

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

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

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

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

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

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

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

ให้บุคคลในหมู่คณะมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีโอกาสทำให้งานในองค์กรบรรลุเป้าหมายตามความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด

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

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการกับแรงจูงใจของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยและได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

3.1 การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ มีนักวิชาการได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำไว้หลายลักษณะ ซึ่งนอทเฮาท์ Northouse, 2004) ได้ศึกษาและรวบรวมคุณลักษณะที่มีผู้ศึกษาไว้ว่าผู้นำควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

3.1.1 ความรอบรู้ (Intelligence) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นผู้ที่สามารถคิดเป็นเหตุผล มีความรอบรู้ แสดงออกถึงความสามารถในการพูดที่น่าเชื่อถือ และเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความสามารถที่แท้จริงเกี่ยวกับสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญที่ทำให้ผู้อื่นพบเห็นแล้วยอมรับนับถือ และมีความมั่นใจในตัวของผู้ผู้นำ

3.1.3 การกล้าตัดสินใจ (Determination) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่มีความปรารถนาที่จะเห็นความสำเร็จของงาน มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค และความสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

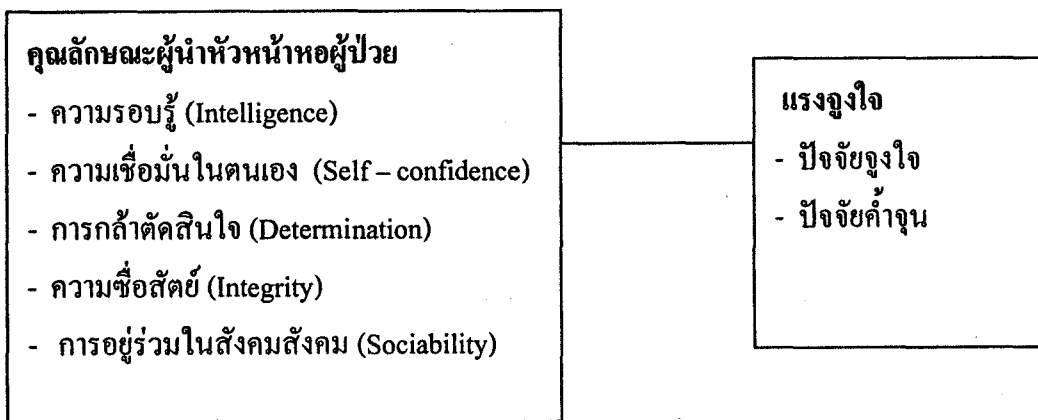
3.1.4 ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ยุติธรรม ตรงไปตรงมา มีความยึดมั่นในหลักการ มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างความมั่นใจให้ผู้อื่นเชื่อใจต่อสิ่งที่พูดไว้ ทำให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีเกียรติน่าเคารพสรรเสริญ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

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

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

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

นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจะเกิดขึ้นได้ผู้บริหารขององค์กรต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดปัจจัยต่างๆ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นส่วนหนึ่งที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีแรงจูงใจในการทำงานด้วยเช่นกัน (Robbins, 1985)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ประเด็นปัญหาการวิจัย

- 4.1 คุณลักษณะผู้นำของหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 เป็นอย่างไร
- 4.2 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 มีแรงจูงใจระดับใด

4.3 คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2 หรือไม่

5. สมมุติฐานการวิจัย

คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน เขต 2

6. ขอบเขตการวิจัย

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

6.2 ตัวแปรที่ศึกษา

6.2.1 ตัวแปรต้น คือ คุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขต 2 มี 5 ด้าน คือ

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

6.2.2 ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจของการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 คือ

ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน

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

7. นวัตกรรมที่เฉพาะ

7.1 คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเดียวกันประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

7.1.1 ความรอบรู้ (Intelligence) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นผู้ที่สามารถคิดเป็นเหตุผล มีความรอบรู้ และเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

7.1.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แสดงถึงความสามารถที่แท้จริงเกี่ยวกับสมรรถนะและความเชี่ยวชาญที่ทำให้ผู้อื่นพบเห็นแล้วยอมรับนับถือ และมีความมั่นใจในตัวของผู้นำ

7.1.3 การกล้าตัดสินใจ (Determination) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงถึงความมุ่งมั่นที่มีความปรารถนาที่จะเห็นความสำเร็จของงาน มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค และความสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

7.1.4 ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงถึงความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ตรงไปตรงมา มีความซื่อมั่น

ในหลักการ มีความรับผิดชอบ สามารถสร้างความมั่นใจ ให้ผู้อื่นเชื่อใจต่อสิ่งที่พูดไว้ ทำให้เป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ และมีเกียรติน่าเคารพสรรเสริญ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชา

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

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

7.2.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้ตามผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

7.2.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับรู้การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกโดยการยอมรับความคิดเห็น และการยกย่องชมเชย

7.2.3 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

7.2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่สำคัญ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

7.2.5 โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการถึงโอกาสก้าวหน้าไปในการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงาน โอกาสด้านการศึกษา อบรม และดูงาน

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

7.3.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือพิจารณาการเลื่อนระดับเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของพยาบาลประจำการ

7.3.2 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความเหมาะสมของนโยบายของหน่วยงาน การจัดระบบงาน ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

7.3.3 การบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ดำเนินงาน มีกระบวนการควบคุม ติดตามงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงให้คำแนะนำหรือมอบหมาย ความรับผิดชอบต่างๆในการปฏิบัติงานให้กับพยาบาลประจำการ

7.3.4 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงขององค์กรที่พยาบาลประจำการปฏิบัติอยู่

7.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความเป็นมิตร การปรึกษาหารือ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

7.3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางกายภาพรวมไปถึงอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

7.4 พยาบาลประจำการ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในสาขาพยาบาลศาสตร์และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 ไม่น้อยกว่า 1 ปี

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน

8.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานงาน ของพยาบาลประจำการ