

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมตามบทบาทภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน (2) สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน และ (3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน และหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน 340 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ (1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำในแต่ละบทบาทมีจำนวน 38 คุณลักษณะ จัดกลุ่มคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็น 4 ด้าน คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหาร คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านวิชาการ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพและภาพลักษณ์

คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ จากผลการศึกษา
คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
ร่างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน
และทำการตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ (2) ผลการสร้าง
และประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาล
ชุมชน ประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ คือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน
ที่ต้องพัฒนา

ส่วนที่ 2 แนวคิดและหลักการกำกับรูปแบบ และวัตถุประสงค์ทั่วไปของรูปแบบ

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นตอนประเมินเพื่อกำหนดคุณ-
ลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องพัฒนา (2) ขั้นตอนเตรียมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ (3) ขั้น
การดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 รูปแบบย่อยตามกลุ่มคุณลักษณะ
ที่ต้องพัฒนา คือ รูปแบบที่ 1 การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหาร รูปแบบที่
2 การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านวิชาการ รูปแบบที่ 3 การพัฒนาคุณลักษณะภาวะ
ผู้นำด้านบุคลิกภาพและภาพลักษณ์ และรูปแบบที่ 4 การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ
ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการฝึกปฏิบัติแบบบูรณาการ และ
(4) ขั้นตอนประเมินผลการพัฒนาและการดำเนินการ

ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ เงื่อนไขความสำเร็จ และตัวชี้วัดความสำเร็จ
ของรูปแบบ

This dissertation investigates (1) the leadership traits exhibited by heads of nursing units at community hospitals insofar as they conform to behaviors fulfilling leadership roles. In addition, (2) constructed is a model for developing leadership traits for the subjects under investigation. Finally, (3) the constructed model is applied to the subjects under investigation in order to ascertain the degree to which the subjects express traits of leadership in their behaviors.

Instruments of research consisted of a questionnaire, a question guide for a focus group, and an in-depth interview form. The sample population consisted of fifteen experts and 340 heads of nursing units at community hospitals.

Techniques of descriptive statistics used in the analysis of the data obtained were frequency, mean, percentage and standard deviation.

In investigating the roles, behaviors, and leadership traits expressed by the heads of nursing units under study, the researcher considered their behaviors in terms of thirty-eight leadership traits. These leadership traits were subsumed under the rubrics of four aspects. These aspects were: administrative, academic, personality and image, and moral, ethical and professional department.

The researcher initially constructed a preliminary version of the model for the development of leadership traits and evaluated its appropriateness and feasibility. The model's evaluation was undertaken in view of the results of a focus group discussion and through conducting in-depth interviews with experts. In the light of the evaluation process, a model was constructed that was divided into four major parts.

Taken into account in Part 1 were the leadership traits that needed to be fostered in the behaviors of the nursing unit heads in question. Considered in Part 2 were the conceptual framework and guiding principles to be used in monitoring the application of the model, as well as the general objectives in making the application. Described in Part 3 was the concrete process of developing leadership traits in the participating subjects. This involved taking the steps, methods and activities required for meeting behavioral objectives, and achieving the desired results.

Four steps were required for full development. These were as follows: (1) assessment in order to determine which leadership traits needed development; (2) preparation for developing leadership traits; (3) procedures required for developing leadership traits. In carrying out step (4), four sub-models were

needed, one model for each trait requiring development. Sub-model 1: the development of leadership traits in the aspect of administration; Sub-model 2: the development of leadership traits in the academic aspect; Sub-model 3: the development of leadership traits in the aspect of personality and image; Sub-model 4: the development of leadership traits in the aspect of morality, ethics, and professional comportment, as well carrying out an integrated practicum and evaluating how well the whole model was developed and how efficacious were the procedures utilized. Lastly, Part 4 pertained to the application of the model, conditions for its success, and considered success indicators suggestive of how successful was the model.