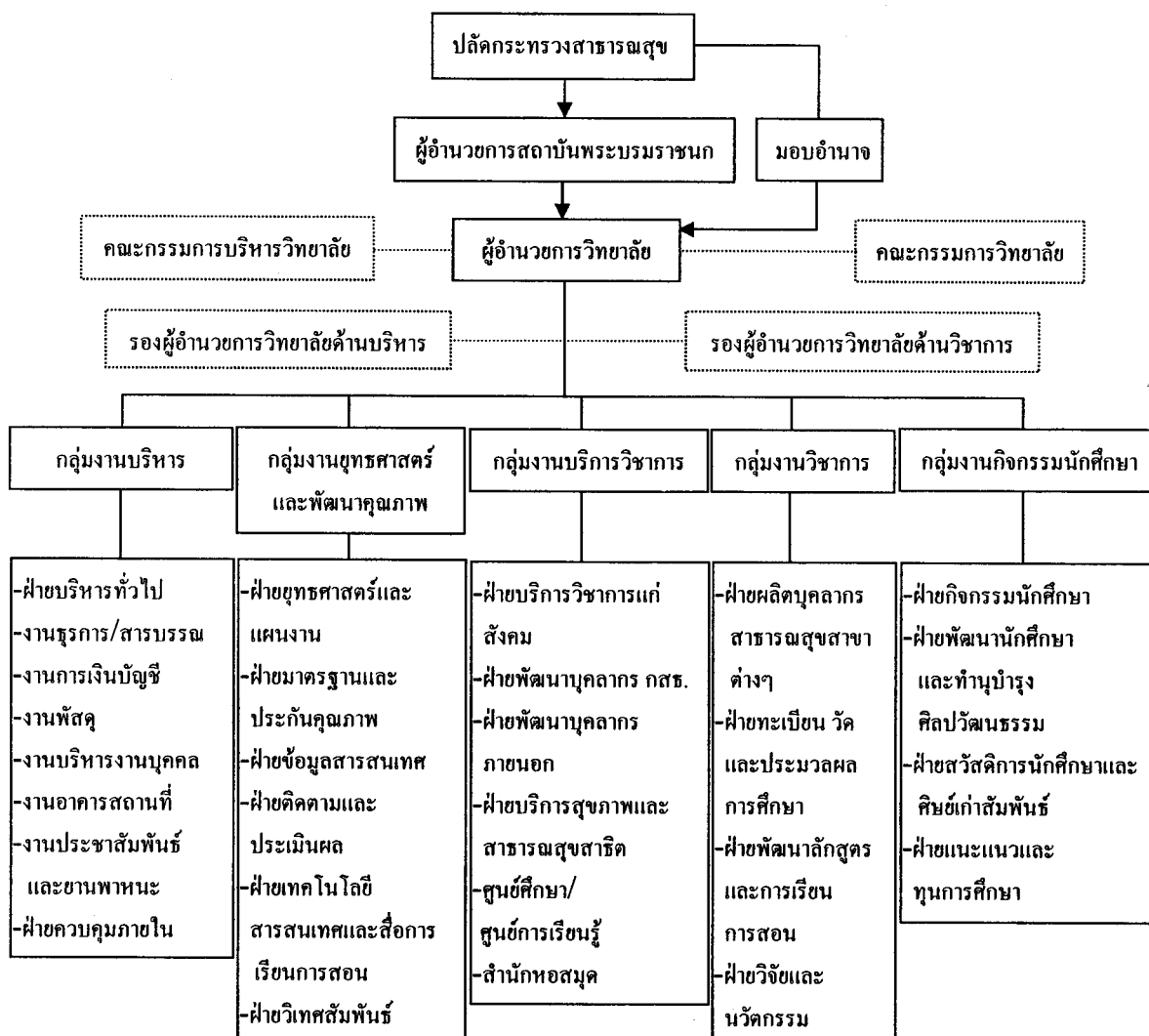
1. ผลิตกำลังคนด้านสาธารณสุข
2. พัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านสาธารณสุข



3. วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับกำลังคนด้านสาธารณสุขและด้านสาธารณสุขอื่นๆ
4. บริการวิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่สังคม
5. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม การพัฒนาสังคมและประชาธิปไตย

#### 4.1 โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เนื่องจากวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีวิทยาลัยในสังกัด จำนวน 38 แห่งกระจายอยู่ใน 28 จังหวัดทั่วประเทศ มีความอิสระในการบริหารจัดการภายในวิทยาลัย จึงอาจทำให้การกำหนดโครงสร้างของวิทยาลัยที่ผ่านมามีลักษณะ โครงสร้างการบริหารงานหลักที่อาจมีความคล้ายคลึงกันแต่อาจมีลักษณะการแบ่งกลุ่มงานหรือตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยภาระงานตามบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ มีหลายบทบาทได้แก่ด้านงานสอน ด้านงานวิชาการผลิตงานวิจัย การเขียนทางวิชาการ ด้านการบริหารธุรการ ด้านบริการสังคมและด้านอื่นๆตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดังนั้นการบริหารงานของวิทยาลัยจึงค่อนข้างมีปัญหา (สายหยุด ศิริภากรณ์ 2544) จากปัญหาที่เกิดขึ้นสถาบันพระบรมราชชนกได้มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่ (สถาบันพระบรมราชชนก 2552) ดังนี้



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงาน

#### 4.2 ภารกิจที่กำหนดของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีลักษณะเป็นการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ทั้งระดับวิชาชีพ และ การศึกษาต่อเนื่อง เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุข ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาและการบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และ ชุมชนและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมไทย สภาพแวดล้อม และ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น จากภารกิจดังกล่าว ส่วนพัฒนาการศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก ได้กำหนดเป็นภาระงานซึ่งอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกไว้ดังนี้

4.2.1 ด้านการสอน หมายถึง งานสอนทั้งในภาคทฤษฎี ภาคทดลอง และภาคปฏิบัติ หรือ ฝึกภาคสนามที่สอดคล้องกับนโยบายและ หลักสูตรกำหนดไว้

4.2.2 ด้านงานฝึกอบรม หมายถึง งานที่อาจารย์ได้รับมอบหมายให้ทำการสอน หรือ อบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข และ บุคคลอื่นๆ โดยการปฏิบัติกิจกรรม เช่น งานวิทยากรฝึกอบรมทั้งนอกและในวิทยาลัย งานจัดประชุมเชิงปฏิบัติการต่างๆ

4.2.3 ด้านงานผลิตผลงานวิชาการ หมายถึงงานทำผลงาน 8 ประเภท ตามระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย งานแปล และผลงานวิชาการในลักษณะอื่นๆ

4.2.4 ด้านงานบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง กิจกรรม หรือ โครงการที่สถาบันการศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคม และ ชุมชน โดยเป็นกิจกรรม หรือ โครงการที่ช่วยพัฒนาหรือช่วยเหลือสังคม และ ชุมชน ในรูปแบบของกิจกรรมหรือ โครงการต่างๆ เช่น โครงการอบรมให้ความรู้แก่ท้องถิ่น เป็นต้น

4.2.5 ด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง งานที่ปฏิบัติโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำนุ บำรุง ศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ งานจัดแสดงนิทรรศการ หรือ สาธิตทางวัฒนธรรม งานเผยแพร่หรือ จัดแสดงถ่ายทอดความรู้ทางศิลปวัฒนธรรม โดยใช้สื่อต่างๆ และ งานกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย

4.2.6 ด้านงานบริหารจัดการและอื่นๆ (งานเกี่ยวกับการสอน) หมายถึง งานในบทบาทอื่นๆ ของอาจารย์นอกเหนือจากภาระหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งอาจารย์ เช่น หน้าที่ของผู้บริหาร หน้าที่ของสมาชิกในหน่วยงาน หน้าที่ในฐานะบุคคลหนึ่งในหน่วยงาน หน้าที่ของกรรมการในฐานะเป็นกรรมการในคณะกรรมการหนึ่ง ได้แก่ งานบริหาร โดยตำแหน่ง และ เป็นกรรมการในเรื่องต่างๆ เช่น งานทุนการศึกษา งานพัสดุครุภัณฑ์ งานทะเบียนและสถิติ งานสารบรรณ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ และ สิ่งแวดล้อม งานปกครองนักศึกษา งานนโยบายและแผน งานแนะแนวประชาสัมพันธ์ งานอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมแก่นักศึกษา งานที่ปฏิบัติด้านบริการที่เกี่ยวข้องกับเอกสารธุรการ งานอยู่แเวร ซึ่งในวิทยาลัยมีทั้งเป็นเวรอาจารย์ที่ปรึกษา และ เวรที่อาจารย์ต้องขึ้นทำหน้าที่ดูแลนักศึกษาโดยตรง รวมทั้งงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน ได้แก่ งานสอนภาคทฤษฎี เช่น งานเตรียมการสอน การตรวจงานนักศึกษา งานออกข้อสอบ จัดทำแบบทดสอบงาน ตรวจข้อสอบ และ ให้เกรด งานให้คำปรึกษาแนะนำวิชาการในวิชาที่สอนแก่นักศึกษา ฯลฯ

งานสอนภาคทดลอง เช่น งานเตรียมการสาธิต การฝึก หรือ ทดลอง งานจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติการต่างๆ ฯลฯ และ งานสอนภาคปฏิบัติ เช่น งานประสานกับแหล่งฝึก หรือ ครูพี่เลี้ยง เมื่อมีการนำนักศึกษาขึ้นฝึกภาค ปฏิบัติ เตรียมการสอนนักศึกษาขึ้นฝึกติดตามรับฟังความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยง และ ประเมินผลภาคปฏิบัติ ฯลฯ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

อจริยา วัชรวิวัฒน์ (2536) ได้ศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารทางการแพทย์ตามการรับรู้ของตนเอง โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 352 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Clark (1979) วัดระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในด้านการเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และการติดต่อสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารทางการแพทย์มีระดับพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกตามการรับรู้ของตนเองในระดับสูง และพบว่าผู้บริหารระดับสูงมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจำแนกตามอายุ ลักษณะงานพยาบาล และรายได้ พบว่า มีความแตกต่างกัน คือ ผู้บริหารที่มีอายุและรายได้มากกว่าจะมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมากกว่า ส่วนแผนกการพยาบาลที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการมากกว่า เช่น แผนกผู้ป่วยนอก จะทำให้ผู้บริหารทางการแพทย์มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมากกว่าผู้บริหารที่ต้องสัมผัสกับผู้รับบริการน้อย ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงควรเปิด โอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นและพยาบาลประจำการมีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และฝึกทักษะในการแสดงออกให้มากขึ้น

จงกลณี ศรีจักโคตร (2539) ได้ศึกษาพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออกและพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 391 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Clark (1979) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป มีพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออกโดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใช้สิทธิ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับสูง และพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงด้วย เมื่อพิจารณาในรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านโอกาส อยู่ในระดับสูง ส่วนพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล ด้านทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพฤติกรรม

เหมาะสมในการแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า เมื่อพยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลจะทำให้พยาบาลสามารถแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมขึ้นด้วย

ทุดิยรัตน์ รื่นเริง (2540) ได้ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาล กับกลุ่มที่มีการเรียนการสอนปกติ โดยไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี จำนวน 40 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน กลุ่มควบคุม 20 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และ โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมมาก ขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม โดยใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกมากกว่ากลุ่มที่มีการเรียนการสอนปกติ โดยไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รุ่งนภา ชันแจ่ม (2543) ได้ศึกษาผลการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในทีมสุขภาพของพยาบาล โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในทีมสุขภาพของพยาบาลระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมกับกลุ่มที่ทำงานปกติ แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลอง 20 คน กลุ่มควบคุม 20 คน ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพยาบาลที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมมากกว่ากลุ่มที่ทำงานปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ละเอียด น้อยจันทร์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้างานในแผนกต่างๆจากโรงพยาบาล 38 แห่ง จำนวน 186 คน โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดของคลาร์ก (Clark 1979) วัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น 5 ด้าน คือ ความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ และการติดต่อสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายองค์ประกอบพบว่าผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาลมีการรับรู้สภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพแวดล้อมทางจิตใจ พบว่า อยู่ในระดับมากและเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด สำหรับวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสภาพแวดล้อมในการทำงานทางจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านบริหารระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน และการศึกษาอบรมในหลักสูตรผู้บริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารกลุ่มการพยาบาลควรพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมแก่พยาบาลทุกระดับ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพยาบาล ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลต่อไป

สุภิญญา แสนศรีจันทร์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 228 คน ผลการศึกษาพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) ได้ศึกษาผลการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาล ระหว่างกลุ่มที่ได้รับการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม กับกลุ่มที่ปกตังตามปกติ จำนวน 37 คน แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มทดลอง 17 คน กลุ่มควบคุม 20 คน ผลการศึกษาพบว่า คะแนนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาลกลุ่มที่ได้รับการฝึก

พฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกพฤติกรรมกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิสมัย แจ้งสุทธีรววัฒน์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 424 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณูษ์พาณี ข่างวงษ์และสุนทรี วัฒนเบญจโสภณ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล อ้อมโนทัศน์ กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1, 2, 3 และ 4 จำนวน 355 คนที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2548 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามอ้อมโนทัศน์ และแบบวัดความกล้าแสดงออก ระดับวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านลำดับการเกิด และอ้อมโนทัศน์ด้านร่างกาย และบุคลิกภาพ ด้านสติปัญญาและด้านอารมณ์ ความรู้สึก อุนิสัย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลจะเกี่ยวเนื่องกับลำดับการเกิด ซึ่งจะได้รับการเลี้ยงดูหรือได้รับการตอบสนองจากครอบครัวที่ต่างกันตั้งแต่เกิดจนโต จะส่งผลให้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมแตกต่างกัน ดังนั้นควรมีการจัด โปรแกรมการพัฒนาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมให้กับนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

เฟียร์ (Freer 1987) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 244 คน ในอลาสก้า วัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยกำหนดสถานการณ์ให้ แบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล 10 ประการผลการวิจัยพบว่า พยาบาลแผนกผู้ป่วยในมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในระดับต่ำ พยาบาลแผนกผู้ป่วยนอกมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในระดับสูง พยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะมีรายได้มากกว่าผู้ที่มีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก และพบว่าตัวแปรอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาล สรุปได้ว่า สถานที่ทำงาน และรายได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมมากกว่าอายุ เพศ

สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และการได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และพบว่าระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของพยาบาลในการวิจัยครั้งนี้อยู่ในระดับสูง

ฟรีแมน (Freeman 1993) ได้ศึกษาผลของโปรแกรมการศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามการรับรู้ของพยาบาลในเรื่องพลังอำนาจของบุคคลกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำการในแผนกวิฤติ จำนวน 65 คน ในการศึกษาจะแบ่งเป็นพยาบาล 2 กลุ่ม ทั้ง 2 กลุ่มได้รับการฝึกพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยกลุ่มทดลองจะได้รับการศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกแบบไม่เป็นทางการ ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มทดลองมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม การรับรู้อำนาจส่วนบุคคลของตนและความรู้เพิ่มขึ้น

คิลคัส (Kilkus 1993) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มต่าง ๆ โดยศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 500 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลกลุ่มที่มีอายุมากที่สุด (60 – 70 ปี) มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีทางสถิติ ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญทางคลินิก กับพยาบาลส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและเชื่อว่าพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจะนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจส่วนบุคคลและวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจากงานวิจัยยังไม่พบการศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในผู้บริหารสถานศึกษาพยาบาล ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญและต้องการศึกษาปัจจัยด้านต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขเนื่องจากผู้บริหารกลุ่มนี้ จะต้องเป็นผู้นำและขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่กำลังจะเกิดขึ้นพร้อมกันนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ผู้สอนศิษย์พยาบาล ซึ่งจะต้องเป็นแบบอย่างในด้านพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมให้กับศิษย์ต่อไป



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารระดับต้นของ วิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุข สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล 29 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุข 7 แห่ง รวมจำนวน 36 แห่ง ไม่รวมวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุขและวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก ซึ่งเป็นวิทยาลัยที่มีการจัดการศึกษาหลักสูตร 4 ปี มีผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ รองผู้อำนวยการ จำนวน 128 คน และหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน จำนวน 252 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 380 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือผู้บริหารระดับต้นของ วิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุข สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร จำนวน 195 คน

##### 1.2.1 การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร ยามาเน่ (Yamane 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคาดเคลื่อน 5%

ใช้สูตร

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

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้( $\alpha=.05$ )  
สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ โดยแทนค่า ดังนี้

$$n = \frac{380}{1 + 380(.05)(.05)}$$

$$n = 194.87$$

ผลการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 194.87 ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 195 คน

### 1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยดำเนินการจับสลากชื่อโดยไม่แทนที่ของผู้บริหารระดับต้นในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยทั้ง 36 วิทยาลัย ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามกำหนด 195 คน ได้กลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุข สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขตามตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถาบันการศึกษาและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

สถาบันการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ขอนแก่น	10
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี	11
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เชียงใหม่	10
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี	10
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี	13
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครราชสีมา	15
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ	13
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ	12
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา	13
วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	15
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง	12
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี	13
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี	15

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สถาบันการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตต์	10
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จ. ตรัง	10
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จ. ยะลา	7
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จ. พิษณุโลก	6
รวม	195

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล** ประกอบด้วย สถานที่ทำงาน ตำแหน่งบริหาร ประสบการณ์ (ระยะเวลา) ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารและการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ แบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านองค์กร จำนวน 11 ข้อ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม จำนวน 6 ข้อ

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ จำนวน 8 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจาก 5 ตัวเลือก ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงทั้งหมด  
หรือมากที่สุด

เห็นด้วยมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงส่วน  
ใหญ่หรือเป็นจริงมาก

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง

เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เป็นจริงเลย
โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ซึ่งเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ดังนี้		
ข้อความที่เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
ข้อความที่เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
ข้อความที่เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
ข้อความที่เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
ข้อความที่เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

### การแปลผลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2

ตัดสินจากคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม โดยพิจารณาในรูปคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การตัดสินโดยใช้พิสัย (เพชรร้อย สิ่งช่างชัย และวัลยา คุโรปกรณ์พงษ์ 2536) ดังนี้

$$\text{พิสัยของช่วงคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่แบ่ง}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว แปลความหมาย ข้อความจากปัจจัยด้านองค์กร ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.67 - 5.00	ปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อม เหมาะสมระดับมาก
2.34 - 3.66	ปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อม เหมาะสมระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	ปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อม เหมาะสมระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามแนวคิดของ คาร์ค (Clark 1978) โดยวัดพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร 5 ด้านคือ ความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

- |  |             |
|--|-------------|
| 3.1 ด้านความเป็นอิสระ                    | จำนวน 6 ข้อ |
| 3.2 ด้านการควบคุมตนเอง                   | จำนวน 6 ข้อ |
| 3.3 ด้านการใช้สิทธิ                      | จำนวน 6 ข้อ |
| 3.4 ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม | จำนวน 6 ข้อ |
| 3.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร                 | จำนวน 6 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามใน ส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียวจาก 5 ตัวเลือก ดังนี้

- มากที่สุด หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้งมากหรือเกิดขึ้นทุกครั้งมากกว่าร้อยละ 80  
 มาก หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ร้อยละ 60-80  
 ปานกลาง หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบางครั้ง ร้อยละ 40-60  
 น้อย หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง ร้อยละ 20-40  
 น้อยที่สุด หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย น้อยกว่า

ร้อยละ 20

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ซึ่งเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด ดังนี้

ข้อความที่มีความถี่ของพฤติกรรมมากที่สุด	5	คะแนน
ข้อความที่มีความถี่ของพฤติกรรมมาก	4	คะแนน
ข้อความที่มีความถี่ของพฤติกรรมปานกลาง	3	คะแนน
ข้อความที่มีความถี่ของพฤติกรรมน้อย	2	คะแนน
ข้อความที่มีความถี่ของพฤติกรรมน้อยที่สุด	1	คะแนน

### การแปลผลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 3

ตัดสินใจจากคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามโดยพิจารณาในรูปคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจโดยใช้พิสัย (เพชรร้อย สิบห้าข้างซ้าย และวิทยาลัย คุโรปรกรณ์พงษ์ 2536) ดังนี้

$$\text{พิสัยของช่วงคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่แบ่ง}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าว แปลความหมาย ข้อความจากปัจจัยด้านองค์กร ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.67 - 5.00	มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระดับสูง

2.34 - 3.66	มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระดับปานกลาง
1.00 -2.33	มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระดับต่ำ

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรรมสุต 2534: 111)

ค่ามากกว่า $\pm 0.90$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่าระหว่าง $\pm 0.70$ ถึง $\pm 0.90$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าระหว่าง $\pm 0.30$ ถึง $\pm 0.69$	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าต่ำกว่า $\pm 0.30$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

**2.2.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)** โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารทางการแพทย์ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมของภาษาและตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด (Content validity) โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันของความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจาก 3 ใน 5 ท่าน พิจารณาเลือกข้อที่มีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (นิรัตน์ อิมามิ 2549) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทั้งสามส่วนมีค่าIOC ระหว่าง 0.6-1.00 จึงไม่มีการตัดข้อคำถามออก แต่ได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้

**2.2.2 การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)** โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ไปทดลองใช้กับผู้บริหารระดับต้นสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 0.94 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เท่ากับ 0.92

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 นำหนังสือขออนุญาตจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ถึง ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ของกระทรวงสาธารณสุขที่มีผู้บริหารระดับต้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างของสถาบันต่างๆ ทางไปรษณีย์ และขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับถึงผู้วิจัย โดยอำนวยความสะดวกในการจำหน่ายของ คิดแถมปีเพื่อส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.38

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2551- เดือนกุมภาพันธ์ 2552 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 12 สัปดาห์

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร การฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 ปัจจัยด้านองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร ปัจจัยด้านองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson product- moment correlation coefficient)

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่าง การได้รับฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกกับ พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square)

#### 5. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำจดหมายแนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบแล้ว จึงขอความร่วมมือในการ

รวบรวมข้อมูล ในแบบสอบถามได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบว่ามีความอิสระในการตัดสินใจ ที่จะตอบหรือเข้าร่วมในการทำวิจัยซึ่งจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นความรู้สึกที่แท้จริง และตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบ ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัย จะเก็บไว้เป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข รายละเอียดดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 4.1 - 4.4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งบริหาร การฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งบริหาร</b>		
รองผู้อำนวยการ	64	34.41
หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน	122	65.59
<b>ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร</b>		
1 - 5 ปี	120	64.52
6 - 10 ปี	35	18.82
11 – 15 ปี	9	4.84
16 – 20 ปี	8	4.30
มากกว่า 20 ปี	14	7.52
<b>การฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม</b>		
เคยฝึกอบรม	23	12.4
ไม่เคยฝึกอบรม	163	87.6
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน ร้อยละ 65.59 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบริหาร ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 64.52มากที่สุด รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 18.82 และส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ร้อยละ 87.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านองค์กร จำแนกรายข้อ

ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา	4.10	0.61	มาก
การประหุมอบบรมบุคคลากรทุกระดับ	4.09	0.79	มาก
มีโครงสร้างเปิดโอกาสให้ทุกคนตัดสินใจ	3.97	0.73	มาก
การให้เสนอความคิดสร้างสรรค์	3.95	0.72	มาก
การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า	3.92	0.74	มาก
การเน้นความมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.92	0.72	มาก
การมีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น	3.74	0.83	มาก
การทำงานเป็นทีม	3.64	0.77	ปานกลาง
การให้ทุกคนมีส่วนร่วมตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา	3.45	0.76	ปานกลาง
การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง	3.42	0.82	ปานกลาง
การพูดคุยเพื่อแนวทางแก้ปัญหา	3.33	0.81	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวม มีความเหมาะสมระดับมาก ( ค่าเฉลี่ย = 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.53) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( ค่าเฉลี่ย = 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.61) และพบว่ามี การพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย= 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.81)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ทักทายผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นประจำ	4.23	0.77	มาก
ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือจาก ผู้บังคับบัญชา	3.80	0.77	มาก
ได้รับความช่วยเหลือและเห็นใจจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหา	3.78	0.74	มาก
ได้รับการสนับสนุนเอกสารวิชาการจาก ผู้บังคับบัญชา	3.59	0.89	ปานกลาง
ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงาน ไม่สำเร็จ	3.55	0.82	ปานกลาง
ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อประสบ ความสำเร็จ	3.49	0.81	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.74</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมในภาพรวม มีความเหมาะสมระดับมาก( ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.57) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีการทักทายผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นประจำระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด( ค่าเฉลี่ย = 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.77) และได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อประสบความสำเร็จ ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด( ค่าเฉลี่ย = 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับ  
สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ

ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและยึดหลัก ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	4.29	0.61	มาก
ใช้หลักประนีประนอม ความถูกต้อง เหตุผล ในการแก้ไขความขัดแย้ง	4.19	0.59	มาก
นำผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชามาปรับปรุง	4.15	0.55	มาก
รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ได้บังคับบัญชา	4.12	0.64	มาก
เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาร่วมกัน	4.03	0.66	มาก
ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการนำความคิดเห็น ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	3.79	0.75	มาก
แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	3.76	0.84	มาก
วางแผนและควบคุมกำกับงานได้อย่างอิสระ	3.75	0.78	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจภาพรวม มีความเหมาะสมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.50) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าการให้ความสำคัญแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและยึดหลัก ความยุติธรรมในการประเมินผลงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.61) ส่วนการวางแผนและควบคุมกำกับงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.78)

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารสังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้**

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จำแนกรายด้านของกลุ่มตัวอย่าง

พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความรับผิดชอบและกิจกรรม	4.20	0.43	มาก
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.19	0.43	มาก
ด้านความเป็นอิสระ	4.05	0.56	มาก
ด้านการควบคุมตนเอง	3.97	0.44	มาก
ด้านการใช้สิทธิ	3.96	0.51	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยรวมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.38) โดยด้านความรับผิดชอบและกิจกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.43) และด้านการใช้สิทธิ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.51)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และ  
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของ  
ผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านบริหาร ปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับการได้รับฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยหาค่าไคสแควร์ ดังตารางที่ 4.6 – ตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร  
โดยรวม

ตัวแปร	พฤติกรรมกล้าแสดงออก(r)
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร	.02

p-value =.01

จากตารางที่ 4.6 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านการได้รับฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร

การฝึกอบรม	ระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออก			ค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ )	p-value
	ปานกลาง	สูง	รวม		
ไม่เคยฝึกอบรม	4 (2.45%)	159 (97.55%)	163	.599	.075
เคยฝึกอบรม	1 (4.34%)	22 (95.65%)	23		

กำหนด df=1, P-value =.01

ตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งที่ไม่เคยและเคยได้รับฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกไม่มีความสัมพันธ์พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร และปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปร	พฤติกรรมกล้าแสดงออก (r)
ปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.46**
ด้านองค์กร	.23**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม	.19**
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ	.38**

\*\* p-value .01

จากตารางที่ 4.8 พบว่าปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกเหมาะสมโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r=.46$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านองค์กรกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r=.23$ ) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารในระดับต่ำ ( $r=.19$ )



และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารในระดับปานกลาง ( $r=.38$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.1.2 ศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.1.3 ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารระดับต้นของ วิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุข สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล 29 แห่ง วิทยาลัยการสาธารณสุข 7 แห่ง รวมจำนวน 36 แห่ง ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ รองผู้อำนวยการ จำนวน 128 คน และ หัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน จำนวน 252 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 380 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือผู้บริหารระดับต้นของ วิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุข สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร โดยผลการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 194.87 ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 195 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยการ

จับสลากชื่อแบบไม่แทนที่ ตามชื่อของผู้บริหารระดับต้นในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้ากลุ่มงานของแต่ละวิทยาลัยทั้ง 36 วิทยาลัย ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามกำหนด 195 คน

**1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานที่ทำงาน ตำแหน่งบริหาร ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร การฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

#### **1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

(1) **การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)** โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารทางการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมของภาษาและความตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด (Content validity) โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันของความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิจาก 3 ใน 5 ท่าน พิจารณาเลือกข้อที่มีความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (นิรัตน์ อิมามิ 2549) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทั้งสามส่วนมีค่า IOC ระหว่าง 0.6-1.00 จึงไม่มีการตัดข้อคำถามออก แต่ได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้

(2) **การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)** โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เท่ากับ 0.94 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เท่ากับ 0.92

**1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ โดยดำเนินการขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง และหนังสือขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม และการชี้แจงการพิทักษ์สิทธิกลุ่ม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.38

### **1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล**

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร การฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(2) ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(3) ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร ปัจจัยด้านองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson product-moment correlation coefficient)

(4) ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square)

## **1.3 สรุปผลการวิจัย**

1.3.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างานร้อยละ 65.59 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบริหาร ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 64.52 มากที่สุด รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 18.82 และส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ร้อยละ 87.6

1.3.2 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรในภาพรวม เหมาะสมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.53) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมในภาพรวมมีความเหมาะสมระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.57) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจโดยภาพรวมมีความเหมาะสมระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.50)

1.3.3 กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม โดยรวมระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.38) โดยด้านความรับผิดชอบและกิจกรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.43) และด้านการใช้สิทธิ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.51)

1.3.4 ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร และด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3.3 ปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกเหมาะสม มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = .46$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านองค์กรกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r = .23$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารในระดับต่ำ ( $r = .19$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารในระดับปานกลาง ( $r = .38$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

### 2.1 พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบและกิจกรรมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการใช้สิทธิ อยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ละเอียด น้อยจันทร์ (2546) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่

คุณลักษณะส่วนบุคคล ในทักษะของความเป็นผู้นำ ทักษะในการติดต่อสื่อสาร การต่อรอง จูงใจคน และการแสดงออกที่เหมาะสม (สำนักการพยาบาล 2546) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดาลี และสปีด และเจคสัน (Daly and Speedy and Jackson 2004: 49) กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดที่จะพึงมี โดยการเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าวจะต้องอยู่กับปัจจัยต่างๆ ทั้งนี้อาจจะต้องมีการเรียนรู้มาตั้งแต่วัยเด็ก นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับต้นของวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่ได้มีการอบรมถึงบทบาทของความเป็นครู จรรยาบรรณของวิชาชีพครู และจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล ที่จะ เป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา โดยเฉพาะการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม จะนำไปสู่การมีคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร และทำให้องค์กรนั้นๆเกิดวัฒนธรรมของการแสดงออกอย่างเหมาะสม ประกอบกับเซอร์จิอิวานี และคาร์เวอ์ (Sergiovanni and Carver 1980:268-230) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมของผู้บริหาร คือ จำเป็นต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและตำแหน่ง ต้องประสานกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม ที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง สนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้การยอมรับนับถือ สักดิ์ศรีและคุณค่าในความเป็นคน นอกจากนี้ กาญจนนา สันติพัฒนชัยและคณะ (2541:189-249) ได้ทำการศึกษาวิจัย การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยศึกษาพบว่าคุณสมบัติซึ่งจำเป็นหรือเป็นความต้องการการพัฒนาที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่เป็นทั้งตำแหน่งบริหารและตำแหน่งอาจารย์ผู้ปฏิบัติงาน ควรมีได้แก่คุณสมบัติของการเป็นครู คือมีคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี ได้แก่มีความรู้ กระจือรื้อรังศึกษาหาความรู้หรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขยันและรักในการอ่าน-เขียน กล้าแสดงออกในเชิงความคิด มีวิสัยทัศน์ และมีคุณธรรมจริยธรรม คุณสมบัติการเป็นที่ปรึกษา มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ได้แก่ พุดจาไม่บั่นทอนความรู้สึก ทำที่อบอุ่น ให้ความรักและเข้าใจนักศึกษา เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ และการให้บริการชุมชน คุณลักษณะทำงานเพื่อสังคมและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และจากการศึกษาของ จินตนา กล่อมศิริ (2549:101) เกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์ ที่พบว่าสมรรถนะด้านบุคลิกลักษณะของอาจารย์พยาบาล ที่พึงประสงค์ โดยประเมินจากอาจารย์พยาบาลและนักศึกษา คือการมีความจริงใจมีการช่วยเหลือนักศึกษาเมื่อมีปัญหา บุคลิกภาพสง่าเป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดีวางตัว มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และแสดงตนเหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ ดังนั้นจึงพบว่าผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระจือรื้อรังสาธารณสุข มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอิสระ ด้านการควบคุมตนเอง ด้านการใช้สิทธิ ด้านความรับผิดชอบและกิจกรรมและด้านการติดต่อสื่อสาร มีความเหมาะสมระดับสูง แยกพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

### 1.1.1 ด้านความเป็นอิสระ

กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระ มีความเหมาะสมระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การกล้าคิดกล้าทำการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด หรือมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระดับมาก รองลงมา คือมีความมั่นใจในการแสดงออกด้วยการกระทำและคำพูดของตนเองและทุกรายข้อมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า องค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลและการสาธารณสุข ได้เปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีอิสระในการตัดสินใจต่อการบริหาร การแสดงความคิดเห็นความรู้สึกที่แตกต่างจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน กล้าคิดกล้าทำและมีความมั่นใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีผลทำให้ผู้บริหารในองค์กรมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม (ทัศนา บุญทอง และอรพรรณ โดสิงห์ 2548)

### 1.1.2 ด้านการควบคุมตนเอง

กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้านการควบคุมตนเอง มีความเหมาะสมระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ผู้บริหารระดับต้นกล่าวคำชมเชยผู้อื่นอย่างจริงใจ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด หรือมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระดับมากกว่าข้ออื่น รองลงมา คือเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่หลีกเลี่ยงและใช้เหตุผลเหนืออารมณ์เมื่อมีสถานการณ์ขัดแย้งกัน สอดคล้องกับการ ศึกษาของ จงกลณี ศรีจักร โคตร (2539) พบว่าพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้านการควบคุมตนเอง มีความเหมาะสมระดับมาก อธิบายได้ว่าผู้บริหารของสถาบันการศึกษาพยาบาลและการสาธารณสุข มีการควบคุมตนเองได้ทั้งควบคุมในด้านความรู้สึก การเผชิญกับปัญหา และมีการใช้เหตุผลมาประกอบการพิจารณา ทั้งอาจเป็นเพราะการศึกษากายภาพบำบัดที่ต้องศึกษาในระบบที่ต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกับการเรียนในภาคทฤษฎี ซึ่งผู้เรียนต้องฝึกปฏิบัติงาน โดยตรงกับผู้ป่วย ฝึกฝนการควบคุมตนเองมิให้วิตกกังวล ประหม่า เพราะการให้การพยาบาลนั้นเป็นการปฏิบัติกับบุคคลที่ต้องปฏิบัติด้วยศิลปะและความอดทนต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหมาย มีการเคารพผู้ที่อาวุโสกว่า มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามการมอบหมาย จากอาจารย์และจากหัวหน้าเวร โดยไม่เกี่ยงงาน ดังนั้นจึงส่งผลต่อการควบคุมตนเองได้ในระดับมาก และส่งผลต่อการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม(เพ็ญศรี ชุนใช้ 2544) ส่วนการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นได้โดยไม่รู้สึกร้อนนั้น พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น อธิบายได้ว่า

ผู้บริหารระดับต้นมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมน้อยกว่าข้ออื่น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารระดับต้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งเมื่อศึกษาถึงการเลี้ยงดูเพศหญิงในสังคมไทยพบว่า ครอบครัวไทยมักนิยมเลี้ยงดูและอบรมลูกผู้หญิงให้เรียบร้อย ไม่แสดงอารมณ์ ไม่ได้เลี้ยงโดยมักสั่งสอนให้เก็บอารมณ์และความรู้สึกไม่พอใจ มักสอนให้อินยอมและปฏิบัติตามผู้อาวุโสอย่างไม่มีเงื่อนไข การเลี้ยงดูในลักษณะนี้จะส่งผลให้เด็กมีพฤติกรรมไม่กล้าแสดงออก (non-assertiveness) ขาดความมั่นใจ ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ไม่เคารพในความสามารถของตนเอง และหวาดกลัวต่ออำนาจได้ ในทางตรงกันข้ามหากเด็กไม่พึงพอใจในระยะปานกลาง จะก่อให้เกิดความรู้สึกมองโลกในแง่ร้าย ขาดความไว้วางใจ อิจฉา และเจ้ากี้เจ้าการได้ (ทัศนานุญทองและยาใจ สิริพิมพ์ 2550) และเมื่อมาเป็นพยาบาลก็จะไม่กล้าแสดงความคิดเห็น มักมีความโกรธและความกดดันเก็บสะสมอยู่ในตัว และเมื่อถึงวาระที่ตนเองจนมุมหรือเมื่อตนเองได้รับอำนาจทางการบริหาร พยาบาลกลุ่มนี้มักจะแสดงออกอย่างก้าวร้าว เพื่อเรียกสิทธิของตนเองคืน ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อการบริหารจัดการในองค์กรและมักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคคลอื่น (ทัศนานุญทอง และ อรพรรณ โตสิงห์ 2548) ซึ่งส่งผลต่อการมีพฤติกรรมที่แสดงออกที่เหมาะสมน้อยกว่าด้านอื่น

### 1.1.3 ด้านการใช้สิทธิ

กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้านการใช้สิทธิ มีความเหมาะสมระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า การใช้สิทธิที่จะกระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด หรือมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมระดับมาก รองลงมาคือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างผู้บริหาร และปกป้องสิทธิให้ตนเองและผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีวิทยาลัยในสังกัด จำนวน 38 แห่งกระจายอยู่ใน 28 จังหวัดทั่วประเทศ มีความอิสระในการบริหารจัดการภายในวิทยาลัย จึงอาจทำให้การกำหนดโครงสร้างของวิทยาลัยที่ผ่านมา มีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (สายหยุด ศิริภรณ์ 2544) ซึ่งทำให้ผู้บริหารระดับต้นได้กระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปกป้องสิทธิให้กับตนเองและผู้ได้บังคับบัญชาได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ละเอียด น้อยจันทร์ (2546) ที่พบว่าพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมด้านการใช้สิทธิของผู้บริหารระดับต้น พบอยู่ในระดับมาก โดยคลีค (Clark 1979) กล่าวว่าไว้ว่าพยาบาลสามารถใช้สิทธิที่จะกระทำในสิ่งที่จะเป็นการเพิ่มศักดิ์ศรีให้แก่ตนเอง สิทธิที่จะทำงานท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยงต่อความเครียดของร่างกายและจิตใจน้อยที่สุด สิทธิที่จะได้รับประโยชน์และค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับวิชาชีพ สิทธิที่จะควบคุมในสิ่งที่เป็นการปฏิบัติทางวิชาชีพภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย สิทธิในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาล สิทธิในการมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายที่มีผลต่อการพยาบาล และสิทธิในการมีบทบาททางสังคมและการเมือง



ในบทบาทของพยาบาลและการดูแลสุขภาพ และในด้านผู้บริหาร ได้มีการสรุปจากงานวิจัยของประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความหมายว่า บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองสูงในระดับที่เหมาะสมของ CEO (Chief Executive Officer) จะไม่ใช่ Self Confidence แต่หมายถึง Assertiveness ที่เป็นความมั่นใจในการกล้าแสดงออกในด้านความคิดเห็น การยืนยันสิทธิของตน ยืนหยัดในความถูกต้องขณะที่มีความยืดหยุ่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมจะเปลี่ยนแปลง ยอมรับหากความคิดเห็นของผู้อื่นมีเหตุผล (สำนักการพยาบาล 2546) ส่วนการใช้เหตุผลปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด หรือมีความเหมาะสมในระดับปานกลางนั้น มีข้อมูลสนับสนุนว่า การกำหนดโครงสร้างของวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ผ่านมามีลักษณะโครงสร้างการบริหารงานแนวตั้ง ทำให้ต้องรับคำสั่งและต้องปฏิบัติตามของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ (สายหยุด ศิริภากรณ์ 2544) การบังคับบัญชาที่ต้องรับคำสั่งและต้องปฏิบัติตามผู้บริหารที่ระดับสูงกว่า และด้วยการเคารพพระบอวสุส อาจมีผลทำให้ผู้บริหารที่ระดับต่ำกว่าไม่กล้าใช้เหตุผลปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงการพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมในด้านสิทธิของผู้บริหารสถานศึกษา

#### 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบและกิจกรรม

กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้าน ความรับผิดชอบ และกิจกรรมมีความเหมาะสมระดับมาก ซึ่งจากการศึกษาของ กาญจนา สันติพัฒนชัย และคณะ (2541:189-249) ได้ทำการศึกษาวิจัย การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยศึกษาพบว่าคุณสมบัติซึ่งจำเป็นหรือเป็นความต้องการการพัฒนาที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษาที่เป็นทั้งตำแหน่งบริหารและตำแหน่งอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับมีความรู้ กระตือรือร้นศึกษาหาความรู้หรือพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขยันและรักในการอ่าน-เขียน กล้าแสดงออกในเชิงความคิด มีวิสัยทัศน์และมีคุณธรรมจริยธรรม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความรับผิดชอบที่ผู้บริหารระดับต้นควรพึงมี และสอดคล้องกับการศึกษาของ ละเอียด น้อยจันทร์ (2546) จงกลณี ศรีจักร โคตร (2539) และทองสมัย บุรชัย (2543) ที่พบว่าผู้บริหารระดับต้นมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก ด้านความรับผิดชอบและกิจกรรมที่เหมาะสมในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น รองลงมา คือ ตั้งเป้าหมายและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และยอมรับข้อบกพร่องของตนเองเมื่อทำงานผิดพลาด อธิบายได้ว่าผู้บริหารระดับต้น ของวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร นั้นต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในด้านการสอนภาคทฤษฎีและด้านการนิเทศการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา ซึ่งมีเวลาจำกัดในแต่ละหลักสูตรและ

มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ตามตารางการจัดการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จ ท่ามกลางความจำกัดของทรัพยากรบุคคล ประกอบกับการจัดการศึกษานั้นเป็นการดำเนินการโดย มีเป้าหมายผลลัพธ์ที่ความสำเร็จของนักศึกษา และการเป็นอาจารย์นั้นต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างและ หากเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารด้วยแล้วยังต้องมีความรับผิดชอบมากกว่าอาจารย์ธรรมดา เพราะ ต้องเป็นตัวอย่างทั้งอาจารย์ประจำและนักศึกษา (สายหยุด ศิริภากรณ์ 2544) ทำให้ผู้ที่ขึ้นดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร มีความรับผิดชอบต่อการทำงาน ทำงานเต็มความสามารถของตนเอง มีการ ตั้งเป้าหมายและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น สร้างนิสัยในการทำงานและสนใจงานที่กำลังทำ อยู่ สามารถปฏิบัติงานที่ไม่สามารถทำได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก ที่เหมาะสม (Clark 1979)

### 1.1.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร

กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้านการติดต่อสื่อสาร มีความเหมาะสมระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ละเอียด น้อยจันทร์ (2546) ที่พบว่า ผู้บริหารระดับต้นมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก ด้านการสื่อสารในระดับมาก อธิบายได้ว่าการ ติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการจัดการที่สำคัญ และความจำเป็นของผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้เกิด ความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง (ทัศนยา บุญทอง และอรพรรณ โดสิงห์ 2544) ทั้งนี้ภารกิจที่ สำคัญของสถาบันการศึกษาในสถาบันพระบรมราชชนก จะต้องปฏิบัติภารกิจการสอน การฝึก อบรม งานการผลิตผลงานทางวิชาการ งานการบริการวิชาการกับสังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒน ธรรม ซึ่งผู้บริหารระดับต้นของวิทยาลัย จะต้องประสาน ซึ่งต้องใช้การสื่อสารที่เหมาะสมในการ ถ่ายทอดเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามภารกิจตามนโยบายของสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบกับ ในปัจจุบันการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นจำเป็นต้องปฏิบัติภารกิจที่เป็นมาตรฐานตามที่ สำนักงานมาตรฐานการอุดมศึกษา(สมศ.) กำหนด ซึ่งมีเกณฑ์ ตัวชี้วัดที่เน้นคุณภาพในการจัดการ เรียนการสอน ซึ่งเป็นการประกันคุณภาพการศึกษา (สถาบันพระบรมราชชนก 2550) ประกอบกับ การประสานงานเพื่อให้เกิดการควบคุมกำกับเพื่อให้เกิดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่ง ส่งผลต่อการที่ผู้บริหารระดับต้นต้องปฏิบัติงานในการประสานและสื่อสารเพื่อให้คณาจารย์ ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน จึงต้องสื่อสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา เปิดเผย จริงใจและเหมาะสม กับกาลเทศะ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบนั้นบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่ เหมาะสมของผู้บริหารในด้านนี้สูง

## 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

1.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และการฝึกรอบมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ไม่มีความสัมพันธ์พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าระยะเวลาของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับการแสดงพฤติกรรมกล้าแสดงออก ซึ่งละเอียด น้อยจันทร์ (2546) ซึ่งศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปเช่นกัน สำหรับบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นของวิทยาลัยพยาบาลและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรนั้นส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการบริหารระหว่าง 1-5 ปี ประกอบกับการที่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นนั้น ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการเลือกตั้งจากคณาจารย์ในวิทยาลัย ซึ่งบุคคลที่ได้รับเลือกอาจจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ บุคลิกดี มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับขององค์กรอยู่แล้ว ดังนั้น ประสบการณ์ในด้านการบริหารจึงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

สำหรับการได้รับฝึกรอบมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ไม่มีความสัมพันธ์พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด และมีความแตกต่างจากข้อค้นพบของ ละเอียด น้อยจันทร์ (2546) และ ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) ที่พบว่าการฝึกรอบม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม อธิบายได้ว่ากลุ่มผู้บริหารที่เคยรับการอบรมนั้นมีน้อยมากเพียง ร้อยละ 12.4 และไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกจำนวนมากร้อยละ 87.6 จึงไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ประกอบกับในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และการควบคุมให้เป็นไปตามกระบวนการของสถาบันพระบรมราชชนก วิทยาลัยมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบการประเมินของข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะต้องมีการประเมินในด้านบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้บริหาร ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จากการศึกษาของ กาญจนา สันติพัฒนาชัยและคณะ (2541) พบว่าการพัฒนาอาจารย์ ในวิทยาลัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก องค์กรที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์มีบทบาทกระตุ้นอาจารย์และผู้บริหารให้เกิดการพัฒนาเป็นระยะๆ ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการพัฒนา จึงมีผลให้ผู้บริหารระดับต้นได้มีการพัฒนา

ตนเองทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะของความเป็นครูที่ดี รวมทั้งการที่ผู้บริหารได้รับตำแหน่งจากการเลือกตั้งนั้น จะผ่านการพิจารณาถึงคุณลักษณะพฤติกรรมที่เหมาะสมมาเบื้องต้น ประกอบกับการเป็นทั้งผู้บริหารและผู้สอน จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติตัวที่ดี เหมาะสม และเป็นแบบอย่าง โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมจากการสังเกต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการประเมิน หรือตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาถึงการมีคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี (กาญจนา สันติพัฒนาชัยและคณะ 2541:189-249) ดังนั้นการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1.2.2 ปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์โดยรวมทางบวกในระดับปานกลาง( $r=.46$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านองค์กรกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r=.23$ ) อธิบายได้ว่า ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในวิทยาลัย ซึ่งมีความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา การให้โอกาสการคิดตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การสนับสนุนความก้าวหน้า การมีความเสมอภาคในทางความคิดเห็น นั้นมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมแม้ว่าจะในระดับต่ำ ก็ตาม อธิบายได้ว่า ในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคคลที่ทำงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจะทำให้บุคคลเกิดความอิสระในการทำงาน กล้าที่จะใช้สิทธิของตนอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบต่อการกระทำ มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ บรรยากาศการทำงานที่ไม่ตึงเครียด มีโอกาสแสดงความคิดเห็น สมาชิกเข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ของทีมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ไม่มีการบังคับเมื่อมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน มีการติเพื่อการแก้ไข สมาชิกเต็มใจในงานที่ได้รับมอบหมายและทีมมีการตรวจสอบการทำงานอยู่เสมอ ก็จะส่งผลความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อองค์กร

ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ( $r=.19$ ) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมนั้น เป็นสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหา การได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกในระดับน้อย อธิบายได้ว่าในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่ จะมีการได้รับมอบหมายจากผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยในระดับหนึ่ง ซึ่งมีความเป็นอิสระทางความคิด และการควบคุมตนเอง การตัดสินใจในการ

ปฏิบัติงาน การใช้สิทธิของตนได้ระดับหนึ่ง ดังนั้นการได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จึงมีการพึ่งพาหรือต้องการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะด้านวิชาการไม่มากนักประกอบกับผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่ มีวุฒิระดับปริญญาโท จึงส่งผลต่อการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ สม โภชน์ เอี่ยมสุภชาติ (2550) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมแล้ว จะส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับต้นสามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำของตนเองได้อย่างมั่นใจและชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม และภารกิจหน้าที่ของผู้บริหารระดับต้น ในด้านการบริหารจัดการนั้น เป็นการประสานเพื่อให้เกิดการรวบรวมงานที่อาจารย์ได้ดำเนินการ ทั้งนี้โดยที่อาจารย์ในวิทยาลัยจะได้รับมอบหมายงานให้บริหารจัดการด้านการสอนอยู่แล้ว โดยมี หน้าที่ในฐานะกรรมการในเรื่องต่างๆ เช่น งานทุนการศึกษา งานพัสดุครุภัณฑ์ งานทะเบียนและสถิติ งานสารบรรณ งานการเงิน งานการเจ้าหน้าที่ งานยานพาหนะ งานอาคารสถานที่ และ สิ่งแวดล้อม งานปกครองนักศึกษา งานนโยบายและแผน งานแนะแนวประชาสัมพันธ์ งานอาจารย์ที่ปรึกษาชมรมแก่นักศึกษา ดังนั้นการทำหน้าที่ของผู้บริหารระดับต้นจึงมีความมั่นใจในความรู้ความสามารถในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น ในระดับปานกลาง ( $r=.379$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงว่าสภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออก สอดคล้องกับการศึกษาของ เยาวลักษณ์ โพธิธรา(2537) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะส่งเสริมให้พยาบาลและผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล มีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม และละเอียด น้อยจันทร์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามการรับรู้ของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสภาพแวดล้อมทางจิตใจอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่าในการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในวิทยาลัยนั้น ผู้บังคับบัญชาการในวิทยาลัยให้ความยุติธรรมกับการประเมินผลงาน โดยยึดหลักยุติธรรม เมื่อมีปัญหาต้องให้หลักการแก้ไขความขัดแย้งด้วยความประนีประนอม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและมีการให้โอกาสผู้ปฏิบัติควบคุมกำกับงานอย่างอิสระ ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคคลและให้ความยุติธรรมในการพิจารณาประเมินผลงานนั้น เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติทุกคนต้องการ เพราะการปฏิบัติงานในวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันการศึกษานั้น ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการได้รับสิ่งตอบแทนตามผลงานที่ตนปฏิบัติอย่างยุติธรรม ในลักษณะ ใครทำมาก ได้มาก

ซึ่งดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชาและพุลสุข หิงคานนท์ (2547) กล่าวว่า การประเมินผลงานการปฏิบัตินั้น ต้องประเมินอย่างยุติธรรม และประเมินตามความสามารถเชิงประจักษ์จากผลงานที่ปรากฏ เพราะ การได้รับการตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินนั้นส่งผลต่อจิตใจ และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคคล และการผู้บริหารระดับต้น ที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค อย่างยุติธรรม ให้โอกาสความมีอิสระในการแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชานั้นจะส่งผลต่อความมั่นใจ ความมี อิสระในการปฏิบัติงาน การใช้สิทธิที่พึงได้ของตนเอง การควบคุมตนเองมากขึ้น จึงส่งผลให้เกิด พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม คล๊าค (Clark 1978) ดังนั้นสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจจึงมี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออก

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

##### 3.1.1 ด้านการบริหารงาน

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง สาธารณสุข มีความคิดเห็นของปัจจัยด้านองค์การภาพรวม มีความเหมาะสมระดับมาก ความคิดเห็น ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมภาพรวม มีความเหมาะสมระดับปานกลาง ผู้บริหารมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารในภาพรวม มีความเหมาะสมในระดับ มาก ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์ให้มีบรรยากาศการทำงานแบบประชาธิปไตย เน้นการ ให้โอกาสและการมีส่วนร่วมขององค์กร รวมทั้งการให้แรงจูงใจ การสนับสนุนและ ช่วยเหลือจาก ผู้บริหาร จะทำให้ผู้บริหารทุกระดับ เกิดความมั่นใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้ บังคับ บัญชา ส่งผลให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

นอกจากนี้สถาบันพระบรมราชชนกควรให้ความสำคัญในการให้ผู้บริหารทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการบริหารและพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม เพื่อเป็นการ พัฒนาตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

##### 3.1.2 ด้านการจัดหลักสูตรผู้บริหาร

จากการศึกษาพบว่า การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ดังนั้นสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นสถาบันที่จัดการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและ ระดับสูง ให้กับบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข อาจต้องวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนของ การ ฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ว่าส่วนใดที่ควรต้องเพิ่ม หรือลดใน

หลักสูตรการอบรมเพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อที่จะทำให้การฝึกอบรมเกิดประโยชน์สูงสุด

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาความสำคัญของปัจจัยอื่นๆกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหาร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ คุณลักษณะหรือบุคลิกภาพ แรงจูงใจในการทำงาน และบทบาทหรือภาระงานของอาจารย์พยาบาล

3.2.2 ศึกษาลักษณะหรือรูปแบบพฤติกรรมกล้าแสดงออกของบุคลากรในแต่ละด้านของผู้บริหารทางการพยาบาล

3.2.3 ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับผู้บริหารทางการพยาบาลหรือกลุ่มอื่นๆ ได้แก่ พยาบาลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในโรงพยาบาล อาจารย์พยาบาลที่ดำรงตำแหน่งบริหารของ ทบวงมหาวิทยาลัย และผู้บริหารในสายวิชาชีพอื่นๆ เป็นต้น

## บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กาญจนา สันติพัฒนาชัยและคณะ (2541) “การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” รายงานวิจัยสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- กฤษยา ตันติผลาชีวะ (2539) การบริหารหอผู้ป่วย กรุงเทพมหานคร ปิ่นเกล้าการพิมพ์
- จงกลณี ศรีจักร โคตร (2539) “พฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออกและพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- จินตนา กล่อมศิริ (2549) “สมรรถนะของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์” วิจัยของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรดิตถ์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- ทัศนยา บุญทอง และ ยาใจ สิทธิมงคล (2550) “ทฤษฎีพื้นฐานทางการพยาบาลจิตเวช” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการส่งเสริมสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช หน่วยที่ 2 หน้า 59-60 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- \_\_\_\_\_ และอรพรรณ โตสิงห์ (2548) “ทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการทางการพยาบาล 3” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 11 หน้า 136-157 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ทุดิษฐ์รัตน์ รื่นเริง (2540) “ผลของการใช้โปรแกรมการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาพยาบาล” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดวงจันทร์ วงษ์สุวรรณ (2547) “ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรการพยาบาล” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา และพุดสุข หิงคานนท์ (2547) ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หน่วยที่ 7 นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการองค์การการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง วรรณสูตร (2534) สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ประคอง วรรณสูตร (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง)*  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิรัตน์ อิมานี (2549) *เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการ  
พยาบาลสารสนเทศและสถิติ หน่วยที่ 4 นนทบุรี สำนักพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- พรรณราย ทรัพย์ประภา (2548) *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน กรุงเทพมหานคร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- พิสมัย แจ่มสุทธีรวัดน์ (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการ  
แสดงออกที่เหมาะสม กับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
ทั่วไป เขตภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และวัลยา คูโรปกรณ์พงษ์ (2536) *เทคนิคการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย  
ทางการพยาบาล สงขลา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546) *ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์ กรุงเทพมหานคร พระราม 4 ปรีณดิ้ง  
เพ็ญศรี ชุนใช้ (2544) การแสดงออกที่เหมาะสมสำหรับพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาล  
ขอนแก่น ขอนแก่นการพิมพ์*
- ฟารีดา อิบบราฮิม (2542) *สาระการบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์*
- มณูษ์พาณี ช่างวงษ์และสุนทรี วัฒนเบญจโสภณ (2549) “วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน  
บุคคล อัดมโนทัศน์ กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาล  
ศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ” กรุงเทพมหานคร วิทยาลัย  
พยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ
- เรมวอล นันท์สุภวัฒน์ (2542) *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร เชียงใหม่ นนบุรีการพิมพ์*
- รุ่งนภา ชื่นแจ่ม (2543) “ผลการศึกษาพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อพฤติกรรมการ  
แสดงออกอย่างเหมาะสม และสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในทีมสุขภาพของพยาบาล”  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ละเอียด น้อยจันทร์ (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมตามการ  
ของผู้บริหารระดับต้น กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”  
วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ลักขณา สริวัฒน์ (2549) *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน กรุงเทพมหานคร โอเดียนสโตร์*

- วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2549) “การนำเสนอผลการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์” ใน *เอกสารประมวลสารชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 6-9 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล (2549) “การสุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง” ใน *เอกสารการสอนการวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 5 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิทยาลัยนักระบบบริหารสาธารณสุข (2549) โครงการพัฒนานักบริหารสาธารณสุข เอกสารอัดสำเนา
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภานิต (2550) *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถาบันพระบรมราชชนก (2551) *ปฏิทินสถาบันพระบรมราชชนก* นนทบุรี หน่วยประชาสัมพันธ์เตรียมความพร้อมฯ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- \_\_\_\_\_ (2544) การพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง หน่วยที่ 1 การพัฒนาคุณลักษณะของตนเอง ด้านร่างกาย กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยนักระบบบริหารสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- \_\_\_\_\_ (2552) “รายงานการประชุม เรื่องเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 15 มกราคม 2552 ที่ สช.0203.012” สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- สายหยุด ศิริภากรณ์ (2544) “การวิเคราะห์รูปแบบองค์กรของสถาบันการศึกษา สาขาพยาบาลศาสตร์ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก” รายงานวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
- สุพิศ ประสพศิลป์ (2540) “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การ ของสถาบันการศึกษาพยาบาล” วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุภิญญา แสสนศรีจันทร์ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์กับความสำเร็จในการสร้างเครือข่ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักการพยาบาล (2546) “รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางการพยาบาลที่พึงประสงค์” กรุงเทพมหานคร องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์ (2536) “การศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Clark, Carolyn, Chambers. (1978). *Assertive Skills For Nurses*. Massachusetts: Contemporary Publishing.
- Clark, Carolyn, Chambers. and Shea, Carol A. (1979). *Management in Nursing*. New York: McGraw-Hill.
- Daly, John and Speedy, Sandra and Jackson, Debra. (2004). *Nursing Leadership*. Australia: Vaughn Curtis.
- Freer, T. (1988). *Factor influencing assertiveness training behavior in registered nurses*. Dissertation abstracts International.
- Freeman, L.H. (1993). Effects of assertiveness training program on nurse' perception of personal power and assertive behavior. *Dissertation abstracts Internation 54*, Indiana University.
- Hughes, Richard L. and Ginnett, Robert and Curphy, Gordon J. (2006). *Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Joseph, P T (2007). *EQ and Leadership*. New Delhi Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited.
- Kelly, C.(1979). *Assertive training : A facillilator*. California: International Authors.
- Kilkus, S.P. (1993) Assertiveness among professional nurse. *Journal of Advanced News*
- Lange A. J., and Jakubowski, P. (1976) Responsible assertiveness behavior : Cognitive –behavior procedures for trainer . Lilinois : Research Press.
- Marquis L. Bessie and Huston J. Carol (2000) *Leadership Roles and Management Functions In Nursing*
- McGregor,Douglas. (1960) *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book
- Tomey Marriner Ann. (2000) *Nursing Management and Leadership*. United State of America: Mosby Inc.
- Sergiovanni,Thomas J. and Carver,Fred D (1980) *The New School Executive: A Theory of Administration 2<sup>nd</sup>* New York:Harper and Row.
- Yamane, T. (1973) *Statistics : An Introduction analysis*. 3<sup>rd</sup> edition. New York : Harper & Row Publishers, Inc.

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. อาจารย์วิพรรณ วัฒนชีพ  
ที่ปรึกษาสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. นอ.ดร.สมจิตร แก้วนาค  
อาจารย์โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ
3. อาจารย์เยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์  
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี
4. ดร. อัจริยา วัชรวิวัฒน์  
หัวหน้าภาควิชาพื้นฐานวิชาชีพและการบริหารการพยาบาล  
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
5. ดร.พิริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์  
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพ



ที่ ศธ 0522.26/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

ด้วยนางมัณฑวรินทร์ ลียุทธานนท์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พุดสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สถิตวิทยานนท์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 0841872080 (นางมัณฑวรินทร์ ลียุทธานนท์)





ที่ ศธ 0522.26/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด  
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

ตุลาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย.....

ด้วย นางมัณฑุวรรณ ลียุทธานนท์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนก  
วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน  
การทำงาน กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง  
สาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อ  
การวิจัย โดยใช้แบบสอบถามจากผู้บริหารสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงาน  
ในรายละเอียดเพื่อขอเก็บข้อมูลดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าว  
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ  
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สถิตวิทยานันท์)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 0841872080 (นางมัณฑุวรรณ ลียุทธานนท์)

**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถาม**



ที่ ศธ 0522.23/พิเศษ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 ธันวาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วย นางมัฏววรรณ ลียุทธานนท์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาการบริการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรและ  
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหาร สังกัด  
สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นักศึกษาบัณฑิตศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบ  
แบบสอบถาม ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะนำไปรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงตามวัตถุประสงค์  
ของการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะทำ  
การวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมานี้  
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

นางมัฏววรรณ ลียุทธานนท์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร.02-503-2600, 02-504-8306-7

โทรสาร.02-504-8096

## แบบสอบถามวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านองค์กรและสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน กับพฤติกรรมกล้า แสดงออกที่เหมาะสมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบัน  
พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

## คำชี้แจง

ข้อคำถามมีทั้งหมด 5 ข้อ โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน   
ตามความเป็นจริง

ลำดับที่	ข้อความ
1	สถานที่ทำงาน .....
2	ตำแหน่งบริหาร <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการ <input type="checkbox"/> หัวหน้างาน / หัวหน้าภาควิชา
3	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร จำนวน ..... ปี
4	ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก (Assertive Behavior) หรือไม่ <input type="checkbox"/> ไม่เคย <input type="checkbox"/> เคย - ตั้งแต่ ..... ถึง ..... - ระยะเวลา .....
5	ท่านเคยดำรงตำแหน่งบริหาร โดยพิจารณาจาก <input type="checkbox"/> การแต่งตั้งจากผู้บริหารระดับที่สูงกว่า <input type="checkbox"/> การเลือกตั้งโดยบุคลากรของวิทยาลัย/องค์กร <input type="checkbox"/> การสมัครใจ <input type="checkbox"/> วิธีอื่น ๆ (โปรดระบุ .....) )

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 25 ข้อประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ โดยให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกมากที่สุดซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงทั้งหมดหรือมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงส่วนใหญ่หรือเป็นจริงมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่เป็นจริงเลย

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	หมายเหตุ
1.	ปัจจัยด้านองค์กร หน่วยงานของท่านมีการประชุม อบรมบุคลากร ทุกระดับ						
2.	ท่านได้รับความร่วมมือในด้านการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา						
3.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรใน หน่วยงาน มีความก้าวหน้าตามแผนการพัฒนา บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน						
4.	หน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบังคับบัญชาที่ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารทุกระดับมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ						

ลำดับ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	หมายเหตุ
5.	การดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงานเน้น การมีส่วนร่วมของทีมผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ						
6.	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่านทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหา						
7.	บุคลากรทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง						
8.	ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ท่าน ได้เสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ						
9.	ในหน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม						
10.	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงานทุกคนจะร่วมกันพูดคุยเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเปิดเผย						
11.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานทุกกิจกรรมอย่างพร้อมเพียง						
12.	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม ท่านมีการทักทายผู้ร่วมงานทุกระดับเป็นประจำ เช่น กล่าวคำว่า “สวัสดี”						
13.	ถ้าท่านมีปัญหาเรื่องใด ๆ ทั้งเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านจะได้รับความช่วยเหลือ และเห็นใจจากผู้ร่วมงาน						
14.	ท่านได้รับการสนับสนุนเอกสารวิชาการและความรู้จากผู้บังคับบัญชา						
15.	ท่านได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้จากผู้บังคับบัญชา						
16.	เมื่อท่านปฏิบัติงานประสบความสำเร็จท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา						
17.	ท่านได้รับคำแนะนำหรือแนวคิดใหม่จากผู้บังคับบัญชาหากมีปัญหาหรือหากปฏิบัติงานไม่สำเร็จ						

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	หมายเหตุ
18.	ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านจิตใจ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของตนในหน่วยงานของท่านได้อย่าง อิสระ						
19.	ท่านสามารถวางแผนและควบคุมกำกับงานของ บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้อย่างอิสระ						
20.	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการนำความ คิดเห็นไปใช้ในการปฏิบัติงาน						
21.	ท่านได้เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน						
22.	ท่านรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานได้						
23.	ท่านใช้หลักการประนีประนอม ความถูกต้องพร้อม เหตุผลในการแก้ไขความขัดแย้งในหน่วยงาน						
24.	ท่านนำผลการประเมินการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาหรือจากผู้อื่นมาพิจารณาปรับปรุง						
25.	ท่านให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียม กัน และยึดหลักความยุติธรรมในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน						

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 30 ข้อประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสมของท่านใน 5 ด้านคือ 1) ความเป็นอิสระ 2) ด้านการควบคุมตนเอง 3) ด้านการใช้สิทธิ 4) ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และ 5) ด้านการติดต่อสื่อสารโดยให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า ข้อความนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงของพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกมากที่สุด ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้งมากหรือเกิดขึ้นทุกครั้งมากกว่าร้อยละ 80

มาก หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ร้อยละ 60-80

ปานกลาง หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นบางครั้ง ร้อยละ 40-60

น้อย หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง ร้อยละ 20-40

น้อยที่สุด หมายถึง พฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย น้อยกว่าร้อยละ 20

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	หมายเหตุ
1.	ด้านความเป็นอิสระ ท่านกล้าคิดกล้าทำการปฏิบัติงานของท่าน						
2.	ท่านกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจาก ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน						
3.	ท่านมีความมั่นใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน						
4.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจต่อการบริหารงานของ ท่าน						
5.	ท่านสามารถแสดงความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาต่อ ผู้บังคับบัญชาและผู้อื่นได้						
6.	ท่านมีความมั่นใจในการแสดงออกด้วยการกระทำและ คำพูดของตนเอง						



ลำดับ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	หมายเหตุ
7.	ด้านการควบคุมตนเอง ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในทุกๆ สถานการณ์						
8.	ท่านสามารถควบคุมความรู้สึกตื่นเต้นและอาการ ประหม่าในขณะมีการประชุม						
9.	ท่านรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นได้ โดยไม่รู้สึกรัง โกรธหรือไม่พอใจ						
10.	ท่านกล่าวคำชมเชยผู้อื่นอย่างจริงใจ						
11.	ท่านเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้น โดยไม่หลีกเลี่ยง						
12.	ท่านจะใช้เหตุผลเหนืออารมณ์ เมื่อมีสถานการณ์ที่ ขัดแย้งกัน						
13.	ด้านการใช้สิทธิ ท่านใช้สิทธิที่จะกระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง						
14.	ท่านเสนอข้อมูลต่างๆเช่นความคิดความชอบ คำขอเสนอ ตามสิทธิที่ท่านมีแก่ผู้บังคับบัญชา						
15.	ท่านปกป้องสิทธิให้แก่ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา						
16.	ท่านใช้เหตุผลที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชา						
17.	ท่านควบคุมกำกับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ						
18.	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร						
19.	ด้านความรับผิดชอบและกิจกรรม ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ						
20.	ท่านตั้งเป้าหมายและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น						
21.	ท่านให้รางวัลแก่ตนเองเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ						
22.	ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมใน การวางแผน และการปฏิบัติงานนั้น						
23.	ท่านยอมรับข้อบกพร่องของตนเองเมื่อทำงาน ผิดพลาด						

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	หมายเหตุ
24.	ท่านเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยไม่หาทางหลีกเลี่ยงในปีภูวนั้น						
	ด้านการติดต่อสื่อสาร						
25.	ท่านเป็นผู้ที่เริ่มต้นทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ						
26.	ท่านพูดด้วยถ้อยคำที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย						
27.	ท่านจะรับฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็น โดยไม่ได้แย้งคัดค้านก่อน						
28.	ท่านสื่อสาร สนทนากับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา และจริงใจ						
29.	ท่านแสดงออกทั้งการพูดและกริยาที่เหมาะสมกับกาลเทศะ						
30.	ท่านมีความมั่นใจที่จะพูด หรือติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับ						

**ภาคผนวก ก**

**ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้าน  
ความเป็นอิสระของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง  
สาธารณสุข

ข้อมูลพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
<b>ด้านความเป็นอิสระ</b>			
1. กล้าคิดกล้าทำต่อการปฏิบัติงาน	4.26	0.62	มาก
2. กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจาก ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	4.04	0.72	มาก
3. ความมั่นใจในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.09	0.69	มาก
4. มีความอิสระในการตัดสินใจต่อการบริหารงาน	3.91	0.78	มาก
5. แสดงความรู้สึกละเอินตรงไปตรงมาต่อผู้บังคับ บัญชาและผู้อื่นได้	3.84	0.78	มาก
6. มีความมั่นใจในการแสดงออกด้วยการกระทำ และคำพูดของตนเอง	4.13	0.63	มาก
รวม	4.05	0.38	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้าน  
การควบคุมตนเอง ของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวง  
สาธารณสุข

ข้อมูลพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
<b>ด้านการควบคุมตนเอง</b>			
1. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ทุกสถานการณ์	3.79	0.66	มาก
2. สามารถควบคุมความรู้สึกตื่นเต้นและอาการประหม่า ในขณะที่มีการประชุม	3.75	0.81	มาก
3. รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นได้โดยไม่รู้สึกโกรธ	3.65	0.65	ปานกลาง
4. กล่าวคำชมเชยผู้อื่นอย่างจริงใจ	4.35	0.53	มาก
5. เฝ้าระวังปัญหาที่เกิดขึ้น โดยไม่หลีกเลี่ยง	4.21	0.60	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
6. ใช้เหตุผลเหนืออารมณ์ เมื่อมีสถานการณ์ขัดแย้งกัน	4.06	0.66	มาก
รวม	3.97	0.44	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้านการใช้สิทธิ ของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูลพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
<b>ด้านการใช้สิทธิ</b>			
1. ใช้สิทธิที่จะกระทำตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง	4.17	0.56	มาก
2. เสนอความคิด ความชอบ คำตอบแทนแก่ผู้บังคับบัญชา	3.85	0.83	มาก
3. ปกป้องสิทธิให้ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.68	มาก
4. ใช้เหตุผลปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	3.64	0.95	ปานกลาง
5. ควบคุมกำกับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ดีของวิชาชีพ	3.95	0.72	มาก
6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างผู้บริหาร	4.11	0.61	มาก
รวม	3.96	0.51	มาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้าน  
ความรับผิดชอบและกิจกรรมของผู้บริหารระดับต้น สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
กระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูลพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
<b>ด้านความรับผิดชอบและกิจกรรม</b>			
1. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.47	0.62	มาก
2. ตั้งเป้าหมายและทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น	4.35	0.56	มาก
3. ให้รางวัลแก่ตนเองเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ	3.61	0.92	ปานกลาง
4. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการปฏิบัติงาน	4.20	0.61	มาก
5. ยอมรับข้อบกพร่องของตนเองเมื่อทำงานผิดพลาด	4.32	0.52	มาก
6. เผชิญกับปัญหาที่ตนเองต้องรับผิดชอบ โดยไม่หลีกเลี่ยง	4.26	0.64	มาก
รวม	4.20	0.43	มาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม ด้าน  
การติดต่อสื่อสาร ของผู้บริหารสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูลพฤติกรรมกล้าแสดงออกที่เหมาะสม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
<b>ด้านการติดต่อสื่อสาร</b>			
1. เป็นผู้เริ่มต้นทักทายผู้อื่นก่อนเสมอ	4.12	0.71	มาก
2. พูดด้วยถ้อยคำที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	4.16	0.55	มาก
3. รับฟังผู้อื่นแสดงความคิดเห็นโดยไม่โต้แย้งก่อน	4.01	0.65	มาก
4. สื่อสาร สนทนากับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาและจริงใจ	4.32	0.51	มาก
5. แสดงออกทั้งการพูดและกริยาที่เหมาะสมกับกาลเทศะ	4.22	0.54	มาก
6. มีความมั่นใจที่จะพูดหรือติดต่อสื่อสารกับบุคคลทุกระดับ	4.32	0.63	มาก
รวม	4.19	0.43	มาก

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางมัญจวรรณ ลียุทธานนท์
วัน เดือน ปีเกิด	19 มิถุนายน 2510
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี พ.ศ. 2532 สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2536 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2538
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี
ตำแหน่ง	สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ(ด้านการสอน)ระดับชำนาญการพิเศษ