

หัวข้อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก
กรณีศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี
ชื่อและนามสกุล นางภณิดา แสง - ชูโต
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระ
ฉบับนี้แล้ว

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อธิชัยกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
คั่นคว้ออิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ ๑๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก
กรณีศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี

ผู้ศึกษา นางภณิศา แสง-ชูโต **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลธนบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในทัศนะของพยาบาลประจำการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลธนบุรีจำนวน 171 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของหัวหน้าตึก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม มีค่าความเชื่อมั่น (.05) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบที และการทดสอบแบบเอฟ

ผลการศึกษาจากปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านคุณธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลประจำการที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 3 ด้าน คือ ความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ และอายุงาน นั้น พยาบาลประจำการมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน พบว่า พยาบาลประจำการให้ความสำคัญ ด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ตามลำดับ

คำสำคัญ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก โรงพยาบาลธนบุรี

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและการเอาใจใส่อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆด้วยดีตลอดมา

ขอบคุณ คุณ เฉลิมกุล อภิบุญโยภาส ท่านผู้อำนวยการบริหารโรงพยาบาลธนบุรี และ คุณ อรุณี ชำรงวิศวะ ท่านรองผู้อำนวยการบริหารสายงานการพยาบาล ที่อนุญาตให้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล และช่วยแจกและเก็บรวบรวม แบบสอบถามตลอดจนพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรีทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

คุณค่า และประโยชน์ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบและ อุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ภณิดา แสง - ชูโต

พฤศจิกายน 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
สมมุติฐานการศึกษา.....	3
ขอบเขตของการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ.....	6
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ.....	16
โครงสร้างการบริหารงานสายงานการพยาบาล โรงพยาบาลธนบุรี.....	20
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
ส่วนที่1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	31
ส่วนที่2 การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก กรณีศึกษา พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี.....	33
ส่วนที่3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน.....	40
ส่วนที่4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
สรุปผลการศึกษา.....	51
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	62
ก.แบบสอบถาม.....	63
จ.ประวัติผู้ศึกษา.....	69

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ส่วนงาน.....	32
ตารางที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีโดยรวม และจำแนกรายด้าน.....	33
ตารางที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านบุคลิกภาพ.....	34
ตารางที่ 4.4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร.....	36
ตารางที่ 4.5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านความเป็นผู้นำ.....	37
ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านคุณธรรม	38
ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านด้านมนุษยสัมพันธ์.....	39
ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน.....	40
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระดับที่พยาบาลประจำการประสงค์ต่อคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ.....	41
ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านอายุ.....	42

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านระดับการศึกษา.....	43
ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านอายุงาน	44
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านสาขาที่ปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านสาขาที่ปฏิบัติงาน	47
ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้าน สาขาที่ปฏิบัติงาน	48
ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านสาขาที่ปฏิบัติงาน	49
ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้าน สาขาที่ปฏิบัติงาน	50

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 วงจรของการสร้างผู้นำ.....	12
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารสายงานการพยาบาลโรงพยาบาลธนบุรี	22

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน มีการแข่งขันที่สูงมาก รวมถึงโรงพยาบาลของรัฐที่มีการพัฒนาการบริการทางด้านสุขภาพให้ได้มาตรฐาน เพิ่มความสะดวกในการเข้ารับบริการ ด้วยเหตุนี้ แต่ละโรงพยาบาลจึงต้องทำให้องค์กรของตนอยู่รอด สามารถแข่งขันกับคู่แข่งในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน และสามารถขยายการบริการด้านสุขภาพ เพื่อรองรับลูกค้า (ผู้ป่วย) จากประเทศต่างๆ ได้ ซึ่งนั่นหมายถึง การเติบโตของธุรกิจการเพิ่มรายได้และผลกำไรจากการดำเนินงานธุรกิจ จากการแข่งขันที่รุนแรงนี้เองที่ผู้บริหารของโรงพยาบาลเอกชนต้องปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มการบริการที่ทันสมัยทางด้านเทคโนโลยี ด้านการดูแลรักษาพยาบาล รวมถึงความสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการแต่ละราย เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ มั่นใจในการเลือกใช้บริการด้านสุขภาพ จนเกิดความจงรักภักดี ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสามารถและกลยุทธ์ของผู้บริหารในทุกระดับ รวมถึงบุคลากรทุกคนในองค์กร

ผู้บริหารหรือผู้นำ มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาและการดำเนินงานขององค์กร เพราะผู้นำจะทำให้ทุกส่วนงานขององค์กรสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พยาบาลหัวหน้าตึกเป็นผู้บริหารระดับกลางในโครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาล เป็นผู้นำกลยุทธ์และนโยบายของผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติจริง รวมถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

หากพยาบาลหัวหน้าตึก เป็นผู้นำที่ไม่มีความสามารถไม่รับผิดชอบไม่มีคุณลักษณะผู้นำปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานตามลำพัง บริหารงานแต่เพียงออกคำสั่งขาดความเข้าใจและไม่สนใจในขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงที่จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ในทางตรงข้ามหากพยาบาลหัวหน้าตึกมีคุณลักษณะผู้นำที่มีความสามารถ มีศิลปะในการบริหารงาน ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออกถึงความคิดเห็นซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับนโยบาย และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้งานมีคุณภาพประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายองค์กรได้ไม่ยากนัก

จากกลยุทธ์และนโยบายที่ใช้ในการแข่งขันของผู้บริหารส่งผลให้บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในสายงานการพยาบาลที่เป็นระดับปฏิบัติการและใกล้ชิดผู้รับบริการที่สุดเกิดความเครียดกังวลใจเหนื่อยล้าไม่แน่ใจต่อความมั่นคงในงานท้อแท้และลาออกจากงานในที่สุด

จากการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลธนบุรีที่ลาออกจากงาน พบว่าสาเหตุส่วนใหญ่ที่พยาบาลประจำการเกิดความท้อแท้และลาออกจากงาน เกิดจากภาระงานที่หนัก ขาดขวัญกำลังใจ ขาดการสนับสนุนการปฏิบัติงานส่งเสริมความก้าวหน้าในงานไม่ชัดเจน และการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าตึกด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาวิจัยเรียนรู้ถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกให้เข้าใจอย่างแท้จริงและนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าตึกเพื่อให้พยาบาลหัวหน้าตึกสามารถปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และบริหารงานในหน่วยงานอย่างมีคุณภาพและศิลปะให้เกิดขวัญกำลังใจ มีความผูกพันร่วมกันทำงานเป็นทีมมีความมั่นใจในความก้าวหน้าของอาชีพ กระตือรือร้นพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

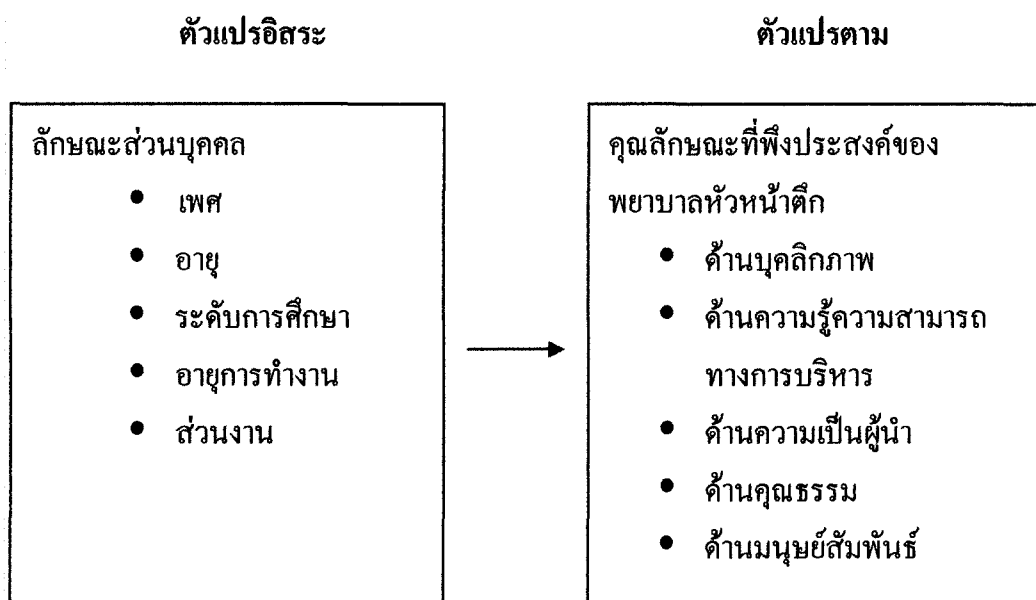
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1 .เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลธนบุรี

2 .เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้และความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในทัศนนะของพยาบาลประจำการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมุติฐานการศึกษา

1. พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ในระดับมากที่สุด

2. พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และส่วนงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก กรณีศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี โดยศึกษาในขอบเขต เนื้อหา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา และตัวแปรศึกษา

ทำการศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยจำแนกตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน
ส่วนงาน

ตัวแปรตาม คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก 5 ด้าน คือ ด้าน
บุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษย
สัมพันธ์

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลธนบุรี จำนวน 300 คน

ขนาดตัวอย่าง ขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการใช้สูตรความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐาน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % จะได้
ประชากรตัวอย่าง จำนวน 171 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ เดือนสิงหาคม – เดือนตุลาคม 2550

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะดีเด่น ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานให้สำเร็จ 5 ด้าน ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความ
เป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์

6.2 พยาบาลหัวหน้าตึก หมายถึง พยาบาลหัวหน้าตึกในโรงพยาบาลธนบุรี ซึ่งเป็นผู้ที่
ได้รับการแต่งตั้ง โดยสายงานการพยาบาลให้เป็นผู้บริหารระดับกลางมีหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชา
นิเทศงาน รวมถึงดูแลกำกับการทำงานต่างๆภายในหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย

6.3 พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
หรือเทียบเท่าหรือสูงกว่าและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธนบุรี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

7.1 เป็นประโยชน์โดยตรงต่อพยาบาลหัวหน้าตึกทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

7.2 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงพยาบาลและผู้บริหารสายงานการพยาบาล โรงพยาบาลธนบุรีในการพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งพยาบาลหัวหน้าตึกให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการ

7.3 เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรระดับพยาบาลหัวหน้าตึก

7.4 เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินผลงานและสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าตึก

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้ศึกษาสรุปสาระสำคัญ และขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 1.แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
- 2.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ
- 3.โครงสร้างการบริหารงานสายงานการพยาบาล โรงพยาบาลธนบุรี
- 4.ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

คำว่า "ผู้นำ" (Leader) และคำว่า "ภาวะผู้นำ" นั้น ได้มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่าน ได้ให้คำนิยามความหมายที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไปหลายท่าน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 195) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ (ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือรอบรู้งานในหน้าที่) และสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่น ๆ คล้อยตาม ทำตาม และร่วมมืออย่างศรัทธา นับถือตามแนวทางที่ให้กระทำด้วยความเต็มใจ อย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

Neaglecy , Evans and Lynn อ้างถึงใน กวี วงศ์พูน, 2539 : 15 ได้ให้ความหมายของคำว่า "ผู้นำ" ไว้ 6 ประการคือ

1. ผู้นำคือศูนย์กลางของกลุ่ม Central Figure ซึ่งหมายถึงการที่ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกลุ่ม เป็นผู้ที่บุคลิกภาพเหมาะสมกว่าบุคคลอื่นๆ ในกลุ่มสามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มและนำความสนใจนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม

2. ผู้นำคือผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม Group Goal Determines ซึ่งหมายถึงผู้นำที่กลุ่มเป็นผู้ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายปลายทางในการดำเนินการของกลุ่ม

3. ผู้นำคือผู้ที่กลุ่มเป็นผู้เลือกหรือเป็นผู้ที่เป็นผู้นิยมของกลุ่ม Sociometric Choice ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาชิกภายในกลุ่ม เพราะได้รับความนิยมเนื่องจากเห็นว่ามี ความสามารถและคุณสมบัติพิเศษที่จะนำกลุ่มได้

4. ผู้นำคือผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำ Leadership Behavior ซึ่งหมายถึง บุคคลที่แสดงหรือประพฤติปฏิบัติเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เสมอ โดยอาจจะอาสาสมัครนำเองก็ได้หรือแสดงตนเป็นผู้นำในขณะที่เข้าร่วมกิจการภายในกลุ่มก็ได้

5. ผู้นำคือผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาท Role - Image ซึ่งหมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ไปตามบทบาทซึ่งกลุ่มของเขาคิดว่าจะแสดงบทบาทเช่นนั้น ซึ่งเห็นพ้องต้องกันของสมาชิก

6. ผู้นำคือผู้ก่อให้เกิดความประสมกลมกลืนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้ เป็นผู้ตั้งใจและพยายามทำความเข้าใจความคิดเห็นของสมาชิก คำนึงถึงความสามัคคีเป็นที่ตั้ง

สมคิด บางโม (2538 : 219) กล่าวว่า คำว่าผู้นำตรงกับภาษาอังกฤษว่า Leader บุคคลทั่วไปเข้าใจว่าผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับตำแหน่งเป็นหัวหน้าของกลุ่มหรือของสำนักงาน ผู้นำในความหมายนี้เป็นผู้นำโดยตำแหน่งระบุตำแหน่งเป็นอำนาจจากภายนอกกลุ่มสั่งการมาว่าบุคคลผู้นี้เป็นผู้นำแท้จริงเป็นหัวหน้ามากกว่าผู้นำ ซึ่งได้อธิบายคำว่าหัวหน้า กับคำว่า ผู้นำ ว่ามีความแตกต่างกันดังต่อไปนี้ ผู้นำ(Leader) หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่น ๆ ในกลุ่มหรือแผ่อิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตนและสมาชิกคนอื่น ๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำอาจได้รับตำแหน่งมาโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งหรือยกตัวเองขึ้นมาเป็นผู้นำก็ได้แต่สมาชิกกลุ่มยอมรับว่าเป็นผู้นำด้วยความจริงใจ ส่วนหัวหน้า(Header) หมายถึง บุคคลหนึ่งกลุ่มที่ได้รับอำนาจจากภายนอกกลุ่มให้มาเป็นผู้นำซึ่งสมาชิกของกลุ่มอาจจะศรัทธายอมรับหรือไม่ศรัทธาไม่ยอมรับว่าเป็นผู้นำของตนอย่างจริงใจก็เป็นได้เป็นผู้นำที่สมาชิกยอมรับด้วยความจำใจเท่านั้นทั้งนี้เพราะแต่งตั้งมาโดยอำนาจของกลุ่มกฎหมายหรือคำสั่งจากเบื้องบน

ธรรมรส โชติคุณุชกร อ้างถึงใน กวี วงศ์พูน. 2539 :16-17 ได้ให้ความหมายไว้ว่าผู้นำ Leader หมายถึงบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาให้เป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และอาจชักพาผู้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้เราเรียกผู้นำตามลักษณะนี้ว่า ผู้นำพลวัต Dynamic Leader ซึ่งอาจเป็นผู้นำที่ดี Positive Leader หรือผู้นำนินสรร Negative Leader ก็ได้ถ้าหากเป็นผู้ชักชวนไปในทางที่ไม่ถูกต้องและปฏิบัติการณ์เป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบของสังคม

พจน์ เพชรบูรณิน (2530 : 31) กล่าวว่าผู้นำ หมายถึงบุคคลที่มีความสามารถ ที่จะทำให้บุคคลอื่นให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ

เสนาะ ดิยาวี (2534 : 6-8) กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีความสามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด โดยการ ใช้วิธีการจูงใจและอาศัยบุคลิกของตนเองที่ทำให้สำเร็จด้วยลักษณะต่าง ๆ คือ การใช้อำนาจ การกำหนดเป้าหมาย ทัศนคติต่อ

องค์การทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวที่เหมาะสม

กิตติมา ปรีดีคติก (2539 : 250) ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจ หรืออิทธิพลที่จะดึงดูดและจูงใจให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามความคิดเห็นและคำสั่งของตนเองได้

สรุปความหมายของผู้นำของผู้ศึกษาได้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำตามอย่างเต็มใจเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 คุณลักษณะของผู้นำ

จากการค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ ดังนี้

ประถม แสงสว่าง (อ้างใน สุทัศน์ อนุพันธ์ 2542 : 15) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำไว้ 7 ประการ คือ คุณธรรม ความรับผิดชอบ การดำเนินงานปกครอง บุคลิกภาพ ความรู้ทางวิชาการ มนุษย์สัมพันธ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สุทัศน์ อนุพันธ์ (2542 : 16) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำไว้ 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม และด้านมนุษย์สัมพันธ์

ในองค์การที่มีรูปแบบที่เป็นทางการนั้น ผู้บริหารก็คือ ผู้ที่ทำหน้าที่และบทบาทของผู้นำอยู่แล้วนั่นเอง ส่วนผู้บริหารนั้นจะกระทำงานในฐานะผู้นำกลุ่มให้คนในกลุ่มศรัทธาเชื่อถือและเต็มใจร่วมมืออย่างประสานสัมพันธ์เพื่อให้งานในกลุ่มสำเร็จลงได้เท่านั้นเอง ไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับ การเป็นผู้นำของผู้บริหารเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับ คุณลักษณะตัวและความสามารถพิเศษของผู้บริหารนั้น ๆ ด้วย เนื่องจากในการบริหารงานเชื่อกันว่าความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำจะมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดต่อประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานในองค์การ ผู้นำจึงเป็นเสมือนพลังอย่างหนึ่งขององค์การเพราะเป็นศูนย์รวมพลังใจของบุคคลทุกคนในองค์การที่มีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อความสำเร็จของกลุ่มหรือขององค์การ

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540 : 198) คุณลักษณะของความเป็นผู้นำนั้นเป็นลักษณะที่มีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง และอาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมมั่น เชื่อฟัง และให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของผู้นำจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสะท้อนตอบของผู้บังคับบัญชา คุณลักษณะและคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำประกอบด้วย คุณลักษณะผู้นำ 3 ด้าน

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ในด้านวิชาชีพเป็นอย่างดี มีความรู้ในเรื่องทั่วไปไปดี มีการศึกษาหาความรู้ในตนเองอยู่เสมอเพราะผู้นำที่ดีจะต้องมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ มีความรู้ความสามารถในการบริหารและการนำแก่งานแก่งคน แก่งคิคนั้นคือจะต้องมีความรู้

ความสามารถด้านการใช้เทคนิคและวิธีการทำงาน คือ เก่งงาน มีความสามารถในทางมนุษย์สัมพันธ์เข้ากับคนได้ดี รู้จักใช้คนและจงใจให้คนได้ศรัทธาร่วมงานด้วยทั้งร่างกายและแรงใจ คือ เก่งคน มีความสามารถในการนึกคิด มีปัญญาไหวพริบ ฉลาด ทันทคน ทันเหตุการณ์ มองการไกล ตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี คือ เก่งคิด

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ซึ่งบุคลิกภาพนั้น หมายถึง รูปร่างหน้าตาท่วงท่า วาจา อุปนิสัยใจคอ ตลอดจนอารมณ์และบทบาท ซึ่งปรากฏแก่สายตาบุคคลอื่น บุคลิกภาพของผู้หน้านั้น อาจแบ่งได้เป็น มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีบุคลิกลักษณะดีแต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา วาจาดี วางตนเหมาะสม มีบุคลิกด้านจิตใจดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความอดทนกล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัย มีใจเป็นธรรม นั่นคือจะต้องฟังความเห็นทุกด้าน ไม่เป็นคนหูเบา มีอารมณ์ขัน ใจกว้าง มีใจหนักแน่นต่อสภาวะการณ์ คำพูดที่ขัดแย้ง หรือไม่เป็นมิตร มีบุคลิกภาพด้านสังคมดี ผู้นำที่ดีจะต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นช่วยเหลือสังคมเห็นประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี

3. คุณลักษณะทางด้านความสามารถและคุณสมบัติพิเศษ ซึ่งในการที่บุคคลหนึ่งๆจะเป็นผู้นำได้นั้นย่อมจะต้องมีความสามารถและมีคุณสมบัติที่พิเศษแตกต่างไปจากผู้อื่นคือ มีสติปัญญา ฉลาดเฉลียวแหลม(Intelligence)ความฉลาดได้มาจากการฝึกฝนทำงานอย่างมีความคิด ทำงานอย่างเป็นระบบรู้บทบาทหน้าที่ของตนรู้จักตนเองเพราะคนเราจะต้องรู้จักตัวเองเสียก่อนว่าเป็นใครทำอะไรกำลังจะไปทางไหนจึงจะสามารถนำทางและจงใจผู้อื่นได้รับผิดชอบ(Responsibility)อุทิศเวลาให้แก่งานในหน้าที่ศรัทธาต่อผู้อื่นเป็นที่พึ่งแก่ผู้น้อยรับผิดชอบผลของการปฏิบัติงานของหน่วยงานของตนกล้าเผชิญต่อเหตุการณ์และผลของการตัดสินใจมีความเป็นธรรม (Fair) ฟังความเห็นทุกด้านไม่หูเบาเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอกันให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนมีความกล้าหาญ(Courage)ทั้งทางกายและทางใจ คือ อำนางทางใจที่บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อตกอยู่ในอันตรายและสามารถปฏิบัติต่อไปด้วยลักษณะอันสงบและมั่นคง มีความแนบเนียน (Tact) คือมีความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่มีความขัดแย้งมีความเด็ดขาด(Decisiveness)เป็นความสามารถในการตัดสินใจอย่างทันท่วงท่าและประกาศข้อตกลงนั้นๆในลักษณะที่ชัดเจน และ มั่นคง สามารถปฏิบัติได้ มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm)คือการแสดงออกถึงความสนใจในงานอย่างจริงจัง และปฏิบัติอย่างจริงจังและมองโลกในแง่ดีเสมอ มีความตั้งใจจริง (Willing) เป็นสิ่งที่ควบคู่กันกับการขึ้นสู่จุดสูงสุดของการเป็นผู้นำ มีความสามารถในการจงใจ (Motivation) ความสามารถในการจงใจกลุ่มคนต่าง ๆ ได้ เป็นสิ่งที่สร้างผู้นำได้อย่างแท้จริง มีความสามารถในการประสานงาน(Coordination)ซึ่งจะต้องมี เทคนิคในการทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในหน่วยงาน มีการประสานงาน

อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีความอดทน (Endurance) ซึ่งไม่มีอะไรที่สำคัญต่อความสำเร็จในฐานะผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไปกว่าสิ่งนี้ มีความท้าทาย (Challenge) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยุดนิ่งจะต้องทำในสิ่งที่ดีกว่าเสมอ การยอมรับการเสี่ยงซึ่งความเสี่ยงนี้เป็นส่วนหนึ่งในโลกของการเป็นผู้นำความเสี่ยงคือ สิ่งที่ผู้นำจะต้องใช้ชีวิตร่วมด้วย และในขณะที่เดียวกันพวกเขาก็ต้องคอยมองหาวิธีลดความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลาการยอมรับความสูญเสียผู้นำไม่ควรคิดว่าความสูญเสียเป็นความเสียหาย หากแต่ควรคิดว่าเป็นประสบการณ์และเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ความสามารถประเมินผู้อื่นได้อย่างถูกต้องความแตกต่างระหว่างบุคคลทำให้ผู้นำต้องทำการตัดสินใจครั้งสำคัญและด้วยความเม่นยำเพราะจะช่วยสร้างสถานะและบรรยากาศในแง่ของการงานใจได้ดี

คุณลักษณะของผู้นำที่ดี ส่งผลต่อองค์กร ดังนี้

1. ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรได้วางเอาไว้
2. องค์กรใดมีผู้นำที่ดีมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่บ่งบอกหรือชี้ให้เห็นในตัวบุคคล อาจคิดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรืออาจสร้างขึ้นมากในภายหลังก็ได้ เช่น ผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษ มีพรสวรรค์ มีความฉลาดรอบรู้และทันต่อเหตุการณ์ มีปฏิภาณไหวพริบ มีความทรงจำที่ดีเลิศ เป็นผู้มีความสามารถ มีความอดทนและกล้าหาญคุณสมบัติดังกล่าวนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรนี้มีทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่า และควรแก่การดูแลรักษาไว้เป็นอย่างดี
3. ผู้นำสามารถแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการทำงานหรือการบริหารที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
4. ผู้นำที่ดีจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงานและทำให้เกิดความร่วมมือกับองค์กรเป็นอย่างดี

กวี วงศ์พูน (2539 : 110-111) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำสำหรับสังคมไทย ได้แก่

1. ระบบอาวุโส (Seniority) เนื่องจากคนไทยนิยมยกย่องผู้ที่มีอาวุโสกว่าว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีประสบการณ์
2. ตำแหน่ง (Rank) การที่ข้าราชการได้รับยศ หรือตำแหน่งหน้าที่การงานในฐานะผู้นำย่อมเป็นที่ยอมรับตามมารวมไปถึงภาคเอกชนด้วยเช่นเดียวกัน
3. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ซึ่งยังมีอำนาจของผู้ใหญ่แอบแฝงอยู่ในการแต่งตั้งผู้นำในระดับต่าง ๆ
4. วุฒิทางการศึกษา (Education) ในประเทศไทยถือว่าใบปริญญาบัตรเป็นสิ่งที่กำหนดว่าควรจะเป็นผู้นำที่ดี ยิ่งสำเร็จปริญญาเอกก็คือ สามารถที่จะเป็นผู้นำได้ทันที

5. การเป็นผู้ทรงคุณความรู้ (Expertise) ผู้ทรงคุณความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาถือว่าเป็นสิ่งที่เรายกย่องกันได้ทันที่ว่ามีความสามารถในการคิดค้นสิ่งต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของสังคมได้เร็ว

สำหรับในสังคมไทยนั้น จะเห็นได้ว่าคุณสมบัติทั้ง 5 ประการ ของผู้นำที่นอกเหนือไปจากคุณสมบัติที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะพบเห็นได้อย่างชัดเจนในองค์กร หรือหน่วยงานทั้งหลายทั่วไป อาจจะเป็นด้วยเหตุผลที่ว่าวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยมในระบบสังคมไทยนั้นให้ความสำคัญระบบอาวุโส ถือว่าผู้ที่อาวุโสกว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความรู้มากกว่า มีความเชี่ยวชาญชำนาญมากกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่าในเรื่องนี้รวมไปถึงตำแหน่งหน้าที่การงานการศึกษาความรู้ความสามารถ และนอกจากนี้ระบบอุปถัมภ์ยังคงพบเห็นอยู่ในสังคมไทยตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

จากคุณลักษณะของผู้นำดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะพึงมีนั้นมีมากมายหลายประการด้วยกัน อาจกล่าวได้ว่าบุคคลที่เป็นผู้นำผู้อื่นหรือเป็นผู้บังคับบัญชา “คน “ ใดคนหนึ่ง จะต้องมียุทธลักษณะหลายประการ ซึ่งบางประการก็อาจจะเป็นคุณลักษณะที่หาได้ยาก และมีไม่เท่าเทียมกันในตัวผู้นำแต่ละคน สิ่งนี้จึงเป็นเหตุผลประการหนึ่งที่ว่า ผู้นำในหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาแต่ละคนจึงประสบความสำเร็จแตกต่างกันออกไป ไม่เท่าเทียมกัน บางคนได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งของผู้นำ บางคนเป็นผู้นำที่สามารถผูกมัดใจให้ลูกน้องรักภักดี แต่บางคนกลับเป็นที่เกลียดชังของลูกน้องเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามการเป็นผู้นำ ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา “คน “ ใดคนหนึ่งจะต้องมียุทธลักษณะที่เป็นที่ต้องการของลูกน้อง โดยต้องทำให้ลูกน้องมีความเชื่อมั่น มีความศรัทธาเลื่อมใส

จากคุณลักษณะของผู้นำนั้นอาจกล่าวได้ว่าคนที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดจะเป็นผู้นำนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ความสามารถ (Skill needed) ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ทักษะความสามารถทางวิชาการหรือการทำงาน (Technical Skill)

หมายถึง ความสามารถในการที่จะนำความรู้วิธีการเทคนิค เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสูงสุด

2. ทักษะความสามารถในการเข้ากับคน (Human Skill) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับผู้อื่นได้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความสามารถในการเป็นผู้นำ

3. ทักษะความสามารถในการคิดและมองการณ์ไกล (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการคิด และเข้าใจถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่จะมีผลกระทบต่อองค์กรหรือหน่วยงาน

แก้วใจ ศาสตร์ประสิทธิ์ (2539 : 43) กล่าวว่า การที่ผู้นำจะนำทักษะ ความสามารถที่มีอยู่นั้นไปใช้ก็ย่อมที่จะมีความแตกต่างกันไปเนื่องจากผู้นำนั้นมีหลายระดับด้วยกัน และผู้นำในแต่ละ

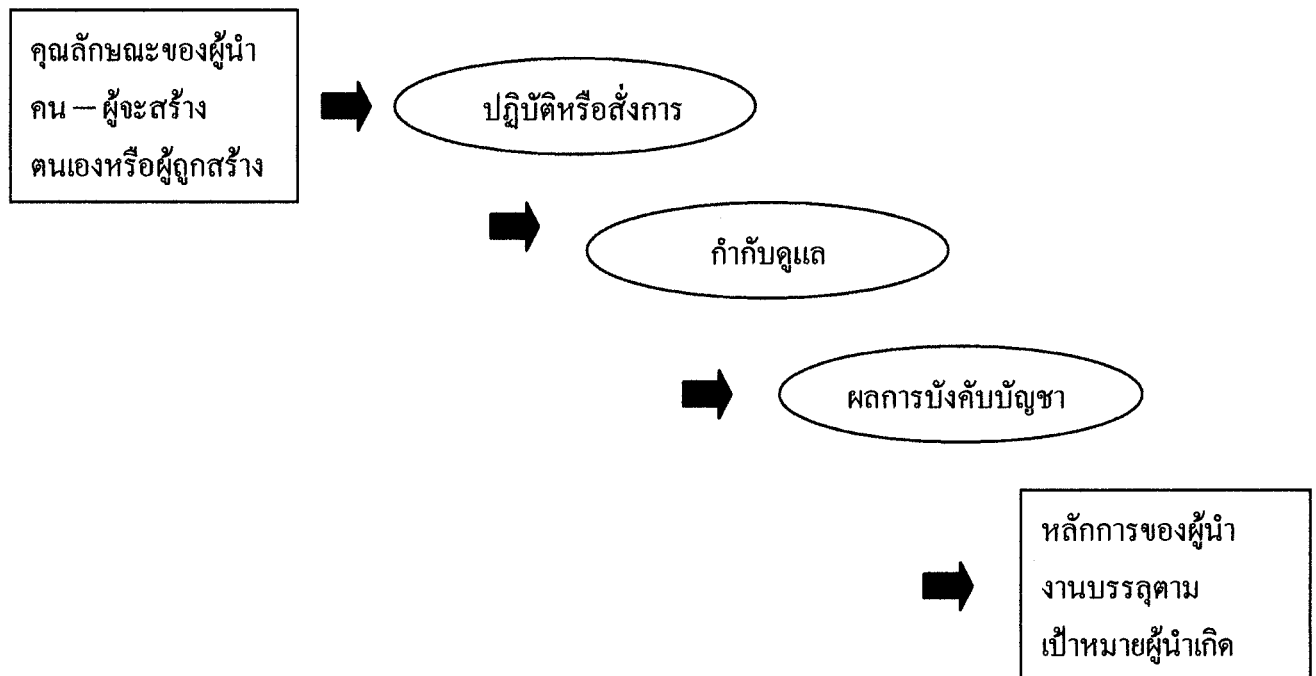
ระดับต่างก็มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นด้วย ผู้นำในแต่ละระดับจะมีการใช้ความสามารถที่แตกต่างกันไป ได้แก่

1. ผู้นำในระดับต้น (Supervisory Level) ต้องใช้ความสามารถในการทำงาน เนื่องจากจะต้องทำงานเป็นและสามารถที่จะสอนงานให้แก่ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2. ผู้นำในระดับกลาง (Managerial Level) ต้องใช้ความสามารถในการเข้ากับคนมากที่สุด เนื่องจากจะต้องมีการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ กับทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าขึ้นไป

3. ผู้นำระดับสูง (Executive Level) ต้องใช้ความสามารถในการคิดมากที่สุด เนื่องจากจะต้องทำงานในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนและคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้

กวี วงศ์พุม (2539) กล่าวว่า การสร้างผู้นำหรือบุคคลใดจะสร้างตัวเองเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องทำการศึกษาหาความรู้ประสบการณ์และนำมาแก้ไข พัฒนา ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา ดังแผนภาพต่อไปนี้



ที่มา : กวี วงศ์พุม. 2539 ภาพที่ 2.1 วงจรของการสร้างผู้นำ

ผู้ศึกษาพบว่าคุณลักษณะของผู้นำ ที่ผู้วิจัยได้ให้ทัศนะ ไว้นั้นมีอยู่หลายด้านซึ่งมีแนวคิดที่คล้ายกัน และจากบทสรุปของ สุทัศน์ อนุพันธ์ ที่แบ่งคุณลักษณะผู้นำไว้เป็น 5 ด้าน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมเพียงพอกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก และสำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำนั้นมีนักวิชาการ ได้อธิบายไว้ดังมีรายละเอียดตามคุณลักษณะ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ เป็นส่วนหนึ่งของผู้นำในการครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความศรัทธา ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนตัวที่มีเฉพาะบุคคล แสดงออกทางด้านรูปร่าง หน้าตาอุปนิสัยและสติปัญญา บุคลิกภาพจัดเป็นคุณลักษณะที่แสดงออกให้เห็นตั้งแต่แรกพบซึ่งเป็นความประทับใจแรกพบ และเมื่อเวลาผ่านไปบุคลิกลักษณะการแสดงออกทางจิตใจและสติปัญญาจะช่วยเสริมให้สามารถรวบรวมบุคลิกลักษณะของแต่ละคนได้ ดังนั้นผู้นำจึงควรเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความยุติธรรมแก่เพื่อนร่วมงาน แคล่วคล่องว่องไว ใช้จ่ายประหยัดเพื่อประโยชน์ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดศรัทธา

อรุณ รักรธรรม (2534 : 198) กล่าวถึงบุคลิกภาพของผู้นำที่จะช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะของผู้นำ สรุปได้ว่า การมีความสามารถทางด้านปัญญา คือสามารถเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้มีไหวพริบปัญหา สามารถตัดสินใจได้ถูกต้องทันท่วงที มีอุปนิสัยที่น่ายกย่องทำให้เกิดความประทับใจในโอกาสปรีชา ความประพฤติและศีลธรรมจรรยา เช่น สุภาพอ่อนโยนมีความซื่อสัตย์สุจริตไม่เห็นแก่ตัว ควบคุมอารมณ์ไม่ให้เกิดออกในลักษณะอันไม่พึงปรารถนา เช่น ความไม่พอใจ โกรธ ฉุนเฉียวซึ่งมีผลต่อการปกครอง และส่วนด้านร่างกาย ได้แก่ ลักษณะรูปร่าง ความสูงต่ำ ลักษณะสีผิวการแต่งกายและสุขภาพ ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างบุคลิกภาพของผู้นำ

บันลือ พฤษะวัน (2535 :32) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำที่ดีด้านบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานดังนี้ บุคลิกภาพ เป็นผลรวมของมนุษย์ที่ชวนให้ผู้พบเห็นเกิดความสนใจศรัทธาที่จะให้ความร่วมมือ ยอมรับนับถือตั้งแต่แรกพบได้แก่ สภาพทางร่างกาย คือสุขภาพแข็งแรง รูปร่างสมส่วน หน้าตายิ้มแย้มแววตาเป็นมิตร การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยมีความประณีตตามรูปแบบวัฒนธรรมและค่านิยมเมื่อต้องปรากฏตัวในที่สาธารณะ แต่งกายได้เหมาะสมกับงานและ โอกาส มีท่วงท่าทางเมื่อมองในภาพรวมจะพบท่าทางที่แคล่วคล่องเข้มแข็งมีสง่าราศี น้ำเสียง คำพูดที่ชัดเจนเสียงดังกังวาน มีน้ำหนักเสียง เน้นหนักเบาเหมาะกับเหตุการณ์ มีมารยาทวางตัวได้อย่างเหมาะสมเข้าสังคมได้ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขภาพจิตดีมีความมั่นใจในตัวเองและกล้าเผชิญปัญหาเป็นตัวของตัวเองกล้าตัดสินใจสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างขวัญกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานได้ดี

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะเฉพาะที่แสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย ด้านอุปนิสัย ด้านสติปัญญา ดังนี้ บุคลิกภาพด้านร่างกาย ได้แก่ สุขภาพ รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การพูดจา

ท่าทางและการวางตน บุคลิกภาพด้านอุปนิสัย ได้แก่ ความรับผิดชอบ อารมณ์จิตใจ การเสียสละ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าหาญความร่วมมือกับผู้อื่นความแคล่วคล่อง ว่องไว พฤติกรรมที่กระทำ การปรับตัว ความยุติธรรม ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เมตตากรุณา มีมารยาทรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การวางตัวความเชื่อและการนับถือศาสนา บุคลิกภาพด้านสติปัญญา ความฉลาดไหวพริบและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร

Luther Gulick (อ้างในวิจิตร ศรีสะอ้าน 2523 :41) เสนอกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้ การวางแผนงาน หมายถึง การจัดวาง โครงการและแผนปฏิบัติการรวมถึงวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การจัดหน่วยงาน หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงานและการจัดสายงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การจัดบุคคล หมายถึง การบริหารด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลังการสรรหาการพัฒนาและการสร้างบรรยากาศการทำงาน การอำนวยความสะดวก หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมบังคับบัญชาและการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นผู้นำ การประสานงาน หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานงานที่ดีและดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อให้ผู้นำและสมาชิกของหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ งบประมาณ หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

สรุปจากแนวคิดของ Luther Gulick ดังกล่าว สามารถนำมากำหนดเป็นคุณลักษณะของผู้นำเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน มีการจัดแบ่งสายปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีการประสานงานที่ดีมีการรายงานผลและมีการควบคุมตรวจสอบทางการเงินทรัพย์สินของหน่วยงาน

3. ด้านความเป็นผู้นำ

สโตกคิลล์ (Stogdill 1974: 62) สรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำมีรายละเอียดดังนี้ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำต้องมีคุณลักษณะเหนือกว่าสมาชิกในกลุ่มด้านสติปัญญาผลการศึกษาเล่าเรียน ความรับผิดชอบการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและสังคม สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม การรู้จักการเข้าสังคมมีความคิดริเริ่มมีความเพียรพยายามรู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จมีความเชื่อมั่นในตนเองต้นตัวและหยั่งรู้ในสถานการณ์มีความร่วมมือเป็นที่นิยมของคนทั่วไปมีความสามารถในการ

ปรับตัวและสามารถในการพูด คุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้นำคือ ความคิดริเริ่ม การเป็นที่นิยมของคนรอบข้างมีความสามารถในการเข้าสังคมการตัดสินใจ และความปรารถนาที่จะทำให้อะไรดีที่สุด การมีอารมณ์ขันมีความร่วมมือกับผู้อื่น และองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำ แบ่งได้เป็น 6 ด้านคือ ด้านสมรรถนะมีความหมายรวมถึงเป็นผู้มีสติปัญญา เป็นผู้ตื่นตัวอยู่เสมอมีความสามารถในการพูด มีการตัดสินใจที่ดี ด้านความสำเร็จ ได้แก่ ความเป็นนักวิชาการมีความรอบรู้ ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่การเป็นที่พึ่งพาของผู้อื่นมีความคิดริเริ่มมีความมั่นคงมีความก้าวหน้ามีความเชื่อมั่นในตนเองและปรารถนาที่จะประสบผลสำเร็จ ด้านความมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมความสามารถในการเข้าสังคมความร่วมมือกับผู้อื่นมีความสามารถในการปรับตัว มีอารมณ์ขัน ด้านสถานภาพ ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นที่ยอมรับและยกย่องของผู้อื่น ด้านสถานการณ์ ได้แก่ ระดับอารมณ์ทักษะ ความต้องการของผู้ตามวัตถุประสงค์สนองทำให้สำเร็จ

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คือการรู้จักเข้าสมาคม มีความคิดริเริ่ม เพียรพยายาม รู้จักวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ตื่นตัว และหยิ่งรู้ในสถานการณ์ มีความสามารถในการพูด ในการปรับตัวประนีประนอมประสานประโยชน์ รวมถึงรู้ถึงขีดความสามารถและขีดจำกัด

4. ด้านความคุณธรรม

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2524:10) คุณธรรม คือ ความงามความดีของบุคคลทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่ากระทำดีหรือประพฤติกรรมที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม

รุ่งทิวา จักรกร (2526:150) คุณธรรม คือ เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหาร ประกอบไปด้วย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี และการมีศีลธรรม

สรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรม คือ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตตากรุณา มีความยุติธรรมมีความจริงใจในการทำงานไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มองโลกในแง่ดียึดระบบคุณธรรมในการบริหาร มีความประพฤติ มีศีลธรรมในการปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี

5. ด้านมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์มี อิทธิพลต่อการอยู่ร่วมกันของบุคคล การที่คนเราจะอยู่ด้วยกัน จะต้องมีความเข้าใจอันดีต่อกันได้ ดังนั้น จึงต้องอาศัยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

กิติพันธ์ รุจิรกุล (2537:86) ได้พูดถึงความสำคัญ และประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรใดๆ ก็ต้องการความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และการก่อให้เกิดความรู้สึกลึกเหมือนญาติ ถ้าเราสามารถทำให้คนอื่น ๆ ยอมรับได้สำเราเป็นญาติ ก็แสดงว่าเราครอง

ใจคน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นๆ แล้วย่อมจะได้มาซึ่งความรักใคร่ความนับถือ ความจงรักภักดี และความสำเร็จในที่สุด

บันทึก พุทธกะวัน (2535:32) คุณสมบัติของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่ดีว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือเข้าใจในหมู่คณะ มีความเห็นอกเห็นใจ รู้จักที่จะใช้ความถนัดตามความสามารถของแต่ละบุคคล ติดต่อประสานงานทำความเข้าใจ เพื่อให้เกิดพลังกลุ่มที่จะทำงานได้อย่างจริงจัง การมีมนุษยสัมพันธ์ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือ มีน้ำใจต่อกัน เกิดอารมณ์ในการทำงานอย่างราบรื่น

สรุปได้ว่าด้านมนุษยสัมพันธ์นั้น ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ การติดต่อพูดคุย ความผูกพันที่เกี่ยวข้องกันที่เกิดขึ้นย่อมเป็นสิ่งที่ดี และจำเป็นเพราะต้องติดต่อกันทั้งในหน้าที่การงาน และในสังคม “คน” ซึ่งเป็นผู้มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ที่ผันแปรได้ ไม่ใช่เครื่องจักรกลที่จะทำงานตามคำสั่งตลอดเวลา ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงด้านจิตใจไม่ใช่แต่อำนาจ กลับกันจะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมยินดียินดีปฏิบัติตามคำสั่ง เป็นแนวทางร่วมงานอย่างมีความสุข และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำ

กรองแก้ว อยู่สุข (2537:134-135)กล่าวว่า ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theories) ส่วนใหญ่ได้รับแนวคิดมาจากนักจิตวิทยา ซึ่งโดยทั่วไปนักทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเชื่อว่าการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพบางอย่าง ทั้งในแง่ของสภาพจิตใจและสภาพร่างกาย นักคิดบางคนนั้นเชื่อว่าบุคคลบางคนนั้น เกิดมาเพื่อที่จะเป็นผู้นำ นั่นคือ มีลักษณะบางประการที่ทำให้คนเป็นผู้นำและคนหลายคนไม่ได้เป็นผู้นำ

นักวิชาการบางกลุ่มมีความเชื่อมั่นว่า บุคลิกลักษณะของผู้นำนั้นมีความสำคัญกว่าเรื่องอื่นๆ และมีบางกลุ่มโต้แย้งว่าความเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ตามด้วย นั่นคือ แม้ว่าผู้นำจะมีลักษณะเด่นเพียงใดก็ตาม หากว่าผู้ตามไม่ให้ความร่วมมือหรือไม่มีความพร้อมทั้งทางด้านสติปัญญาและร่างกายไม่ยินดีที่จะให้ซักลงไปในทางที่ผู้นำต้องการแล้ว ก็จะทำให้ความเป็นผู้นำของเขาไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพของผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับผู้ตามหรือคนในกลุ่มด้วยบุคลิกลักษณะของผู้นำจึงมิใช่สาระสำคัญเพียงประการเดียว โดยเฉพาะบุคลิกภาพทางกาย เช่น รูปร่างหน้าตา สูง อ้วน เตี้ย ผอม น้ำเสียงที่พูด จัดได้ว่าเป็นลักษณะประกอบที่ทำให้ความเด่นชัดเท่านั้นผู้นำที่มีความสามารถบางคนอาจจะมีคุณลักษณะธรรมดาทั่วไปก็เป็นได้ จากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยทำการวิเคราะห์จากข้อมูลหลายๆ ประการ รวมทั้ง

ออกแบบสอบถามจากผู้ได้บังคับบัญชา สรุปผลออกมาว่าลักษณะผู้นำที่ดี คือ ทำงานสำเร็จด้วยดี และเป็นที่พอใจของผู้ได้บังคับบัญชาควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความทะเยอทะยาน (Ambition) ซึ่งเป็นแรงขับอันสำคัญที่จะผลักดันให้ ทำงานสำเร็จ ความทะเยอทะยานทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะค้นหาวิธีปฏิบัติงานหรือตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและดีกว่าผู้อื่น

2. มีความอดสาหะพากเพียร (Persistence) ความพากเพียรทำให้เกิดความสามารถชนะต่ออุปสรรคทั้งหลายทั้งปวงได้

3. มีความกล้าหาญ (Courage) คือ กล้าที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายโดยไม่ ท้อถอย แม้ว่า จะผิดพลาดล้มเหลวก็ที่ยืนหยัดสู้ต่อไป เพราะเชื่อว่า ไม่มีผู้นำที่ประสบความสำเร็จคนใดเลยที่ไม่เคยทำอะไรผิด คนเราควรจะเรียนรู้จากความผิดพลาดมากกว่าที่จะเรียนรู้จากความสำเร็จ

4. มีความเชื่อถือศรัทธา (Faith) หมายถึง เชื่อมั่นในตนเองเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานและ ลูกน้อง และเชื่อมั่นในงานที่ตนได้ปฏิบัติ ซึ่งทำให้ตนเองตั้งใจทำงาน ได้ดีที่สุด

5. มีความซื่อสัตย์มั่นคง (Integrity) ทั้งต่อตนเอง ต่องาน และต่อผู้ร่วมงานสามารถควบคุม ผู้ได้บังคับบัญชาได้

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)

7. มีความยุติธรรม (Justice)

8. มีจุดมุ่งหมาย (Objectivity) เข้าใจสภาพที่แท้จริงของทุกสิ่งไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์หรือนุคคลสามารถวิเคราะห์ได้

9. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) รู้จักปรับตนทั้งในด้านความคิดและกาปฏิบัติงานยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อถึงเวลาที่ควรหรือจำเป็น

10. มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) การตัดสินใจนอกจากจะเป็นหน้าที่ ประการหนึ่งของผู้นำแล้วยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งเด็ดขาดของตนด้วย

11. มีวินัยในตนเอง (Self – Discipline) จึงจะสามารถปกครองผู้ได้บังคับบัญชาได้

สมยศ นาวิการ (2540 : 163-163) กล่าวถึง คุณสมบัติหลายประการที่ผู้นำที่ดีและมี ประสิทธิภาพควรที่จะต้องมี เช่น ความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบ ความนับถือตนเอง ทักษะในด้านการติดต่อสื่อสาร และวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional Maturity) ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ มากทางด้านจิตวิทยาการวิจัย Rensis Likert นั้นพบว่าผู้นำที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะประสบความสำเร็จได้มากกว่า แต่มิใช่ว่าการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เท่านั้นจะทำให้เป็นผู้นำที่ดีได้ จำเป็น จะต้องมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายประกอบกันด้วย ผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์จะมีลักษณะดังนี้ คือ มี

อารมณ์มั่นคง ไม่อ่อนๆ ใหว่ง่าย อดทนต่อการกระทำและวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น เข้าใจในตนเอง และผู้อื่น ใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมีความสนใจในบุคคลและเหตุการณ์รอบข้างทำงาน เป็นทีมได้ดีและมีความพอใจ มีความจงใจในการทำงานสูง มีความรับผิดชอบและมีวินัยควบคุมตนเองได้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน ทำงานอย่างไม่เคร่งเครียด มองโลกในแง่ดีเป็นห่วงและ คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น ไม่ชอบใช้กลไกในการปกป้องตนเอง (Defense Mechanism) ภายใต้ การทบทวนการวิจัยนับตั้งแต่ 2591 สตีวคิลล์ ได้ระบุคุณลักษณะของผู้นำที่อยู่บนพื้นฐาน 6 ประเภท ดังนี้

1. คุณลักษณะทางร่างกาย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณลักษณะทางร่างกาย เช่น อายุ ส่วนสูง น้าหนัก และรูปร่าง จะให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกันการมีส่วนสูงกว่าและนำหนักมากกว่าไม่ได้เป็นเงื่อนไขของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างแน่นอน แต่กระนั้นองค์การ จำแนกมากเชื่อว่าบุคคลที่มีรูปร่างใหญ่จะจำเป็นต่อการได้รับความเชื่อถือจากผู้ตาม แนวความคิดนี้จะอยู่บนพื้นฐานของอำนาจการบังคับหรือความกลัวในทางกลับกัน ทู คานทิ นโปเลียน และสตาลิน ต่างก็เป็นตัวอย่างของบุคคลที่มีรูปร่างเล็ก แต่ได้ก้าวขึ้นสู่ฐานะของความเป็นผู้นำได้

2. ภูมิหลังทางสังคม

การศึกษาที่ตรวจสอบภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของผู้นำ จะมุ่งที่ปัจจัย เช่น การศึกษา สถานภาพที่สังคม และความคล่องตัว โดยทั่วไปการศึกษาเหล่านี้ได้สรุปว่า

2.1 สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจที่สูง จะเป็นข้อได้เปรียบต่อการบรรลุสถานภาพของความเป็นผู้นำ

2.2 บุคคลที่มาจากสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมที่ต่ำสามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงภายในอุตสาหกรรมปัจจุบันมากขึ้นกว่าเมื่อ ห้าสิบปีที่ผ่านมา

2.3 ในปัจจุบันผู้นำจะมีการศึกษามากกว่าแต่ก่อนแต่เราไม่มีการเชื่อมโยงที่แน่นอน ระหว่างประสิทธิภาพของความเป็นผู้นำและภูมิหลังทางสังคมที่ถูกค้นพบ

3. สติปัญญา

การศึกษาหลายอย่างที่ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญาและสถานภาพของความเป็นผู้นำ ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้นำจะมีคุณลักษณะ ความเด็ดขาด ความรู้ที่เหนือกว่า และคำพูดที่คล่องแคล่วกว่าแม้ว่าความสัมพันธ์ค่อนข้างจะสับสนแต่ยังคงไม่มั่นคงอยู่ได้เสนอแนะว่าปัจจัยเพิ่มเติมบางอย่างจะต้องถูกพิจารณา

4. บุคลิกภาพ

การวิจัยที่ตรวจสอบบุคลิกภาพได้เสนอแนะว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความตื่นตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง และความซื่อสัตย์ แม้ว่าการค้นพบเหล่านี้ อาจจะไม่สอดคล้องกันระหว่างทุกกลุ่มและทุกอุตสาหกรรม

5. คุณลักษณะงาน

การวิจัยที่พิจารณาคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานได้ให้ผลลัพธ์ที่เป็นแบบอย่างเดียวกัน ที่เสนอแนะว่า ผู้นำจะต้องมีความต้องการความสำเร็จ และความรับผิดชอบสูงความคิดริเริ่มและการมุ่งมั่นที่สูง ผลลัพธ์เหล่านี้เสนอแนะว่าผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจและความต้องการความสำเร็จของงาน

6. คุณลักษณะทางสังคม

การศึกษาคุณลักษณะทางสังคมได้เสนอแนะว่า ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมที่กระตือรือร้น ในกิจกรรมที่หลากหลาย การเกี่ยวพันระหว่างกันกับบุคคลจำนวนมาก และการร่วมมือกับบุคคลอื่น ทักษะทางความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเหล่านี้จะถูกให้คุณค่าโดยกลุ่มที่มีส่วนช่วยต่อการสร้างความสามัคคีความไว้วางใจและความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม

การศึกษาผู้บริหารมากกว่า 5,400 คน นักวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่ถูกนับถือมากที่สุดจะถูกอธิบายว่าเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ ความสามารถ การมองไปข้างหน้า การมั่นคงใจ และความเชื่อถือได้ ภายในบรรดาคุณลักษณะที่ถูกพิจารณาว่าเป็นรากฐานที่สำคัญต่อความเป็นผู้นำคือ พลังผลักดัน : ความเต็มใจที่จะริเริ่ม มีพลัง และความต้องการสำเร็จที่สูง

แรงจูงใจ : ความต้องการอย่างเข้มแข็งที่จะนำและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นและมีความสอดคล้องระหว่างคำพูดและการกระทำ

ความซื่อสัตย์ : การมีความเด็ดขาดและมุ่งมั่น และการแสดงความเชื่อมั่น เมื่อเกี่ยวพันกับบุคคลอื่น

สติปัญญา : ความสามารถที่จะรวบรวม ผสมผสานและประมวลข้อมูลที่หลากหลายและซับซ้อน

ความรู้ : การมีความเข้าใจองค์การอุตสาหกรรม และข้อกำหนดทางเทคนิคที่ดี

Edwin Kishelly เป็นนักวิจัยอีกคนหนึ่งพบว่า คุณลักษณะบางอย่างจะมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาคุณลักษณะ 30 ประการ และได้เรียงลำดับคุณลักษณะแต่ละอย่างตามคุณค่าของคุณลักษณะต่อความสามารถทางการบริหาร โดยคุณลักษณะที่สำคัญที่สุด 6 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถทางการบังคับบัญชา : การปฏิบัติหน้าที่การบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเป็นผู้นำ และการควบคุมงานของบุคคลอื่น
2. ความต้องการความสำเร็จทางอาชีพงาน : การแสวงหาความรับผิดชอบและความปรารถนาความสำเร็จ
3. สถิติปัญญา : การมีดุลยพินิจ การใช้เหตุผล และการใช้ความคิด
4. ความเด็ดขาด : ความสามารถที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การรับรองตัวเอง : การมองตัวเองว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการปัญหาได้
6. ความคิดริเริ่ม : ความสามารถที่กระทำด้วยตัวเอง และค้นหาวิถีทางใหม่ของการกระทำ

แม้ว่าผลลัพธ์ของการค้นหาคุณลักษณะเหล่านี้จะมีประโยชน์ต่อการระบุคุณลักษณะเด่นของผู้นำรายการคุณลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำมีอยู่อย่างไม่รู้จบสิ้น และได้เพิ่มมากขึ้นทุกที โดยไม่ได้แสดงให้เห็นเลยว่าจะมีกลุ่มของคุณลักษณะที่แน่นอนที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่บรรลุความสำเร็จและไม่บรรลุความสำเร็จแม้ว่าคุณลักษณะ เช่น บุคลิกภาพจะปรากฏเป็นปัจจัยที่สำคัญ บุคลิกภาพจะเป็นส่วนน้อยของปัจจัยหลายอย่างที่มีส่วนช่วยต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

วิธีการศึกษาเชิงคุณลักษณะได้สูญเสียความนิยมไป แม้วานักวิจัยบางคนจะยังค้นหาคุณลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่ ข้อสรุปเบื้องต้นของการศึกษาเหล่านี้จะอยู่ที่ว่าผู้นำ โน้มเอียงจะมีสถิติปัญญา ความไว้วางใจ สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ และความรู้สูงกว่าก็ตามแต่ผลลัพธ์ของการศึกษาเหล่านี้ไม่แน่นอน ข้อบกพร่องที่สำคัญของทฤษฎีเชิงคุณลักษณะคือ จะไม่มีคุณลักษณะของผู้นำที่ค้นพบว่าเกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอกับความสำเร็จของกลุ่ม

3. โครงสร้างการบริหารงานสายงานการพยาบาล โรงพยาบาลธนบุรี

โรงพยาบาลธนบุรี เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีขนาด 360 เตียง เป็นสถานบริการทางสุขภาพ สำหรับผู้ป่วยซับซ้อนรุนแรง บุคลากรทางการแพทย์ให้บริการ โดยทีม สหสาขาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

บทบาท หน้าที่ ของโรงพยาบาล

จัดเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ ให้บริการทางสุขภาพสำหรับผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน ซึ่งต้องการการวินิจฉัย ที่ถูกต้องแม่นยำ และมีความต้องการการดูแลรักษาโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาลักษณะงานบริการจะเป็นบริการด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลและการฟื้นฟูต่อการรักษาพยาบาลพยาบาลผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางพยาบาลวิชาชีพพร้อมทั้งมีอุปกรณ์ทางการแพทย์ชั้นสูง ทันสมัย

โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน)

ลักษณะการประกอบธุรกิจ : ดำเนินกิจการโรงพยาบาล

ที่ตั้งสำนักงาน : 34/1 ถ.อิสรภาพ44 แขวงบ้านช่างหล่อ เขตบางกอกน้อย
กรุงเทพมหานคร 10700

: โทร 02-4120020 , 02-4110401 : Fax. 02-4127343

ที่ตั้งสำนักงานสาขา : โรงพยาบาลธนบุรี 2

: 43/4 หมู่ 18 ถนนบรมราชชนนี แขวงศาลายา ธรรมาสัน เขต
ทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170

: โทร 02-4483845 , 02-4483858

เลขทะเบียนบริษัท : ทะเบียนเลขที่ 0107537002753

Web side : www.thonburihospital.com

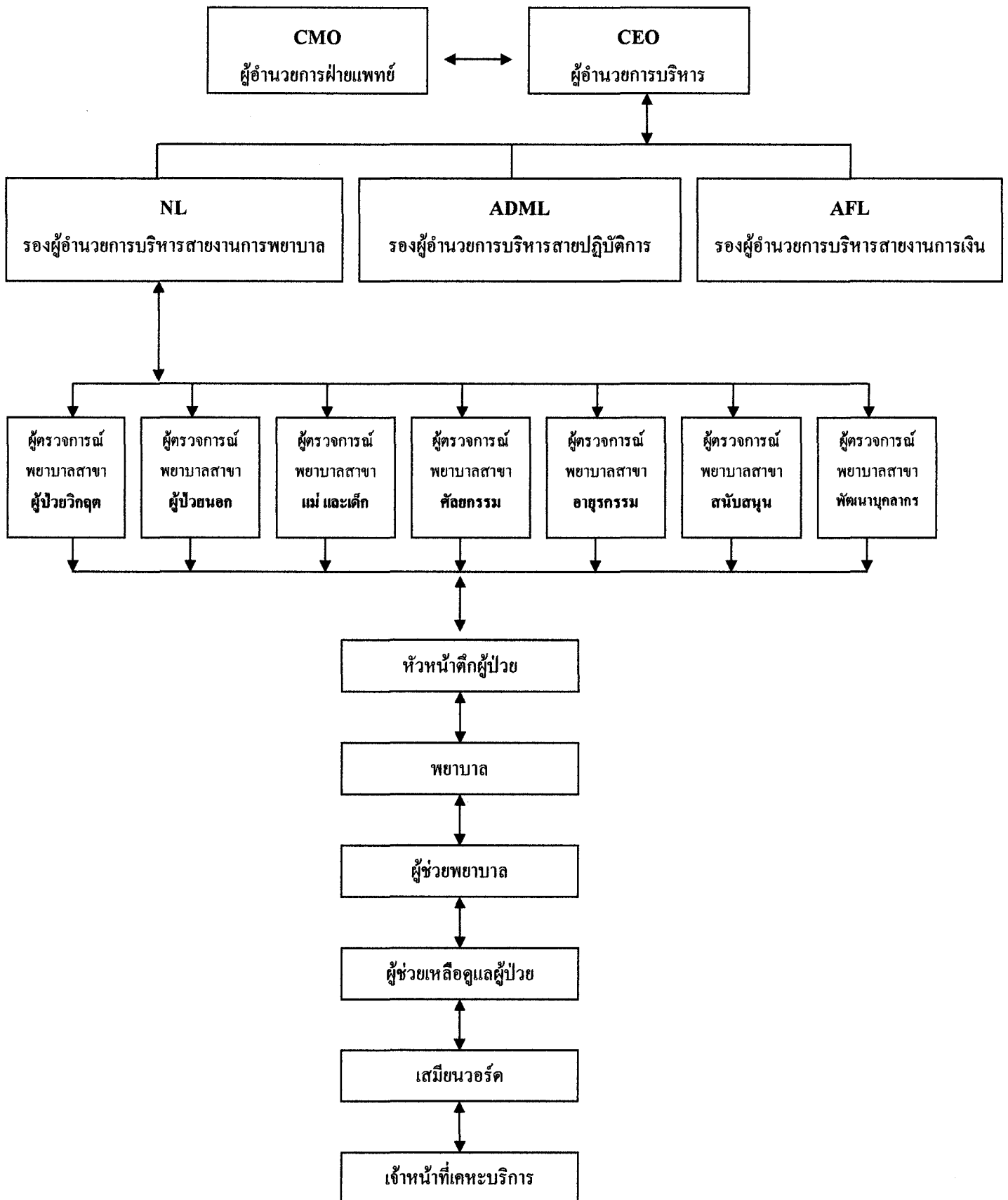
ทุนจดทะเบียน : มูลค่า 450 ล้านบาท โดยแบ่งเป็นทุนที่ออกและเรียกชำระแล้ว
จำนวน 45 ล้านหุ้น มูลค่าที่ตราไว้ หุ้นละ 10 บาท

30 ปีที่ผ่านมา บนเส้นทางสุขภาพ โรงพยาบาลธนบุรีเป็นโรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกในย่านฝั่งธน ที่ได้จัดตั้งขึ้นมาเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2520 ด้วยเงินลงทุน 20 ล้านบาท มีเตียงรองรับผู้ป่วยใน 60 เตียง และตลอดระยะเวลาที่โรงพยาบาลธนบุรีดำเนินการมาได้รับความไว้วางใจจากประชาชน จึงส่งผลให้ต้องขยาย โดยปัจจุบันโรงพยาบาลธนบุรี เพิ่มทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 550,000,000 ล้านบาท และขยายเนื้อที่เป็น 12 ไร่ 1 งาน มีบุคลากรทางการแพทย์ประจำรวม 2000 คน ทีมแพทย์ประจำ 40 ท่าน พยาบาลวิชาชีพ 360 คน แพทย์ผู้เชี่ยวชาญทุกสาขากว่า 400 ท่าน และเพิ่มเตียงรองรับผู้ป่วยในเป็น 435 เตียง ในวันที่ 8 มีนาคม 2536 ได้ขยายสาขาโดยเปิดโรงพยาบาลธนบุรี 2 เพื่อให้บริการประชาชน ที่พุทธมณฑล สาย2 รวมถึงการขยายเครือข่ายไปทั่วประเทศรวมกว่า 20 แห่ง

ดั่งภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารสายงานการพยาบาล โรงพยาบาลธนบุรี

ที่มา: ผังองค์กร โรงพยาบาลธนบุรี

โครงสร้างการบริหารสายงานการพยาบาลโรงพยาบาลธนบุรี



จากโครงสร้างและสายการบริหารงานของโรงพยาบาลธนบุรี พยาบาลหัวหน้าตึกเป็นผู้บริหารระดับกลาง เป็นบุคคลระดับที่ช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญ ซึ่งเป็นผู้ที่น่านโยบายขององค์กรมาสู่ปฏิบัติจริงจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเพื่อให้บุคลากรการบริหารงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรและบุคลากรในหอผู้ป่วยมีความพึงพอใจ

พยาบาลหัวหน้าตึก โรงพยาบาลธนบุรี

พยาบาลหัวหน้าตึกโรงพยาบาลธนบุรี หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าหรือสูงกว่า และได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการการผดุงครรภ์ชั้น 1 ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าตึกผู้ป่วยปฏิบัติงานทางการพยาบาลในโรงพยาบาลธนบุรี

พยาบาลหัวหน้าตึกเป็นผู้บริหารระดับกลางที่มีความสำคัญมากขององค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่น่านโยบายต่างๆขององค์กรลงสู่การปฏิบัติจริง โดยการถ่ายทอดนโยบายให้แก่บุคลากรในหน่วยงานและกระตุ้นการทำงานของบุคลากร ติดตามประเมินผลงานได้อย่างใกล้ชิดเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและบุคลากรพึงพอใจและจากโครงสร้างระบบการทำงานของโรงพยาบาลธนบุรี การบริหารงานและสายบังคับบัญชาการทำงานที่ซับซ้อน ลักษณะการทำงานของพยาบาลเป็นการพยาบาลระดับตติยภูมิเน้นการแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤตที่ต้องการ การช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้น การช่วยเหลือเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา การป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ การฟื้นฟูจากโครงสร้างและลักษณะการทำงานของโรงพยาบาลธนบุรี พยาบาลหัวหน้าตึกต้องมีความพร้อมในการบริหารงาน การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จตามที่ตั้งไว้

4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงใจ นิลพันธ์(2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจ สื่อสารโทรคมนาคม ผลการวิจัยว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.1 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทั้งสองแบบ นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 39.7

นพพร เจริญสุข (2540: บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่ หัวหน้ามีลักษณะผู้นำต่างกัน ในหน่วยงานภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานที่มีผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ จะได้รับการประเมินผลจากหัวหน้าของตน ว่ามีประสิทธิผล ในการทำงานสูงกว่าการประเมินผลของผู้นำแบบมุ่งงานที่ประเมินผลงานลูกน้องของตน จากผล การเปรียบเทียบความพึงพอใจและขวัญของพนักงานที่มีผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์มีความพึงพอใจ และมีขวัญที่ดีกว่าพนักงานแบบมุ่งงาน

ศันติดา มานะพงษ์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษากระบวนการบริหารงานที่มีผลกระทบต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารธนาคารกสิกรไทยมีบุคลิกภาพด้านความต้องการความ เป็นระเบียบ ความต้องการผูกไมตรีกับผู้อื่น ความต้องการเป็นผู้นำ ความต้องการความอดทนสูง กว่าผู้บริหารธนาคารออมสิน และผู้บริหารธนาคารออมสินมีบุคลิกภาพด้านความต้องการขอความช่วยเหลือสูงกว่าธนาคารกสิกรไทย การบริหารงานของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทยจะใช้ระบบการ บริหารแบบปริกษาหรือสูงกว่าธนาคารออมสิน การศึกษาขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการ ทำงานพบว่า การบริหารงานของธนาคารกสิกรไทย มีผลทำให้พนักงานมีขวัญและความพอใจสูง กว่าพนักงานธนาคารออมสินและพนักงานชายมีขวัญและความพึงพอใจมากกว่าพนักงานหญิง ส่วนธนาคารกสิกรไทยเพศหญิงมีขวัญและความพอใจมากกว่าพนักงานชาย

กริช สุชาติเวชภูมิ (2546 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะ ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารควรมีอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้าน มนุษย์สัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร

สุทัศน์ อนุพันธ์ (2542 : บทคัดย่อ) การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนและอาจารย์ที่สังกัดสำนักงานศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา11 ผลการศึกษาพบว่า

กรรมการ โรงเรียนและครุมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้านคือ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร

เบญจลักษณ์ สทุมธิระ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนของครอบครัว กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการสนับสนุนของครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เป็นตัวประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จากนักวิชาการหลายท่านและใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเบื้องต้นโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์ในระดับต่างๆ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้

ลีลา สุวรรณนิมิต (2533: 169) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลตามทัศนะของครูผู้สอน โรงเรียนอนุบาลของรัฐ พบว่า ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

อุมาพร บุญญาวิโรจน์ (2538 : 82) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลในทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลผู้ปกครองและครู โรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลควรมีคุณลักษณะ 3 ด้านแรก คือ มีความสุขุมรอบคอบ มีไหวพริบปฏิภาณในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ

ยี่ตฟอง อินทโกษี (2537 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนในพื้นที่เสี่ยงภัย จังหวัดยะลา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถ สามลำดับแรก คือ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน มีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา และมีความรู้ความสามารถในการวางแผน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกกรณีศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี โดยมีวิธีการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรในการศึกษานี้ คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลธนบุรี มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 300 คน โดยแบ่งออกเป็น 5 สาขา ดังนี้

▪ สาขา อายุรกรรม	มีจำนวน	66	คน
▪ สาขา ศัลยกรรม	มีจำนวน	47	คน
▪ สาขา แม่และเด็ก	มีจำนวน	49	คน
▪ สาขา ผู้ป่วยวิกฤต	มีจำนวน	80	คน
▪ สาขาผู้ป่วยนอก	มีจำนวน	58	คน

1.2 ขนาดตัวอย่างที่ศึกษา

ขนาดตัวอย่าง ที่เป็นตัวแทนในการศึกษานี้ หาได้จากสูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน โดยให้ขนาดตัวอย่างมีระดับความเชื่อมั่น 95 % และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % จะได้จำนวนตัวอย่างที่จะทำการเลือก และในการคำนวณหาได้จากการใช้สูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = ขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{300}{1+300(0.05)^2}$$

$$= 171.42$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง = 171 คน

1.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) โดยคัดเลือกจากพยาบาลประจำการแต่ละสาขามาตามสัดส่วนจำนวนประชากรต่อจำนวนพยาบาลประจำการแต่ละสาขา 1 : 0.57

สาขา	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
อายุรกรรม	66	38
ศัลยกรรม	47	27
แม่และเด็ก	49	28
ผู้ป่วยวิกฤต	80	45
ผู้ป่วยนอก	58	33
รวม	300	171

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวางแนวตามประเด็นในกรอบความคิดของการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า(Rating Scale)เกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก กรณีศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชนบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ รวม 35 ข้อ โดยจำแนกระดับที่พึงประสงค์ออกเป็นระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้ดำเนินการสร้างโดยรวบรวมและคัดเลือกจากแบบสอบถามในหัวข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงและนำไปทดลองกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามประกอบด้วยการหาความเที่ยงตรง การหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ความเที่ยงตรง : ในการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษา เนื้อหา โครงสร้างของข้อคำถามเป็นรายข้อ รายด้าน และแบบสอบถามทั้งชุดและนำข้อเสนอแนะต่างๆมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

ความเชื่อถือ : ในการหาความเชื่อถือของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่หาความเที่ยงตรงแล้ว ไปใช้กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการจำนวน 20 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา รวมทั้งฉบับได้ 0.9440

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ทำหนังสือถึง ท่านผู้อำนวยการบริหาร โรงพยาบาลธนบุรีเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ

2.ผู้ศึกษาเข้าพบรองผู้อำนวยการบริหารสายงานการพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้เข้าเก็บข้อมูล และชี้แจงแบบสอบถามรวมถึงยืนยันการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.รวบรวมแบบสอบถาม

4.ทำการแยกแบบสอบถามตามสาขางาน และลักษณะส่วนบุคคล

5.ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากแบบสอบถามที่คัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ และนำข้อมูลที่นำมาทำงานประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม Excel for Windows โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ โดยใช้เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และส่วนงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนที่ 1 ใช้การหาค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามข้อนั้น}}{\text{จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด}} \times 100$$

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าศึกษานิเทศก์เฉพาะพยาบาลประจำการโรงพยาบาลธนบุรี ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน เช่น t- test ในเรื่องการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม และการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งเป็นการหาค่าทางสถิติพื้นฐาน ส่วนที่ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{การหาค่าเฉลี่ย} \quad \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

\bar{X}	=	ค่าคะแนนเฉลี่ย
\sum	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N	=	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

S	=	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
X	=	คะแนนแต่ละกลุ่มตัวอย่าง
N	=	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
$(\sum X)^2$	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$\sum X^2$	=	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

n	=	จำนวนประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	=	คะแนนเฉลี่ย
S.D	=	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t – Distribution
F	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F – Distribution
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
ss	=	ผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares)
ms	=	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
*	=	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การแปลความหมาย ใช้เกณฑ์เฉลี่ยดังนี้

- คะแนนตั้งแต่ 4.50 – 5.00
หมายถึง คุณลักษณะที่มีระดับที่พึงประสงค์ มากที่สุด
- คะแนนตั้งแต่ 3.50 – 4.49
หมายถึง คุณลักษณะที่มีระดับที่พึงประสงค์ มาก
- คะแนนตั้งแต่ 2.50 – 3.49
หมายถึง คุณลักษณะที่มีระดับที่พึงประสงค์ ปานกลาง
- คะแนนตั้งแต่ 1.50 – 2.49
หมายถึง คุณลักษณะที่มีระดับที่พึงประสงค์ น้อย
- คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 1.49
หมายถึง คุณลักษณะที่มีระดับที่พึงประสงค์ น้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก กรณีศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดคีย์ลักษณะต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก กรณีศึกษา

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้

ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษย

สัมพันธ์ ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และส่วนงานตามลำดับ ปรากฏข้อมูล ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ส่วนงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (171คน)	ร้อยละ(100.00)
1. เพศ	ชาย	10	5.85
	หญิง	161	94.15
2. อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	24	14.04
	25 - 30 ปี	85	49.71
	31 - 40 ปี	39	22.81
	41 ปีขึ้นไป	23	13.45
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	168	98.25
	ปริญญาโท	3	1.75
4. อายุงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	43	25.15
	3 - 5 ปี	53	30.99
	5 - 10 ปี	34	19.88
	11 - 15 ปี	22	12.87
	มากกว่า 15 ปี	19	11.11
5. สาขางานที่ปฏิบัติงาน	สาขาอายุรกรรม	46	26.90
	สาขาศัลยกรรม	44	25.73
	สาขาแม่และเด็ก	22	12.87
	สาขาผู้ป่วยวิกฤต	29	16.96
	สาขาผู้ป่วยนอก	30	17.54

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละตามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 171 คน ได้ดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 94.15 และเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.85

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวนมากที่สุดมีอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 49.71 รองลงมามีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.81 มีอายุต่ำกว่า 25 ปีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.04 และมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.45 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 98.25 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75

อายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวนมากที่สุดมีอายุงาน 3 - 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 30.99 รองลงมาคืออายุงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.15 มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 19.88 มีอายุงาน 11 - 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.87 และมีอายุงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตามลำดับ

สาขางานที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวนมากที่สุดมีสาขางานที่ปฏิบัติได้แก่ สาขาอายุรกรรม จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมา ได้แก่ สาขา ศัลยกรรม จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 25.73 สาขาผู้ป่วยนอก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 สาขาผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.97 และสาขาแม่และเด็ก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 16.96 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก กรณีศึกษา พยาบาลประจำการโรงพยาบาลธนบุรี

จากการสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี โดยรวม และจำแนกรายด้าน

คุณลักษณะผู้นำ	\bar{X}	SD.	แปลผล
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.54	0.47	มากที่สุด
2. ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร	4.52	0.54	มากที่สุด
3. ด้านความเป็นผู้นำ	4.56	0.54	มากที่สุด
4. ด้านคุณธรรม	4.67	0.53	มากที่สุด
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.58	0.55	มากที่สุด
รวม	4.57	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 4.2 พบว่า พยาบาลประจำการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล หัวหน้าตึก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมา ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58, 4.56, 4.54 และ 4.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธานีรัตน์ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	\bar{X}	SD.	แปลผล
<u>ทางด้านร่างกาย</u>	4.47	0.51	มาก
1. แสดงกริยาวาจาสุภาพเหมาะสม	4.63	0.59	มากที่สุด
2. แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกระเบียบ และกาลเทศะ	4.60	0.55	มากที่สุด
3. มีความแคล่วคล่อง ว่องไว	4.44	0.66	มาก
4. มีท่าทางสง่าผ่าเผย	4.41	0.67	มาก
5. มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง	4.29	0.73	มาก
<u>ทางด้านจิตใจ,อารมณ์</u>	4.60	0.49	มากที่สุด
1. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.67	0.54	มากที่สุด
2. มีความสุขุมรอบคอบ	4.64	0.59	มากที่สุด
3. มีไหวพริบดี เฉลียวฉลาด	4.63	0.55	มากที่สุด
4. มีอารมณ์มั่นคง	4.60	0.69	มากที่สุด
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.44	0.64	มาก
รวม	4.54	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 4.3 พบว่า พยาบาลประจำการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล หัวหน้าตึกในด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพเป็นรายข้อ พบว่า

ทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาทางด้านร่างกาย พบว่า มีข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อแสดงกริยาวจาสุภาพเหมาะสม และในข้อแต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกระเบียบ และกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 และ 4.60 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อมีความแคล่วคล่อง ว่องไว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมา ได้แก่ ข้อมีท่าทางสง่าผ่าเผย และในข้อมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.29 ตามลำดับ

ทางด้านจิตใจ อารมณ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 เมื่อพิจารณาทางด้านจิตใจ, อารมณ์ พบว่า ข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมา ได้แก่ ข้อมีความสุขรอบคอบ, มีไหวพริบดี เฉลียวฉลาด และในข้อมีอารมณ์มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64, 4.63 และ 4.60 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44

ตารางที่ 4.4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ธนบุรีด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร

ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร	\bar{X}	SD.	แปลผล
<u>ทางด้านวิชาชีพ</u>	4.58	0.55	มากที่สุด
1. มีความรู้ด้านวิชาการวิชาชีพเป็นอย่างดี	4.64	0.59	มากที่สุด
2. มีความสามารถปฏิบัติการทางการพยาบาล ได้เป็นอย่างดี	4.58	0.62	มากที่สุด
3. มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของสภาการ พยาบาล	4.55	0.60	มากที่สุด
4. มีความรู้ทางการบริหารการพยาบาล	4.54	0.70	มากที่สุด
<u>ทางด้านทั่วไป</u>	4.47	0.59	มาก
1. มีการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.59	0.57	มากที่สุด
2. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.62	มากที่สุด
3. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อ ผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงาน	4.46	0.69	มาก
4. มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	4.46	0.69	มาก
5. มีการควบคุมตรวจสอบทรัพย์สินของ หน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.76	มาก
รวม	4.52	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 พบว่า พยาบาลประจำการมีทัศนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล
หัวหน้าตึกในด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารเป็นราย
ข้อ พบว่า

ทางด้านวิชาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.58 เมื่อพิจารณาทางด้านวิชาชีพ พบว่า มีข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ได้แก่ ข้อมีความรู้ด้านวิชาการวิชาชีพเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมา ได้แก่ ข้อมี
ความสามารถปฏิบัติการทางการพยาบาลได้เป็นอย่างดี, มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของสภาการ

พยาบาล และในข้อมีความรู้ทางการบริหารการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58, 4.55 และ 4.54 ตามลำดับ

ทางด้านทั่วไป ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณาทางด้านทั่วไป พบว่า ข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 รองลงมา ได้แก่ ข้อมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ส่วนข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงาน และในข้อมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.46 รองลงมา ได้แก่ ข้อมีการควบคุมตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

ตารางที่ 4.5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล ชนบุรีด้านความเป็นผู้นำ

ด้านความเป็นผู้นำ	\bar{X}	SD.	แปลผล
1. มีความรับผิดชอบ	4.73	0.50	มากที่สุด
2. มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.65	0.64	มากที่สุด
3. มีความร่วมมือ ประสานงานกับผู้ร่วมงาน ทั้งในและนอกหน่วยงาน	4.60	0.71	มากที่สุด
4. มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการบริหารหน่วยงาน	4.50	0.69	มากที่สุด
5. มีความสามารถในการจูงใจ	4.46	0.70	มาก
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.43	0.65	มาก
รวม	4.56	0.54	มากที่สุด

จากตาราง 4.5 พบว่า พยาบาลประจำการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล หัวหน้าตึกในด้านความเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความเป็นผู้นำเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อมีความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมา ได้แก่ ข้อมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล, มีความร่วมมือ ประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงาน และในข้อมีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการบริหารหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65,

4.60 และ 4.50 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อมีความสามารถในการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมา ได้แก่ ข้อมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรีด้านคุณธรรม

ด้านคุณธรรม	\bar{X}	SD.	แปลผล
1. มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่	4.75	0.51	มากที่สุด
2. มีความเมตตา โอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน	4.71	0.58	มากที่สุด
3. มีความยุติธรรม	4.67	0.68	มากที่สุด
4. มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี	4.65	0.63	มากที่สุด
5. มีความเสียสละ	4.58	0.61	มากที่สุด
รวม	4.67	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 4.6 พบว่า พยาบาลประจำการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกในด้านคุณธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 เมื่อพิจารณาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรมเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 รองลงมา ได้แก่ ข้อมีความเมตตา โอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน, มีความยุติธรรม, มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี และในข้อมีความเสียสละ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71, 4.67, 4.65 และ 4.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ธนบุรีด้านด้านมนุษยสัมพันธ์

ด้านมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	SD.	แปลผล
1. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.70	0.57	มากที่สุด
2. มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน	4.65	0.61	มากที่สุด
3. เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส	4.63	0.62	มากที่สุด
4. เป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่บวก	4.56	0.61	มากที่สุด
5. ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน	4.37	0.70	มาก
รวม	4.58	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 4.7 พบว่า พยาบาลประจำการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล
หัวหน้าตึกในด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณา
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่
ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 รองลงมา ได้แก่
ข้อมีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน, เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส และในข้อเป็นผู้ที่มีมองโลกในแง่บวก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65, 4.63, และ 4.56 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับ
มาก ได้แก่ ข้อยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์สถิติค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

คุณลักษณะผู้นำ	\bar{X}	SD.	แปลผล
1.ด้านบุคลิกภาพ	4.54	0.47	มากที่สุด
2.ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร	4.52	0.54	มากที่สุด
3.ด้านความเป็นผู้นำ	4.56	0.54	มากที่สุด
4.ด้านคุณธรรม	4.67	0.53	มากที่สุด
5.ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.58	0.55	มากที่สุด
รวม	4.57	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พยาบาลประจำการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านคุณธรรมในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พยาบาลประจำการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และส่วนงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อย 2.1 พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ สถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบ คือ Independent-Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาตามส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ระดับที่พยาบาลประจำการประสงค์ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ

คุณลักษณะผู้นำ	เพศ	t-test for Equality of Means					
		n	\bar{X}	SD.	t	df	Sig. (2-tailed)
1. ด้านบุคลิกภาพ	ชาย	10	4.48	0.47	-0.384	169	0.702
	หญิง	161	4.54	0.47			
2. ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร	ชาย	10	4.28	0.64	-1.463	169	0.145
	หญิง	161	4.54	0.53			
3. ด้านความเป็นผู้นำ	ชาย	10	4.30	0.71	-1.561	169	0.120
	หญิง	161	4.58	0.53			
4. ด้านคุณธรรม	ชาย	10	4.62	0.53	-0.323	169	0.747
	หญิง	161	4.68	0.53			
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ชาย	10	4.50	0.39	-0.476	169	0.634
	หญิง	161	4.59	0.56			
รวม	ชาย	10	4.44	0.50	-0.958	169	0.339
	หญิง	161	4.58	0.47			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 2.2 พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ สถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และถ้าที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาตามส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ธนบุรีด้านอายุ

คุณลักษณะผู้นำ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.584	3	0.195	0.894	0.446
	ภายในกลุ่ม	36.405	167	0.218		
	รวม	36.989	170			
2. ด้านความรู้ความ สามารถทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.071	3	0.357	1.231	0.300
	ภายในกลุ่ม	48.432	167	0.290		
	รวม	49.503	170			
3. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.379	3	0.126	0.422	0.737
	ภายในกลุ่ม	49.933	167	0.299		
	รวม	50.312	170			
4. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.491	3	0.164	0.582	0.628
	ภายในกลุ่ม	46.930	167	0.281		
	รวม	47.421	170			
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.717	3	0.239	0.797	0.497
	ภายในกลุ่ม	50.135	167	0.300		
	รวม	50.852	170			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.491	3	0.164	0.743	0.528
	ภายในกลุ่ม	36.775	167	0.220		
	รวม	37.266	170			

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 2.3 พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ สถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบ คือ Independent-Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พิจารณาตาม ส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ธนบุรีด้านระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้นำ	ระดับ การศึกษา	n	t-test for Equality of Means				
			\bar{X}	SD.	t	df	Sig. (2-tailed)
1. ด้านบุคลิกภาพ	ปริญญาตรี	168	4.53	0.47	-1.371	169	0.172
	หรือเทียบเท่า						
	ปริญญาโท	3	4.90	0.10			
	ปริญญาตรี	168	4.52	0.54	-7.495*	169	0.000
2. ด้านความรู้ความ สามารถทางการ บริหาร	หรือเทียบเท่า						
	ปริญญาโท	3	4.96	0.07			
3. ด้านความเป็นผู้นำ	ปริญญาตรี	168	4.55	0.55	-1.059	169	0.291
	หรือเทียบเท่า						
	ปริญญาโท	3	4.89	0.10			
	ปริญญาตรี	168	4.67	0.53	-8.136*	169	0.000
4. ด้านคุณธรรม	หรือเทียบเท่า						
	ปริญญาโท	3	5.00	0.00			
5. ด้านมนุษย สัมพันธ์	ปริญญาตรี	168	4.58	0.55	-0.701	169	0.484
	หรือเทียบเท่า						
	ปริญญาโท	3	4.80	0.20			
	ปริญญาตรี	168	4.57	0.47	-1.253	169	0.212
รวม	หรือเทียบเท่า						
	ปริญญาโท	3	4.91	0.08			

มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พยาบาลประจำการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ทางด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างจึงปฏิเสธสมมติฐาน แต่ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารและด้านคุณธรรม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อย 2.4 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรีที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ สถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และถ้าที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาตามส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรีด้านอายุงาน

คุณลักษณะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.582	4	0.146	0.663	0.618
	ภายในกลุ่ม	36.407	166	0.219		
	รวม	36.989	170			
2. ด้านความรู้ความ สามารถทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.448	4	0.112	0.379	0.823
	ภายในกลุ่ม	49.055	166	0.296		
	รวม	49.503	170			
3. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.470	4	0.118	0.392	0.814
	ภายในกลุ่ม	49.842	166	0.300		
	รวม	50.312	170			
4. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.688	4	0.172	0.611	0.655
	ภายในกลุ่ม	46.733	166	0.282		
	รวม	47.421	170			
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.980	4	0.245	0.815	0.517
	ภายในกลุ่ม	49.873	166	0.300		
	รวม	50.852	170			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.407	4	0.102	0.459	0.766
	ภายในกลุ่ม	36.859	166	0.222		
	รวม	37.266	170			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในสาขาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าตึกแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2.5 พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านส่วนงาน ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก แตกต่างกัน

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ สถิติที่นำมาใช้ในการทดสอบ คือ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่

มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และถ้าที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พิจารณาตามส่วนของคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าตึกดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรีด้านสาขาที่ปฏิบัติงาน

คุณลักษณะผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.553	4	0.138	0.630	0.642
	ภายในกลุ่ม	36.437	166	0.219		
	รวม	36.989	170			
2. ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.459	4	0.615	2.169	0.075
	ภายในกลุ่ม	47.044	166	0.283		
	รวม	49.503	170			
3. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	3.979	4	0.995	3.564*	0.008
	ภายในกลุ่ม	46.334	166	0.279		
	รวม	50.312	170			
4. ด้านคุณธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.891	4	0.973	3.710*	0.006
	ภายในกลุ่ม	43.530	166	0.262		
	รวม	47.421	170			
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.805	4	0.701	2.423*	0.050
	ภายในกลุ่ม	48.047	166	0.289		
	รวม	50.852	170			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.283	4	0.571	2.708*	0.032
	ภายในกลุ่ม	34.983	166	0.211		
	รวม	37.266	170			

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านส่วนงาน ที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่าด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

นำตัวแปรไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรีด้านสาขาที่ปฏิบัติงาน

สาขางานที่ปฏิบัติ	สาขา	สาขา	สาขา	สาขา	สาขา	
	อายุรกรรม	ศัลยกรรม	แม่และเด็ก	ผู้ป่วยวิกฤต	ผู้ป่วยนอก	
	\bar{X}	4.69	4.51	4.27	4.47	4.73
สาขาอายุรกรรม	4.69	0.18 (0.107)	0.43* (0.002)	0.23 (0.072)	-0.04 (0.739)	
สาขาศัลยกรรม	4.51		0.25 (0.076)	0.05 (0.717)	-0.22 (0.078)	
สาขาแม่และเด็ก	4.27			-0.20 (0.182)	-0.47* (0.002)	
สาขาผู้ป่วยวิกฤต	4.47				-0.27 (0.053)	
สาขาผู้ป่วยนอก	4.73					

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าตึกด้านความเป็นผู้นำ ในทัศนคติของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลทางด้านสาขาที่ปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มพยาบาลสาขาอายุรกรรม

รมมีคะแนนระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าตึกด้านความเป็นผู้นำสูงกว่า
กลุ่มพยาบาลสาขาแม่และเด็ก มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

กลุ่มพยาบาลสาขาแม่และเด็กมีคะแนนระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะของพยาบาล
หัวหน้าตึกด้านความเป็นผู้นำต่ำกว่ากลุ่มพยาบาลสาขาผู้ป่วยนอก มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ธนบุรีด้าน สาขาที่ปฏิบัติงาน

สาขางานที่ปฏิบัติ	สาขา	สาขา	สาขา	สาขา	สาขา	
	อายุกรรม	ศัลยกรรม	แม่และเด็ก	ผู้ป่วยวิกฤต	ผู้ป่วยนอก	
	\bar{X}	4.78	4.59	4.37	4.66	4.86
สาขาอายุกรรม	4.78	0.19 (0.078)	0.41* (0.002)	0.13 (0.295)	-0.08 (0.520)	
สาขาศัลยกรรม	4.59		0.22 (0.105)	-0.06 (0.601)	-0.27* (0.028)	
สาขาแม่และเด็ก	4.37			-0.28 (0.053)	-0.49* (0.001)	
สาขาผู้ป่วยวิกฤต	4.66				-0.20 (0.126)	
สาขาผู้ป่วยนอก	4.86					

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับที่พึงประสงค์ ในคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกด้านคุณธรรม จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลทางด้านสาขาที่
ปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มพยาบาลสาขาอายุกรรมมีคะแนนระดับที่พึงประสงค์ใน
คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าตึกด้านคุณธรรมสูงกว่ากลุ่มพยาบาลสาขาแม่และเด็ก มีนัยสำคัญทาง
สถิติ ที่ระดับ.05

กลุ่มพยาบาลสาขาศัลยกรรมมีคะแนนระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้า
ตึกด้านคุณธรรมต่ำกว่ากลุ่มพยาบาลสาขาผู้ป่วยนอก มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

กลุ่มพยาบาลสาขาแม่และเด็กมีคะแนนระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะของพยาบาล
หัวหน้าตึกด้านคุณธรรมต่ำกว่ากลุ่มพยาบาลสาขาผู้ป่วยนอก มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ธนบุรีด้านสาขาที่ปฏิบัติงาน

สาขางานที่ปฏิบัติ	สาขา อายุรกรรม	สาขา ศัลยกรรม	สาขา แม่และเด็ก	สาขา ผู้ป่วยวิกฤต	สาขา ผู้ป่วยนอก
\bar{X}	4.71	4.49	4.39	4.50	4.73
สาขาอายุรกรรม	4.71	0.22 (0.057)	0.32* (0.024)	0.21 (0.098)	-0.02 (0.846)
สาขาศัลยกรรม	4.49		0.10 (0.478)	-0.01 (0.965)	-0.24 (0.059)
สาขาแม่และเด็ก	4.39			-0.11 (0.488)	-0.34* (0.025)
สาขาผู้ป่วยวิกฤต	4.50				-0.24 (0.093)
สาขาผู้ป่วยนอก	4.73				

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะของ
พยาบาลหัวหน้าตึกด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี จำแนกตาม
ลักษณะส่วนบุคคลทางด้านสาขาที่ปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มพยาบาลสาขาอายุรกรรมมี
คะแนนระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าตึกด้านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่ม
พยาบาลสาขาแม่และเด็ก มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

กลุ่มพยาบาลสาขาแม่และเด็กมีคะแนนระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะของพยาบาล
หัวหน้าตึกด้านมนุษยสัมพันธ์ต่ำกว่ากลุ่มพยาบาลสาขาผู้ป่วยนอก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และลำดับของ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล
ธนบุรีด้าน สาขาที่ปฏิบัติงาน

สาขางานที่ปฏิบัติ	สาขา อายุรกรรม	สาขา ศัลยกรรม	สาขา แม่และเด็ก	สาขา ผู้ป่วยวิกฤต	สาขา ผู้ป่วยนอก	
	\bar{X}	4.68	4.50	4.39	4.49	4.72
สาขาอายุรกรรม	4.68	0.18 (0.064)	0.29* (0.016)	0.19 (0.081)	-0.03 (0.768)	
สาขาศัลยกรรม	4.50		0.11 (0.362)	0.01 (0.923)	-0.21 (0.052)	
สาขาแม่และเด็ก	4.39			-0.10 (0.448)	-0.32* (0.013)	
สาขาผู้ป่วยวิกฤต	4.49				-0.22 (0.064)	
สาขาผู้ป่วยนอก	4.72					

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะของ
พยาบาลหัวหน้าตึกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลธนบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
ทางด้านสาขาที่ปฏิบัติงาน ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มพยาบาลสาขาอายุรกรรมมีคะแนนระดับที่พึง
ประสงค์ในคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าตึกด้านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่ากลุ่มพยาบาลสาขา แม่
และเด็ก มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

กลุ่มพยาบาลสาขาแม่และเด็กมีคะแนนระดับที่พึงประสงค์ในคุณลักษณะของพยาบาล
หัวหน้าตึกต่ำกว่ากลุ่มพยาบาลสาขาผู้ป่วยนอก มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

ส่วนที่ 4 ไม่มีผู้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก กรณีศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลธนบุรี

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ในทัศนะของพยาบาลประจำการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี มีขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 171 คน ได้มาจากการใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5 % เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือแบบสอบถาม

1.2.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive statistic) โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

1.2.3 สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก กรณีศึกษาพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี ใช้สถิติแบบพรรณนา (Descriptive statistic) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.2.4 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี LSD

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ทำการศึกษาตามวัตถุประสงค์

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ผลดังนี้

1. ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลธนบุรี ได้ผลการศึกษาดังนี้

พยาบาลประจำการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านคุณธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกด้านคุณธรรมในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ในทัศนคติของพยาบาลประจำการ ที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างได้ผลการศึกษาดังนี้

กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 94.15 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 5.85 พยาบาลประจำการเพศชาย มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านคุณธรรม มากที่สุด และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร น้อยที่สุด พยาบาลประจำการเพศหญิง มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านคุณธรรมมากที่สุด ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารน้อยที่สุด

พยาบาลประจำการ จำนวนมากที่สุดมีอายุ 25-30ปี คิดเป็นร้อยละ 49.71 รองลงมา มีอายุ 31-40ปี คิดเป็นร้อยละ 22.81 จากการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 98.25 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.75 พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านคุณธรรมมากที่สุด และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร น้อยที่สุด พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านคุณธรรมมากที่สุด ด้านมนุษยสัมพันธ์น้อยที่สุด

พยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีอายุงาน 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.99 รองลงมาที่มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.15 จากการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการที่มีอายุงานที่ต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน คือด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

สาขางานที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวนมากที่สุด คือ สาขาอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 26.90 รองลงมา คือ สาขาศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 25.73 สาขาผู้ป่วยนอกคิดเป็นร้อยละ 17.54 สาขาผู้ป่วยวิกฤต คิดเป็นร้อยละ 16.96 และสาขาแม่และเด็กคิดเป็นร้อยละ 12.87 ตามลำดับ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการสาขาอายุรกรรม มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกด้านคุณธรรมด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์สูงกว่า สาขาผู้ป่วยนอก สาขาแม่และเด็ก

1.3.2 การทดสอบสมมุติฐานการศึกษา

สมมุติฐานที่ 1 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ในระดับมากที่สุด

จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรีมีทัศนคติต่อ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 2 พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และส่วนงานที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกแตกต่างกัน

จากผลการศึกษา พบว่า พยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลทางด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ด้านคุณธรรม แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอายุงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล หัวหน้าตึกกรณีศึกษาพยาบาลประจำการโรงพยาบาลธนบุรี มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลใน 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล 5 ด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีระดับที่พึงประสงค์มากที่สุดตามลำดับ ดังนี้

2.1.1 ด้านคุณธรรม (Morality) ประกอบด้วย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ ความเมตตา โอบอ้อมอารี ต่อผู้ร่วมงาน ความเสียสละ ความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี

พยาบาลประจำการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกด้านคุณธรรมในระดับมากที่สุดในทุกข้อ ตามลำดับคือ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีความเมตตา โอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน มีความยุติธรรม มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความเสียสละ อาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นว่า คุณธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยวให้บุคคลปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องเหมาะสม หากพยาบาลหัวหน้าตึกเป็นคนที่มีความคุณธรรม และนำคุณธรรมมาใช้ในการบริหารจะทำให้เกิดความกลมเกลียวในการทำงาน ไม่เกิดความขัดแย้งในทีมงาน มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสบายใจในการทำงานและพร้อมทุ่มเททำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กริช สุชาติเวชภูมิ(2546: บทคัดย่อ) เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทเทเลคอมเอเชีย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในระดับมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม

2.1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ประกอบด้วย เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้มองโลกในแง่บวก

พยาบาลประจำการมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับมากที่สุดตามลำดับ คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นคนผู้ที่มองโลกในแง่บวก และอยู่ในระดับมาก คือ ยกย่องชมเชยผู้ร่วมงานอาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นหลักให้บุคคลทำงานร่วมกันได้ราบรื่นมีการประสานงานที่ดีไม่เกิดการขัดแย้ง และทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากพยาบาลหัวหน้าตึก มีคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ก็จะเป็นที่ยอมรับนับถือ ได้ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และหน่วยงานอื่นๆซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพพร เจริญสุข (2540: บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาหาผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่หัวหน้ามีลักษณะผู้นำต่างกัน ในหน่วยงานภาคเอกชน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานที่มีผู้นำมุ่งความสัมพันธฺ์ จะได้รับการประเมินผลจากหัวหน้าว่ามีประสิทธิผลในการทำงานสูงกว่าการประเมินผลของผู้นำแบบมุ่งงาน จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ และขวัญของพนักงานที่มีผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธฺ์มีความพึงพอใจ และมีขวัญที่ดีกว่า

2.1.3 ด้านความเป็นผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วยมีความรับผิดชอบมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงานมีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการบริหารหน่วยงาน มีความสามารถในการจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

พยาบาลประจำการมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านความเป็นผู้นำในระดับมากที่สุดตามลำดับ คือ มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความร่วมมือประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกหน่วยงาน มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมในการบริหารหน่วยงาน และอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความสามารถในการจูงใจมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นว่าภาระหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในการให้การพยาบาลผู้ป่วยนั้นต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติ สิ่งสำคัญคือความรับผิดชอบ และการตัดสินใจจะทำให้การให้การพยาบาลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีที่ยึดเหนี่ยวปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจมีแบบอย่างที่ดีจากพยาบาลหัวหน้าตึกเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัศน์อนุพันธ์ (2542 : บทคัดย่อ) กล่าวว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โดยรวม 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร

2.1.4 ด้านบุคลิกภาพ (Personality) ประกอบด้วยด้านร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ท่าทางสง่าผ่าเผย แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกระเบียบและกาลเทศะ แคล่วคล่องว่องไว กริยาวาจาสุภาพเหมาะสม ด้านจิตใจ มีไหวพริบดี เฉลียวฉลาด กระตือรือร้นในการทำงาน เชื่อมมั่นในตนเอง อารมณ์มั่นคง สุขุมรอบคอบ พยาบาลประจำการมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านบุคลิกภาพในระดับมากที่สุดตามลำดับ คือ ด้านร่างกายแสดงกริยาวาจาสุภาพเหมาะสม แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกระเบียบกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านจิตใจอารมณ์มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขุมรอบคอบมีไหวพริบดีเฉลียวฉลาดมีอารมณ์มั่นคง และอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านร่างกายมีความแคล่วคล่องว่องไวมีท่าทางสง่าผ่าเผย มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ด้านจิตใจอารมณ์มีความเชื่อมั่นในตนเอง อาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นว่าบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ผู้อื่นเห็นได้เป็นครั้งแรก คือความกระตือรือร้นความสุขุมรอบคอบอารมณ์ที่มั่นคงรวมถึงกริยาวาจาสุภาพ แต่งกายสะอาดถูกระเบียบตามกาลเทศะ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี

ความเชื่อถือศรัทธา ปฏิบัติตนตามผู้นำด้วยความเต็มใจและกล้าแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการแข่งขันของธุรกิจ ด้วย อารมณ์ที่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ติลา สุวรรณนิมิต (2533:169) พบว่าผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และงานวิจัยของ อูมาพร บุญญาวิโรจน์ (2538:82) พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลควรมีคุณลักษณะ 3 ด้านแรกคือ มีความสุขุมรอบคอบมีไหวพริบปฏิภาณในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอ

2.1.5 ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร (Knowledge and Capability for Administration) ประกอบด้วย ด้านวิชาชีพ มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาล มีความรู้ทางการบริหารการพยาบาล มีความรู้ด้านวิชาการวิชาชีพเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติการทางการพยาบาลได้เป็นอย่างดี ด้านทั่วไป มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการรายงานผล การปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงาน มีการควบคุมตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

พยาบาลประจำการมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร ในระดับมากที่สุด คือ ด้านวิชาชีพ มีความรู้ด้านวิชาการวิชาชีพเป็นอย่างดีมีความสามารถปฏิบัติการทางการพยาบาลได้เป็นอย่างดีมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาล มีความรู้ทางการบริหารการพยาบาล ด้านทั่วไปมีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและอยู่ในระดับมากที่สุดที่มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงาน มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องมีการควบคุมตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง อาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นว่า คุณสมบัติตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาลรวมถึงความรู้ทางการบริหารการพยาบาลและความรู้ด้านวิชาการในการให้การพยาบาลผู้ป่วย เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของพยาบาลวิชาชีพทุกคน โดยเฉพาะพยาบาลหัวหน้าตึกซึ่งเป็นผู้นำเป็นแม่แบบให้ผู้ที่บังคับบัญชาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้การรักษาพยาบาลมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงมากมาย ทำให้การให้การพยาบาลผู้ป่วยถูกต้องครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถทางการบริหารช่วยให้การปฏิบัติภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชามีประสิทธิผล และประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และช่วยให้ทั้งผู้นำและผู้บังคับบัญชาเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของยึดฟอง อินทโกษี (2537: บทคัดย่อ) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านความรู้ความสามารถสามลำดับแรก คือ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา และมีความสามารถในการวางแผน

2.2 ทักษะของพยาบาลประจำการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ อายุงาน พบว่า พยาบาลประจำการมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกใน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม และด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะภาระหน้าที่งาน ของกลุ่มตัวอย่างมีความใกล้เคียงกันจึงมีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ไม่แตกต่างกันแต่พบว่าทักษะของพยาบาลประจำการที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และสาขางานที่แตกต่างกันนั้น มีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ใน 4 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ อาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่จะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าเวร (Senior in charge) ที่ทำหน้าที่วางแผนในการให้การพยาบาล และเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในทีม รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสาขางานมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้มีทักษะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 จากผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกกรณีศึกษา พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลธนบุรี พบว่าด้านคุณธรรมเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มากที่สุด จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 พยาบาลหัวหน้าตึก สามารถนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และพัฒนาคุณลักษณะผู้นำ ของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลประจำการ โดยเฉพาะใน ด้านคุณธรรม (Morality) ซึ่งประกอบด้วยมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีความเมตตา โอบอ้อมอารี ต่อผู้ร่วมงาน มีความเสียสละ ความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี

3.1.2 ผู้บริหารของโรงพยาบาลธนบุรีสามารถนำผลการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นหลักในการพิจารณาประกอบการสรรหาผู้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าตึก เพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณลักษณะผู้นำที่สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลประจำการ

3.1.3 ฝ่ายพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลธนบุรี สามารถนำผลการศึกษาครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรระดับพยาบาลหัวหน้าตึก และจัดการอบรมสัมมนาให้ความรู้พยาบาลหัวหน้าตึกในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ 5 ด้าน โดยเน้นด้านคุณธรรม มนุษย์สัมพันธ์ และความเป็นผู้นำ เพื่อการพัฒนาพยาบาลหัวหน้าตึกอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

3.1.4 นำผลการศึกษาคั้งนี้ ไปสร้างเป็นแบบประเมิน คุณลักษณะผู้นำของพยาบาลหัวหน้า
ตึก

3.1.5 จากตารางที่ 4.11 และ 4.13 ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับ
การศึกษาปริญญาโท มีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านคุณธรรม
มากที่สุดจึงขอเสนอแนะต่อฝ่ายพัฒนานุเคราะห์ โรงพยาบาลธนบุรีว่าควรต้องพิจารณาจัดหลักสูตร
การฝึกอบรมเพิ่มเติมทักษะด้านคุณธรรมให้พยาบาลหัวหน้าตึก

3.1.6 จากตารางที่ 4.14, 4.15, 4.16, และ 4.17 ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการสาขา
แม่และเด็กมีทัศนคติต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึก ด้านความเป็นผู้นำและด้าน
มนุษยสัมพันธ์ ต่ำกว่าสาขาอื่น จึงขอเสนอแนะฝ่ายพัฒนานุเคราะห์ว่าควรจัดหลักสูตรการฝึกอบรม
พัฒนาทักษะด้านความเป็นผู้นำ โดยเน้นกลุ่มพยาบาลหัวหน้าตึกสาขาแม่และเด็ก

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาคั้งต่อไป

3.2.1 ควรทำการศึกษเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าตึกกรณีศึกษา
ผู้ช่วยพยาบาลใน โรงพยาบาลธนบุรี

3.2.2 ควรทำการศึกษเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารระดับสูงเพื่อนำผล
การศึกษามาเป็นแนวทางในการสรรหาคัดเลือกและพัฒนาผู้บริหารระดับสูง

3.2.3 ควรทำการศึกษเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าแผนกอื่นๆ ใน
โรงพยาบาล เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนานุเคราะห์อย่างเหมาะสมและ
สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา 2544 “การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรด้วย SPSS for Windows” พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุลยา ตัตติผลสชีวะ 2539 “การบริหารหอผู้ป่วย” พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ปิ่นเกล้าการพิมพ์
- กวี วงศ์พุด “ภาวะผู้นำ” กรุงเทพมหานคร ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี 2536
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล 2546 “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- ธนิศา ฉิมวงศ์ 2539 “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- นพพร เจริญสุข “ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานที่หัวหน้ามีลักษณะผู้นำต่างกัน ในหน่วยงานภาคเอกชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2540
- ประพิณ วัฒนกิจ 2541 “การบริหารการพยาบาลระดับหัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย” กรุงเทพมหานคร องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- เพ็ญจันทร์ เมตตา 2544 “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การกับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เรมवल นันท์ศุภวัฒน์ 2542 “ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร” เชียงใหม่ นพบุรีการพิมพ์
- ยี่ดพอง อินทโกมิ “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดยะลา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษลานครินทร์ 2533
- ศิริชัย พงศ์วิชัย 2547 “การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- คันธิดา มานะพงษ์ “ระบบการบริหารงานที่มีผลกระทบต่อผู้ได้บังคับบัญชา” วิทยานิพนธ์ปริญญา
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี วิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เสนาะ ดิยาว “การบริหารงานบุคคล” พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2539
- สุทัศน์ อนุพันธ์ “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของกรรมการ
โรงเรียนและครูอาจารย์ที่สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา11”
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษ สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2542
- เสนาะ ดิยาว “การบริหารงานบุคคล” พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2539
- อรุณ รักธรรม “หลักมนุษยสัมพันธ์” พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช 2527
- อุมาพร บุญญาวิโรจน์ “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในทัศนะของ
ผู้บริหารเทศบาลผู้ปกครอง และครูโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา2” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 253
- Austin, R. 2001. **Leadership for the future: Core competencies in healthcare.** Washington :
Aupha Press.
- Bass, B.M. 1985. **Leadership and performance beyond expectations.** New York : The
- Bennis, W. 1994. **On becoming a leader.** Reading: Addison-Wesley.
- Burns, J.M. 1978. **Leadership.** New York: Harper and Row.
- Stogdil, Ralph M. "Persons and Factors Associated with Leadership: a Survey of the literature",
Journal of Psychology. New York 1948

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

(แบบสอบถาม)

แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรื่อง คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าตึกที่พึงประสงค์ ศึกษาเฉพาะกรณี พยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลธนบุรี

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดตอบคำถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริงของท่านในปัจจุบัน

- | 1. เพศ | สำหรับผู้ศึกษา |
|---|----------------|
| () ชาย | () 1 |
| () หญิง | () 2 |
| 2. อายุ | |
| () ต่ำกว่า 25 ปี | () 3 |
| () 25 – 30 ปี | () 4 |
| () 31 – 40 ปี | () 5 |
| () 41 ปีขึ้นไป | () 6 |
| 3. ระดับการศึกษา | |
| () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | () 7 |
| () ปริญญาโท | () 8 |
| 4. ระยะเวลาที่ท่านทำงานใน รพ. ธนบุรี | |
| () ต่ำกว่า 3 ปี | () 9 |
| () 3 - 5 ปี | () 10 |
| () 5 - 10 ปี | () 11 |
| () 10 - 15 ปี | () 12 |
| () มากกว่า 15 ปี | () 13 |
| 5. สาขางานที่ท่านปฏิบัติงาน | |
| () สาขาอายุรกรรม | () 14 |
| () สาขาศัลยกรรม | () 15 |
| () สาขาแม่และเด็ก | () 16 |
| () สาขาผู้ป่วยวิกฤต | () 17 |
| () สาขาผู้ป่วยนอก | () 18 |

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามคุณลักษณะผู้นำ ของหัวหน้าตึกที่พึงประสงค์ของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลธนบุรี

คำชี้แจง : ในฐานะที่ท่านเป็นพยาบาลประจำการ โปรดพิจารณาว่าท่านพึงประสงค์ให้หัวหน้าตึกมีคุณลักษณะผู้นำตามข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ท่านพึงประสงค์ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังตัวอย่าง

ข้อที่	คุณลักษณะผู้นำ	ระดับที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้ศึกษา
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
O	ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านความรู้ความสามารถ ทางการบริหาร	✓					
OO	เป็นคนที่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ			✓			

จากตัวอย่างการตอบข้างต้น

ข้อที่ O หมายความว่า ในความคิดเห็นของท่าน ต้องการให้หัวหน้าของท่าน ต้องการให้หัวหน้าตึกของท่าน มีคุณลักษณะของการเป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส ระดับ มากที่สุด

ข้อที่ OO หมายความว่า ในความคิดเห็นของท่าน ต้องการให้หัวหน้าตึกของท่าน มีคุณลักษณะของการเป็นคนศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ระดับ ปานกลาง

คุณลักษณะผู้นำ	ระดับที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านบุคลิกภาพ :Personality <u>1.ทางด้านร่างกาย</u> 1.มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง () 19 2.มีท่าทางสง่าผ่าเผย () 20 3.แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกระเบียบ และกาลเทศะ () 21 4.มีความแคล่วคล่อง ว่องไว () 22 5.แสดงกริยาวจาสุภาพเหมาะสม () 23 <u>2.ทางด้านจิตใจ.อารมณ์</u> 6.มีไหวพริบดี เฉลียวฉลาด () 24 7.มีความกระตือรือร้นในการทำงาน () 25 8.มีความเชื่อมั่นในตนเอง () 26 9.มีอารมณ์มั่นคง () 27 10.มีความสุขรอบคอบ () 28						
ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร :Knowledge and Capability for Administration <u>1.ทางด้านวิชาชีพ</u> 11.มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาล () 29 12.มีความรู้ทางการบริหารการพยาบาล () 30 13.มีความรู้ด้านวิชาการวิชาชีพเป็นอย่างดี () 31 14.มีความสามารถปฏิบัติการทางการพยาบาลได้เป็นอย่างดี () 32 <u>2.ทางด้านทั่วไป</u> 15.มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง () 33 16.มีการวางแผนการปฏิบัติงาน () 34 17.มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง () 35 18.มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและสมาชิกในหน่วยงาน () 36 19.มีการควบคุมตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง () 37						

คุณลักษณะผู้นำ	ระดับที่พึงประสงค์					สำหรับ ผู้ศึกษา
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านความเป็นผู้นำ :Leadership						
20.มีความรับผิดชอบ						() 38
21.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						() 39
22.มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล						() 40
23.มีความร่วมมือ ประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งในและ นอกหน่วยงาน						() 41
24.มีความสามารถในการจูงใจ						() 42
25.มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีส่วนร่วมใน การบริหารหน่วยงาน						() 43
ด้านคุณธรรม :Morality						
26.มีความยุติธรรม						() 44
27.มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่						() 45
28.มีความเมตตา โอบอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน						() 46
29.มีความเสียสละ						() 47
30.มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี						() 48
ด้านมนุษยสัมพันธ์ : Human Relationship						
31.เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใส						() 49
32.มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน						() 50
33.ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงาน						() 51
34.ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						() 52
35.เป็นผู้ที่มองโลกในแง่บวก						() 53

ตอนที่ 3 : ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ด้านบุคลิกภาพ

ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร

ด้านความเป็นผู้นำ

ด้านคุณธรรม

ด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข.
(ประวัติผู้ศึกษา)

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นาง ภณิดา แสง - ชูโต
วัน เดือน ปี เกิด	วันอังคารที่ 4 กรกฎาคม 2504
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น1 วิทยาลัยพยาบาลมิชชั่น สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลธนบุรี
ตำแหน่ง	Human Resource Development สายงานการพยาบาล ผู้ชำนาญการด้านบาดแผล และทวารเทียม (Enterostomal Therapist)