

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์



นางสาวนงราม อุไรรัตน์

ศูนย์วิทยทรัพยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2551

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

GOOD FOLLOWERS CHARACTERISTICS INDICATORS OF STAFF NURSES,  
REGIONAL HOSPITALS AND MEDICAL CENTER



Miss Nongram Urairat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2008

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลศูนย์

โดย

นางสาวนงราม อุไรรัตน์

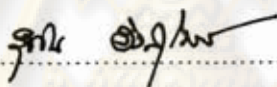
สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

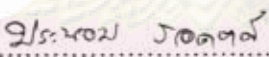
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

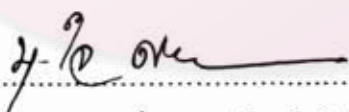
รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร

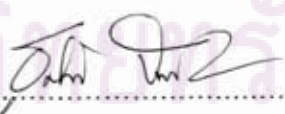
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

  
..... กณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. อุทิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร)

  
..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(อาจารย์ ดร. ชุศักดิ์ ชัมภลิจิต)

ศูนย์วิจัยสหวิทยาการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นงราม อุไรรัตน์ : ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์  
(GOOD FOLLOWERS CHARACTERISTICS INDICATORS OF STAFF NURSES,  
REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก :  
รศ.ดร.บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 143 หน้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วิจัยดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักดังนี้ ขั้นที่ 1  
กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 สร้างเครื่องมือและตรวจสอบ  
คุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเที่ยงของ  
เครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 ขั้นที่ 3 รวบรวมข้อมูล  
จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 650 คน ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน 1 ปี ขึ้นไป จาก  
โรงพยาบาลศูนย์จำนวน 14 แห่ง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้จริง 598 ฉบับ คิดเป็น  
ร้อยละ 92 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) โดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก และ  
หมุนแกนองค์ประกอบแบบอโรธโรนอล ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ ผ่านการทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นของ  
การใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ การคัดเลือกตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ ใช้เกณฑ์ 1) ค่าไอเกนมากกว่า 1.0 2) องค์ประกอบต้องมีตัวชี้วัดย่อยไม่น้อยกว่า 3 ตัว  
แปรขึ้นไป 3) ตัวชี้วัดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอย่างน้อย 0.4

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วย  
7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.46 โดยประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อยดังนี้

1. มีความกล้าแสดงออก ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 10 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ  
12.54
2. มีระเบียบวินัย ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 6 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 11.91
3. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 11 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้  
ร้อยละ 11.45
4. บริหารจัดการตนเองได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 9 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ  
10.56
5. อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 9 ตัวชี้วัด อธิบายความ  
แปรปรวนได้ ร้อยละ 10.16
6. ให้ความร่วมมือในการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 5 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้  
ร้อยละ 6.93
7. ความมีน้ำใจ ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย 4 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 3.91

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล.....

ปีการศึกษา.....2551.....

ลายมือชื่อนิติ..... นงราม อุไรรัตน์

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา..... ญก



## 4777835236 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : GOOD FOLLOWERS / INDICATORS / STAFF NURSES

NONGRAM URAIRAT : GOOD FOLLOWERS CHARACTERISTICS INDICATORS OF STAFF NURSES, REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS. THESIS PRINCIPAL ADVISOR : ASSOC. PROF. BOONJAI SRISATIDNARAKUL, RN., Ed.D., 143 pp.

The purpose of this research was to explore good followers' characteristics indicators of staff nurses in Regional Hospital and Medical Centers. Three main steps were conducted. The first step was to conduct for research framework by using literature review. The second step was to develop the questionnaire. The questionnaire was developed by the researcher and judged to be acceptable by the panel of experts. The reliability of the questionnaire test by using Cronbach's alpha coefficient was 0.94. The third step was to collect data. The sample consisted of 598 staff nurses. Response rate for the study was 92 percent. The data were analyzed by using factor analysis statistic, extraction by principal component analysis with an orthogonal rotation and varimax method. Items were selected base on the following criterias : a) factor with an eigenvalue > 1.0. b) factor with item at least 3 items c) item-factor loading at least .40.

The findings were as follows:

Good followers' characteristics Indicators of staff nurse in Regional Hospital and Medical Centers consisted of seven-factors, accounted for 67.46 percent of the variance. The seven-factors were as follows:

1. Assertiveness consisted of 10 items, accounted for 12.54 percent of the variance.
2. Discipline consisted of 6 items, accounted for 11.91 percent of the variance
3. Self development consisted of 11 items, accounted for 11.45 percent of the variance.
4. Self management consisted of 9 items, accounted for 10.56 percent of the variance.
5. Devoted to organization consisted of 9 items, accounted for 10.16 percent of the variance.
6. Cooperation consisted of 5 items, accounted for 6.93 percent of the variance.
7. Generous consisted of 4 items, accounted for 3.91 percent of the variance.

Field of study :...Nursing Administration..... Student's signature..... *Boonjai Srisatidnarakul*

Academic year :..... 2008..... Principal Advisor's signature..... *Boonjai Srisatidnarakul*

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งเสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความรัก ความห่วงใย เอาใจใส่และเป็นกำลังใจอย่างดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.ชูศักดิ์ ชัมภลิจิต กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาทางสถิติ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ การสอนที่มีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันต่าง ๆ ทุกท่าน ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบความตรงและแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ทุกท่านที่อนุญาตและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทดลองใช้เครื่องมือ และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่สนับสนุนทุนส่วนหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้กำลังใจตลอดมา

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง .....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
ปัญหาการวิจัย .....	6
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. โรงพยาบาลศูนย์ .....	10
2.แนวคิดตัวชี้วัด .....	10
3.แนวคิดเกี่ยวกับผู้ตาม .....	15
4.คุณลักษณะผู้ตามที่ดี.....	26
5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	46
6.กรอบแนวคิดการวิจัย.....	49
3. วิธีการดำเนินการวิจัย.....	50
ขั้นที่ 1 วิเคราะห์เอกสารโดยศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะผู้ตามที่ดี.....	51
ขั้นที่ 2 กำหนดกรอบความคิดองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดี.....	51
ขั้นที่ 3 การสร้างเครื่องมือ.....	52
ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	53
ขั้นที่ 5 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56

บทที่	หน้า
ชั้นที่ 6 การรวบรวมข้อมูล.....	58
ชั้นที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปรายผลการวิจัย.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	96
รายการอ้างอิง .....	97
ภาคผนวก .....	111
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	112
ภาคผนวก ข จดหมายเชิญเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและขอความร่วมมือในการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย.....	124
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	139

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

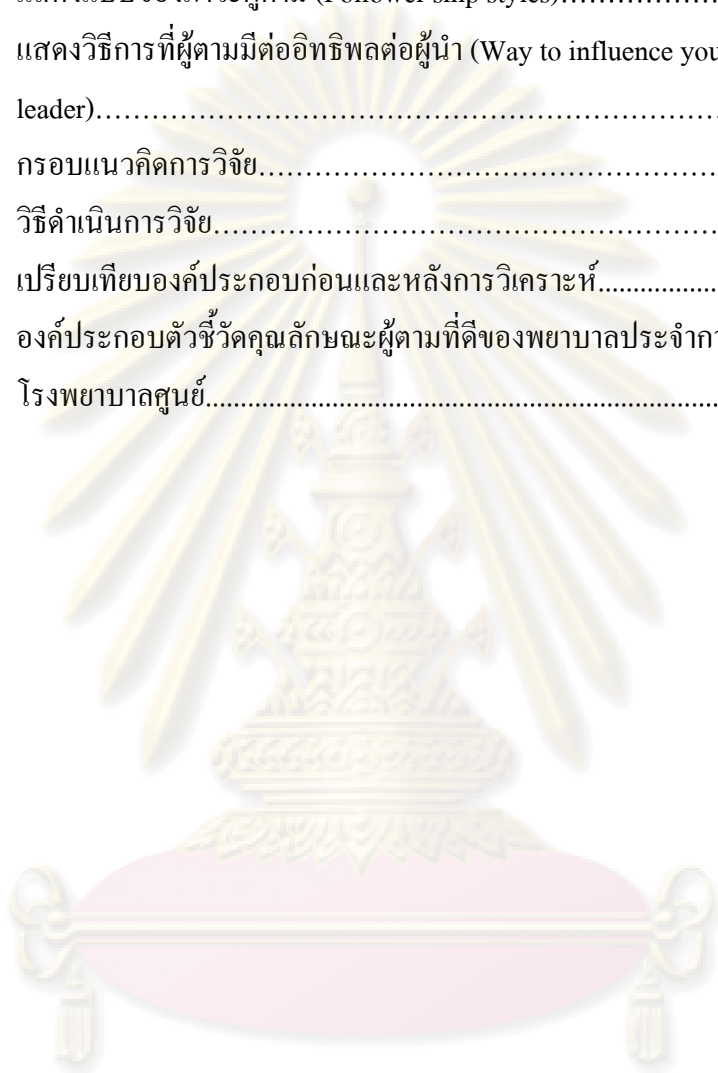


สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางวิเคราะห์คุณลักษณะผู้ตามที่ดี.....	29
2	ด้านบริหารจัดการตนเองได้.....	33
3	ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน.....	36
4	ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....	38
5	ด้านมีความกล้าแสดงออก.....	41
6	ด้านให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน.....	43
7	ด้านมีระเบียบวินัย.....	45
8	แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะผู้ตามที่ดีก่อนรวบรวมข้อมูล และหลังเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามองค์ประกอบ.....	55
9	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาล ในการศึกษา.....	57
10	จำนวนประชากร และ ขนาดตัวอย่างในการวิจัย.....	58
11	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....	61
12	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามงานการพยาบาลผู้ป่วยที่ ปฏิบัติงาน (n = 597).....	63
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรตัวชี้วัด คุณลักษณะ ผู้ตามที่ดีของพยาบาล (n= 598).....	64
14	ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนใน แต่ละตัวประกอบของตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์.....	69
15	องค์ประกอบที่ 1 ด้านมีความกล้าแสดงออก.....	72
16	องค์ประกอบที่ 2 ด้านมีระเบียบวินัย.....	73
17	องค์ประกอบที่ 3 ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....	74
18	องค์ประกอบ 4 ด้านบริหารจัดการตนเองได้.....	75
19	องค์ประกอบที่ 5 ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน.....	76
20	องค์ประกอบที่ 6 ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน.....	77
21	องค์ประกอบที่ 7 ด้านมีน้ำใจ.....	78

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่		หน้า
1	แสดงแบบของภาวะผู้ตาม (Follower ship styles).....	19
2	แสดงวิธีการที่ผู้ตามมีต่ออิทธิพลต่อผู้นำ (Way to influence your leader).....	25
3	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	49
4	วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
5	เปรียบเทียบองค์ประกอบก่อนและหลังการวิเคราะห์.....	70
6	องค์ประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์.....	71



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกได้ประจักษ์แล้วว่าองค์กรและธุรกิจทุกชนิดซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ด้านข้อมูลสารสนเทศ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความยุ่งเหยิง ทั้งในองค์กรและในบุคคล จึงต้องการทักษะความเป็นผู้นำที่แตกต่างออกไปหรือแนวใหม่ของภาวะผู้นำนั่นเอง (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546: 7) หากผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำน้อย อาจต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้ง รวมทั้งการท้าทายอำนาจการบังคับบัญชาจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547: 219) จะเห็นได้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อผู้นำ ซึ่งจากทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เกือบทุกทฤษฎี มีแนวคิดตรงกัน คือผู้นำจะต้องปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะผู้ตามของตน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545: 193) Chaleff (1998) กล่าวว่า “เป็นการยากที่ผู้นำจะสามารถใช้อำนาจได้อย่างชาญฉลาดหรือบริหารงานให้มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืน โดยปราศจากผู้ตามที่มีภูมิปัญญา ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานของผู้นำให้มีประสิทธิผลได้” สอดคล้องกับแนวคิดของ Kelley (1992) ที่กล่าวว่า ผู้ตามมีส่วนสำคัญ องค์กรจะดำเนินการได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ตาม ผู้ตามจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญ และควรให้การยอมรับผู้ตามจะช่วยเหลือผู้นำและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

การทำงานให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิผลตามเป้าประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ย่อมต้องการบุคลากรทุกคนที่มีคุณลักษณะที่ส่งผลให้งานมีประสิทธิผลที่ดีทั้งผู้นำและผู้ตาม การศึกษาจากเอกสารตำราและรายงานการวิจัยในด้านการบริหารที่ผ่านมาให้แนวความคิดนี้เสมอมา ผู้นำที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนจึงต้องอาศัยผู้ตามที่มีความสามารถร่วมไปด้วย เพราะผู้ตามที่ดีจะสนับสนุนช่วยเหลือผู้นำในการทำงานตามเป้าหมายจนสำเร็จ ผู้ตามที่มีคุณลักษณะที่ดีจึงเป็นสุดยอดปรารถนาของหน่วยงาน ซึ่งการเป็นผู้ตามที่ดีของบุคคลในองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นได้เอง แต่ต้องมีการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ของพวกเขาเหล่านั้นด้วยเช่นกัน

เป็นที่ยอมรับว่ามนุษย์ทุกคนรวมทั้งคนที่เป็ผู้นำ ล้วนแต่เคยเป็นผู้ตามมาก่อนในช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิต ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างเป็นบทบาทพื้นฐานของบุคคลที่แสดงสลับเปลี่ยนกันแล้วแต่สถานการณ์อยู่ตลอดเวลา (Bass, 1981: 240; Kelley, 1988:144; Weiss, 2001: 196) เช่นผู้บริหารระดับต้นต้องแสดงบทบาทผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงบทบาทผู้ตาม ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารระดับต้นยังมีผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า จึงต้องแสดงบทบาทผู้ตาม และผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่าแสดงบทบาทผู้นำ (Kelley, 1988)

Tappen (1995) กล่าวว่าเมื่อผู้นำต้องเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของกลุ่มในการทำงานให้กับองค์กรนั้นผู้นำต้องแสดงออกคือ ภาวะผู้นำ ซึ่งไม่จำเป็นว่าจะต้องเกิดความสำเร็จเสมอไป

และไม่จำเป็นว่าผู้นำจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติในฐานะผู้นำ ผู้ตามหรือผู้ร่วมงาน คือผู้ปฏิบัติในบทบาทผู้นำได้เช่นเดียวกันเพราะการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้ตามจะเป็นวิธีหนึ่งของการพัฒนาผู้ตามที่มีประสิทธิผล

Kison (1989) ได้อธิบายว่า ผู้ตามคือ องค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งใน 5 องค์ประกอบ ซึ่งได้แก่ เป้าหมาย การสื่อสาร สถานการณ์ ผู้นำ และผู้ตาม ที่ต้องเกี่ยวพันกัน ในภาวะผู้นำนั้น คือ ณ ภาวะผู้นำหนึ่งๆ (Leadership moment) 5 องค์ประกอบที่ทำงานร่วมกันแล้ว แสดงออกเป็นภาวะผู้นำ คือ ณ จุดนั้น ถ้าองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งเปลี่ยนแปลงไป ภาวะผู้นำก็จะเปลี่ยนไปด้วย ดังนั้น “พฤติกรรมผู้ตาม” จะทำให้ “พฤติกรรมผู้นำ” เปลี่ยนแปลงได้นั้นเอง และหากพิจารณาตามแนวคิดดังกล่าว บทบาทของผู้ตามในองค์การจึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า บทบาทของผู้นำ และพบว่าองค์การที่ประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้ตามที่ดี มีประสิทธิผล ซึ่งผู้ตามที่ดีมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการจัดการตนเอง 2) รับผิดชอบในการทำงาน 3) มุ่งเน้นการสร้างความสามารถของตนเอง และ 4) กล้าแสดงออก (Kelley, 1992)

ประโยชน์และคุณค่าของภาวะผู้ตามที่ดี จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสารทางวิชาการและการศึกษาวิจัยต่างๆ พบว่ามีผลการศึกษาที่สนับสนุนให้เชื่อว่าภาวะผู้ตามที่ดีมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์การพยาบาล และโรงพยาบาล เช่น

การศึกษาของลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (2545) เรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยมากที่สุด และตัวแปรภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลเพียงตัวเดียว สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ถึงร้อยละ 43.2 นอกจากนี้ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้มากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้ตามที่ดีมีประสิทธิผลสูงของพยาบาล จะทำให้ประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ซึ่งเป็นผลรวมมาจากประสิทธิผลของหอผู้ป่วยสูงขึ้นตามไปด้วย

การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล เรื่องการศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ของสายสิญจ์ เลิศพรภักย์ (2548) ใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 2) อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน และ 3) ความมีระเบียบวินัย

ส่วนการศึกษาที่ใกล้เคียงกับประเด็นการพัฒนาคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ที่มีการศึกษาในต่างประเทศ เช่น Barbara Barum (1987: 5) กล่าวว่า การทำงานของผู้นำไม่ว่าจะเป็นสมัยใดๆ ก็เป็นเช่นนี้ แต่ต่อไปในอนาคต ความเป็นผู้นำหรือผู้นำน่าจะเป็นงานที่ง่ายกว่าการ

เป็นผู้ตาม นักวิชาการท่านนี้ให้ข้อคิดที่ชัดเจนว่า ความเป็นผู้ตามจะเป็นสิ่งที่สร้างยากมากขึ้น เนื่องจากในอนาคต การปฏิบัติของคนกลุ่มใหญ่มีศักยภาพสูงที่จะมีอิทธิพลต่อวิชาชีพ นั่นคือ พยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงต่อผู้ป่วย คือผู้ที่รู้ว่าคุณภาพการดูแลผู้ป่วยคืออะไร ไม่ใช่ผู้บริหาร ที่เป็นผู้เขียนมาตรฐานการดูแล แสดงให้เห็นว่าผู้ตามคือผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและมีอิทธิพลต่ออนาคตของวิชาชีพและของโลก

การพัฒนาทักษะความเป็นผู้ตามจึงเป็นสิ่งจำเป็นในวิชาชีพและในการอาศัยอยู่ในโลกนี้ ทุกคนจะต้องสร้างขึ้นในตนในทางที่มีประสิทธิภาพ นักวิชาการจำนวนมากเชื่อเช่นนี้(Chaleff,1998; Kelley, 1998) ซึ่ง Chaleff (1998: 89) กล่าวว่า ทักษะของผู้ตามเรียนรู้ได้อย่างไม่เป็นทางการ แต่ก็มี ความชัดเจนว่าต้องเรียนรู้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษาคณะคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลเป็นเรื่องที่ในต่างประเทศก็มีความสนใจศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันเช่นเดียวกัน การศึกษาจากการรับรู้ของพยาบาลจะได้แง่มุมที่เป็นความคาดหวังของ พยาบาลเองที่มีความตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งที่พยาบาลต้องการให้เป็นหรือคาดว่าเป็นสิ่งที่มี ความสำคัญที่พยาบาลผู้อื่นควรจะเป็น

นักวิชาการด้านภาวะผู้นำในปัจจุบันได้ให้ความสนใจเรื่อง “ความเป็นผู้ตาม” มากยิ่งขึ้น เพราะผู้ตามเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำดังกล่าวแล้ว ผู้นำต้องทำงานร่วมกับผู้ตาม ตลอดเวลา เมื่อพิจารณาถึงความต้องการร่วมกันทำงานแล้ว จะพบว่าความคิดและความรู้เรื่อง เกี่ยวกับผู้ตามเป็นเรื่องที่ต้องการความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ความรู้และการวิจัยเรื่องผู้นำเกิด มากขึ้น แต่องค์ความรู้ในด้านผู้ตามยังเกิดน้อย สอดคล้องกับ Greenberg (1993) ที่กล่าวว่า ถึงแม้ ผู้ตามจะมีความสำคัญและมีจำนวนมากกว่าผู้นำ แต่ถูกมองข้ามไป ซึ่งส่วนใหญ่จะมีการศึกษาใน ผู้นำมากกว่า ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลเพื่อเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับ เรื่องผู้ตามและเป็นการพัฒนาคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลอีกด้วย

พยาบาลเป็นผู้ปฏิบัติหรือผู้ตาม โดยรับนโยบายจากหัวหน้าหรือผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้นำมา ปฏิบัติการดำเนินงานของหรือผู้ป่วยต้องอาศัยการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการเป็นหลัก ลักษณะงานของพยาบาลต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งต้องการความถูกต้องและแม่นยำในการ ให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยและผู้รับบริการ จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพของงานต้องอาศัย คุณภาพของผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามนั่นเอง ซึ่งฟาริดา อิบราฮิม (2535: 163) กล่าวว่า การที่พยาบาล ประจำการจะสามารถปฏิบัติงานในการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ย่อมต้องอาศัยความมีคุณภาพ ของตัวพยาบาลเองเป็นสำคัญ และการที่พยาบาลจะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่มีคุณภาพ มาตรฐานได้ ก็ขึ้นอยู่กับพยาบาลผู้นั้นต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติงาน สามารถบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้าหรือผู้ป่วยเป็นพิเศษ โดยหัวหน้าหรือผู้ป่วยหรือผู้นำไม่ต้องคอยมานิเทศหรือควบคุม เพราะมีความมุ่งมั่นทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อผู้อื่น มี



ความกล้าในการแสดงออกที่เหมาะสม กล้าเสนอความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ ซึ่งพยาบาลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ เรียกว่ามีคุณลักษณะของผู้ตามที่ดี จะส่งผลให้มีการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิผล (พวงรัตน์ บุญญาบุรุษย์, 2546: 50; Kelley, 1988)

สำหรับแนวทางที่เป็นตัวกำกับการนำไปสู่องค์ประกอบหรือคุณลักษณะผู้ตามที่ดีดังกล่าว นั้น จำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับใช้ในการกำกับ กำหนดแนวทางปฏิบัติและการประเมินที่มีความชัดเจน เหมาะสมสำหรับนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งเครื่องมือที่นำมาใช้คือ ตัวชี้วัด เพราะตัวชี้วัดสามารถเป็นตัวประเมินสถานการณ์ หรือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สามารถบอกสถานการณ์ที่เป็นอยู่ หรือที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาที่เราศึกษา เพื่อให้ทราบว่าสถานการณ์นั้นๆ อยู่ในระดับใด มีภาวะอย่างไร (Johnstone, 1981: 2 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2543) ซึ่งจากการศึกษาองค์การที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือในการกำกับแนวทางปฏิบัติ และการพัฒนาตัวชี้วัดนั้น ควรศึกษาจากบุคลากรในองค์กรนั้นๆ รวมทั้งต้องมีความเหมาะสมกับแต่ละวิชาชีพ จึงจะเกิดประสิทธิผลในการวัด (Nieva and Sorra, 2003: 9) เพราะแต่ละองค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองมีแบบแผนพฤติกรรมในองค์กรที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการแสดงออก ซึ่งมาจากพื้นฐานความเชื่อ ค่านิยม และร่วมกับสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นด้วย (Cooke and Laffery, 1989 อ้างถึงใน เพ็ญผกา พุ่มพวง, 2547)

โรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพ ในแต่ละเขตตามระบบเครือข่ายการพัฒนาสาธารณสุข มีจำนวนทั้งหมด 25 แห่ง มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วย 17,589 เตียง ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองหรืออำเภอที่มีขนาดใหญ่ ในจังหวัดที่มีประชากรหนาแน่น ลักษณะงานประกอบด้วยงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค งานด้านการรักษาพยาบาลทุกสาขา งานการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ และงานด้านการวิจัยให้บริการการรักษาพยาบาลที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ หรือการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย พยาบาลเป็นบุคลากรด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลศูนย์โดยมีประมาณร้อยละ 70 ของข้าราชการทั้งหมด ให้บริการในหอผู้ป่วยเป็นไปตามนโยบาย ปรัชญาของฝ่ายการพยาบาล และโรงพยาบาล มีการให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำหน้าที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังต้องประสานงานกับฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บริการที่ตอบสนองความต้องการแก่ผู้ใช้บริการ โรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลที่ได้พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานโดยนำ TQM มาบริหารงานทั่วทั้งองค์กร เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรผู้ปฏิบัติ จึงกล่าวได้ว่า ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตามในการเป็นผู้ร่วมมือในกระบวนการพัฒนาคุณภาพงาน ด้านผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลได้ตอบสนองนโยบายสู่การปฏิบัติโดยมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลการพัฒนาพยาบาลประจำการ โดยพิจารณาคุณลักษณะที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ พยาบาลทุกคนได้รับข้อมูล ความรู้มาจากการเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ จากการประชุมพิเศษ การนิเทศ



ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และผู้บริหารในฝ่ายการพยาบาล การรวบรวมข้อมูลคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ มีเพียงรวบรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารในการสัมมนาที่ผ่านมา ซึ่งข้อมูลเป็นลักษณะเฉพาะใช้ในหน่วยงานเฉพาะในบางโรงพยาบาล ข้อมูลจากการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านมามีผลการศึกษาวิจัยที่เป็นมุมมองจากความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านเดียว แต่ยังไม่มียังไม่มีข้อมูลการศึกษาอย่างเป็นแบบแผนกับภาวะผู้ตามที่ดีของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ตามการรับรู้ของพยาบาลในภาพรวมไว้เลย การศึกษาเพื่อประมวลคุณลักษณะผู้ตามที่ดีในครั้งนี่จะเป็นการศึกษาที่เฉพาะกับกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ในมุมมองของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นมุมมองจากกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างจากการศึกษาที่ผ่านมา

การศึกษาของ Daft (1999) การจัดลำดับความสำคัญของคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน ตามความต้องการของผู้นำและผู้ตาม พบว่า ผู้นำและผู้ตามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องความคิดที่ก้าวหน้า และแรงคล้อย ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญแต่เป็นเรื่องที่ไม่สำคัญในมุมมองของผู้ตาม การทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกำหนดตัวชี้วัด หรือการพัฒนาเกณฑ์ปฏิบัติในงานให้แนวคิดเกี่ยวกับการเปิดรับข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องที่ควร ได้ความคิดเห็นจากหลายๆ ฝ่าย และอีกประการหนึ่งคือ ความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกันกับความคาดหวังของผู้ปฏิบัติเองทั้งหมดก็ได้ จากการทบทวนแนวคิดของผู้ตามที่ดี ตามการรับรู้ของผู้บริหารกับพยาบาลปฏิบัติการ ที่ศึกษาจากสถานที่ที่แตกต่างกัน จะพบว่าแม้ในเนื้อหาสาระจะมีความคล้ายคลึงกัน แต่ก็ยังมีความแตกต่างกันในประเด็นของน้ำหนักความสำคัญของแต่ละคุณลักษณะ ซึ่งอาจเนื่องมาจากการศึกษานั้นมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น พยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ ประเทศไทย กับพยาบาลในโรงพยาบาลต่างประเทศ ความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่ดี อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามบริบทขององค์กรซึ่งมีพันธกิจ และค่านิยมร่วมที่แตกต่างกันได้

การได้รับความรู้ถึงคุณลักษณะผู้ตามที่ดีมีประสิทธิผลของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ จึงเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ทางการบริหารการพยาบาลที่เป็นปัจจุบัน และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ช่วยในการทบทวนว่าความคาดหวังของผู้นำต่อตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลนั้นสอดคล้องกันหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด

สำหรับการประเมินคุณลักษณะผู้ตามที่ดี สามารถประเมินได้จากพฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาล จากสิ่งที่ชี้วัดให้เห็นคุณลักษณะในด้านนั้นๆ ที่บ่งชี้คุณลักษณะผู้ตามที่ดี ตามแนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลงาน มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ที่เหมาะสมในการทำหน้าที่ผู้ประเมิน (Fisher and et al., 1993 อ้างถึงใน สุมาลี เสงสุวรรณ, 2541) เสนอว่า การประเมินงานอาจใช้บุคคลหลายตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชา กรรมการที่แต่งตั้ง

แต่มีข้อเสนอว่า การใช้วิธีประเมินแบบ 360 องศา คือ ผู้ประเมินเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และตนเอง เป็นวิธีที่ช่วยให้เห็นข้อมูลทุกมุมมอง กรณีที่ไม่สามารถทำได้ครบ ก็ควรได้ประเมินโดยตนเองและผู้บังคับบัญชา เพราะเป็นผู้ควบคุมการทำงานและเป็นผู้ที่รู้จักงานของตนเองดีที่สุด

การศึกษาครั้งนี้ จึงศึกษาจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เชื่อมโยงกับองค์ความรู้ทางการบริหารการพยาบาลเดิมที่ผ่านมา เนื่องจากมีการศึกษาตามความคาดหวังของผู้บริหารไว้แล้ว และใช้การเก็บข้อมูลจากสิ่งมีชีวิตให้เห็นคุณลักษณะผู้ตามที่ดีในด้านนั้นๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ คือ การวิเคราะห์ปัจจัย

### ปัญหาการวิจัย

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วยตัวชี้วัดใดบ้าง

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำนวนประชากรที่แน่นอน ใช้ข้อมูลจากข้อมูลจำนวนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ มาไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่ผู้วิจัยทำการสำรวจทางโทรศัพท์ในปี 2551 จากฐานข้อมูลของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ เดือนมีนาคม 2551
2. แนวคิดการพัฒนาตัวชี้วัดใช้แนวคิดการพัฒนาค้นคว้าของ Johnstone (1981)

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมที่พยาบาลกลุ่มตัวอย่าง ระบุตามความคิดเห็นว่า เป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับการเป็นผู้ตามที่ดีเพื่อจะทำงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ
2. ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล หมายถึง สิ่งที่ใช้บ่งชี้พฤติกรรมแสดงออกของพยาบาล ที่มีคุณลักษณะผู้ตามที่ดี เพื่อทำงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ โดยตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ตำราวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

2.1 บริหารจัดการตนเองได้ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความรับผิดชอบในการทำงาน มีการวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า ทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา วิเคราะห์งานและปฏิบัติได้สำเร็จ โดยไม่ต้องมีการควบคุมมาจากหัวหน้างาน มีอิสระในการทำงาน ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนด

2.2 อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงเป็นผู้มีความทุ่มเทในงาน เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตน อดทน ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคในการทำงาน อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางาน

2.3 การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึง การหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ต้องการปรับปรุงตนเอง มีแผนการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยมีการวิเคราะห์ตนเองทั้งก่อนและหลังการพัฒนา ร่วมประชุม ปรึกษา อบรม นำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงการทำงานของตนเพื่อพัฒนางานของหน่วยงานให้มีประสิทธิผลดี

2.4 มีความกล้าแสดงออก หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าพูดอย่างเปิดเผยในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าซักถามในสิ่งที่ยังไม่เข้าใจ กล้าตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น กล้าเสนอแนะความคิดอย่างมีเหตุผล ไม่ล่วงละเมิดสิทธิผู้อื่น มีความสามารถสื่อสารที่แสดงถึงความต้องการได้อย่างชัดเจน

2.5 ให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการทำงาน เชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและปฏิบัติตามข้อตกลงของทีมงาน เสนอตัวที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถให้ร่วมมือในการทำงานด้วยความกระตือรือร้น ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้โดยไม่ต้องรอการร้องขอ ช่วยเหลืองานกิจกรรมพิเศษของหน่วยงาน

2.6 มีระเบียบวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงการควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองให้อยู่ในกฎระเบียบของหน่วยงาน ยึดถือระเบียบข้อบังคับและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา เคารพในสิทธิของผู้อื่น และเป็นผู้วางตัวได้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ

3. พยาบาล หมายถึง บุคคลที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาล และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วยเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลศูนย์สามารถใช้ผลการวิจัยไปประกอบการพัฒนาสร้างเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของพยาบาล และพัฒนาพยาบาลให้มีคุณลักษณะผู้ตามที่มีประสิทธิผลเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน และช่วยให้ผู้นำทางการแพทย์สามารถลดข้อขัดแย้งในการทำงาน

2. พยาบาลในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน



ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ ผู้วิจัยได้ทบทวน แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้กำหนดประเด็นไว้ดังนี้

1. โรงพยาบาลศูนย์
2. แนวคิดตัวชี้วัด
  - 2.1 ความหมายตัวชี้วัด
  - 2.2 วิธีพัฒนาตัวชี้วัด
  - 2.3 ลักษณะสำคัญของตัวชี้วัด
  - 2.4 ความตรงภายในและความเชื่อมั่นของตัวชี้วัด
  - 2.5 ชนิดของตัวชี้วัด
  - 2.6 ประโยชน์ของตัวชี้วัด
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตามและคุณลักษณะผู้ตามที่ดี
  - 3.1 ความหมายของผู้ตาม
  - 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ตาม
  - 3.3 แบบของภาวะผู้ตาม
  - 3.4 คุณประโยชน์ของผู้ตามที่มีต่อภาวะผู้นำ
  - 3.5 คุณลักษณะผู้ตามที่ดี
  - 3.6 กลยุทธ์การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล
4. คุณลักษณะของพยาบาลที่ดี
  - 4.1 ลักษณะพฤติกรรมพยาบาลที่ดี ตามแนวคิดองค์การเชิงสร้างสรรค์
  - 4.2 คุณลักษณะพยาบาลที่ถูกคาดหวัง
  - 4.3 องค์ประกอบคุณลักษณะผู้ตามที่ดี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1. โรงพยาบาลศูนย์

### 1.1 ลักษณะทั่วไปของโรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลศูนย์ขึ้นอยู่กับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในเขตศูนย์กลางหรือเขตส่วนภูมิภาค ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองหรืออำเภอขนาดใหญ่ของจังหวัดที่มีประชากรหนาแน่น ซึ่งเป็นจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางด้านต่างๆ เช่น การคมนาคม การศึกษา การเศรษฐกิจ และการรักษาความปลอดภัยของประเทศ ปัจจุบันมีโรงพยาบาลศูนย์เปิดให้บริการจำนวน 25 โรงพยาบาล เขตตรวจราชการ มี 12 เขต (กองโรงพยาบาลภูมิภาค, 2542)

### 1.2 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลศูนย์

กองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2542: 68) ได้กำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ โรงพยาบาลศูนย์ ดังนี้

1.2.1 ให้บริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิและตติยภูมิ โดยเป็นบริการที่ผสมผสานทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งการให้บริการแก่ผู้ป่วยที่ต้องการแพทย์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งส่งต่อมาจากโรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาลทั่วไป

1.2.2 ให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศตลอดจนให้บริการฝึกอบรมแก่ประชาชนให้มีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

1.2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยด้านสาธารณสุข เพื่อวิเคราะห์แก้ไขปัญหา และพัฒนางานสาธารณสุขของประเทศ

1.2.4 ให้การสนับสนุนหน่วยงานสาธารณสุขในระดับรอง คือ ระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน

## 2. แนวคิดตัวชี้วัด

ปัจจุบันกระแสแห่งการพัฒนาคุณภาพได้ถูกนำมาใช้มากขึ้นในการปฏิบัติงานของทุกองค์การ การสร้างคุณภาพของการบริหารงานที่ดีได้นั้น กลุ่มงานการพยาบาลจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือในการวัดหรือประเมินคุณลักษณะที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดจึงเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการวัดหรือประเมินคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นการเข้าใจซึ่งความหมาย วิธีการพัฒนาตัวชี้วัด ชนิดของตัวชี้วัด และประโยชน์ของตัวชี้วัด จะนำไปสู่ความเข้าใจในการสร้างตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลได้ดีขึ้น



## 2.1 ความหมายของตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด เป็นคำที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า“Indicator” ซึ่งตามพจนานุกรมออกซ์ฟอร์ด (Oxford dictionary, cited in Johnstone, 1981: 2) ได้ให้ความหมายของ Indicator ไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ยังชี้สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสิ่งที่ใช้บ่งชี้ทิศทางในการทำงานสิ่งบางอย่าง ส่วนพจนานุกรมเวบสเตอร์ (Webster dictionary, cited in Johnstone, 1981: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นสิ่งที่บ่งชี้หรือสิ่งที่ชี้บอกสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะมากกว่าหรือน้อยกว่าความเป็นจริงได้บ้าง ตัวชี้วัดสามารถใช้เป็นตัวประเมินสถานการณ์หรือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่สามารถบอกสถานการณ์ที่เป็นอยู่ หรือที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาที่เราศึกษา เพื่อให้ทราบว่าสถานการณ์นั้นอยู่ในระดับใด

จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ และคณะ (2543) ให้ความหมายของตัวชี้วัดว่า หมายถึง เครื่องมือในการวัดหรือประเมินคุณภาพวิธีหนึ่ง สามารถเป็นเครื่องมือประเมิน ได้ทั้งผลลัพธ์ย่อยๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการหลัก อาจกล่าวได้ว่าเป็นวิธีการในการประเมินคุณภาพที่จุดใดจุดหนึ่งของการเชื่อมโยงกระบวนการของการให้บริการกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2543) ให้ความหมายตัวชี้วัด หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งชี้บอกสถานภาพหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2548) ให้ความหมายตัวชี้วัดคือ สารสนเทศที่บ่งบอกสถานภาพหรือสภาพการณ์การดำเนินงานขององค์การซึ่งอาจอยู่ในรูปค่าที่สังเกตได้เป็นตัวเลข ข้อความ องค์ประกอบ ตัวแปร หรือสภาพการณ์ปัญหาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

จากคำนิยามที่นักวิชาการกล่าวถึงตัวชี้วัด สามารถสรุปความหมายได้ดังนี้ ตัวชี้วัด หมายถึง สิ่งที่ใช้บ่งชี้ ตรวจสอบ ประเมิน ที่สะท้อนคุณลักษณะของสิ่งที่เรากำลังศึกษาเพื่อใช้บอกทิศทางในการสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

## 2.2 วิธีการพัฒนาตัวชี้วัด

Johnstone (1981: 33-38; 71-77 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2543) อธิบายถึงวิธีการสร้างหรือพัฒนาตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย 3 วิธีหลัก ดังนี้

### 2.2.1 การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการนำไปใช้ (Pragmatic reduction)

การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการนำไปใช้ทำได้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

2.2.1.1 การคัดเลือกตัวแปรมาจำนวนหนึ่งซึ่งผู้พัฒนาพิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้กำหนดตัวชี้วัด ซึ่งการพัฒนาตัวบ่งชี้แนวทางนี้จะได้ตัวชี้วัดที่เป็นตัวแทน (Representative indicator)

2.2.1.2 การคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน มาทำการรวมเข้าด้วยกัน (Combination) เพื่อลดจำนวนตัวแปรลง ซึ่งการพัฒนาตัวชี้วัดแนวทางนี้ จะได้ตัวชี้วัดที่มีความชัดเจนในการบ่งชี้ถึงคุณลักษณะของสถานการณ์นั้น ๆ

จุดอ่อนของวิธีการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการนำไปใช้คือ การคัดเลือกตัวแปรโดยอาศัยดุลยพินิจของผู้คัดเลือกหรือผู้ศึกษาตัวชี้วัด ซึ่งอาจเกิดความลำเอียงในการคัดเลือกตัวแปรได้ วิธีการพัฒนาตัวชี้วัดจึงไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร

### 2.2.2 การพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎี (Theoretical method)

การพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎี เป็นวิธีการนำตัวแปรจำนวนหนึ่งที่ได้มาจากการคัดเลือกตามหลักทฤษฎี มาพิจารณากำหนดน้ำหนักตัวแปรตามความสำคัญของตัวแปรจากนั้นนำมาคำนวณค่าตัวชี้วัดรวมด้วยวิธีการตามหลักคณิตศาสตร์ ในการพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎีเพื่อให้ได้ตัวชี้วัดที่ดี และถูกต้องตามหลักทฤษฎี จำเป็นต้องอาศัยหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

**หลักการที่ 1** คัดเลือกตัวแปรองค์ประกอบ (Selecting the component variables) เพื่อให้ตัวแปรองค์ประกอบที่คัดเลือกมามีความเหมาะสมในการนำมากำหนดตัวชี้วัด ประการแรกที่ต้องศึกษา คือ ผู้วิจัยจำเป็นต้องศึกษาคุณลักษณะของสภาวะการณ์ที่ต้องการนำตัวชี้วัดที่พัฒนาได้มาบ่งชี้ควมมีคุณภาพการทำงาน ซึ่งอาจใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร(Document) ข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Theoretical proposition) หรือความคิดเห็นที่สอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Expert consensus) ซึ่งข้อมูลที่ได้ในขั้นตอนนี้จะนำมาใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกตัวแปรองค์ประกอบที่จะนำมากำหนดตัวชี้วัดในกรณีที่ตัวแปรองค์ประกอบมีจำนวนมาก ผู้วิจัยควรต้องทำการลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยตัว เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาความเกี่ยวพันของตัวแปร(Confounding) ซึ่งจะทำให้เกิดความยุ่งยากในการแปลความหมายของผลที่ได้ การลดจำนวนตัวแปรทำได้โดยการยุบรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกันหรือโดยการคัดเลือกตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงมาเพียงตัวแปรใดตัวแปรหนึ่ง ทั้งนี้ในการพิจารณาว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กับตัวใดสูงนั้น ทำได้โดยใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

**หลักการที่ 2** หลักการกำหนดน้ำหนักตัวแปร (Defining the weights) การกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปรที่นำมาศึกษา กระทำได้ 3 วิธีการ ดังนี้

วิธีการที่ 1 การกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยใช้ความคิดเห็น ในกรณีนี้สามารถทำการกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวให้มีน้ำหนักเท่าๆกัน หรือกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวให้แตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีความสำคัญเท่าเทียมกันหรือไม่ ในการกำหนดน้ำหนักตัวแปรอาจกำหนดจากช่วงระดับต่างๆ กัน เช่น กำหนดจากช่วงระดับ 1 - 5 หรือกำหนดจากช่วงระดับ 1 - 7 หรือ 1 - 10 เป็นต้น สำหรับการพิจารณาน้ำหนักของตัวแปร อาจใช้ความคิดเห็นของผู้วิจัยหรือใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญก็ได้แต่โดยทั่วไปแล้วการกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยผู้เชี่ยวชาญจะได้รับการยอมรับมากกว่าการกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยผู้วิจัย โดยเฉพาะ

กำหนดน้ำหนักตัวแปรที่มีความซับซ้อน นอกจากนี้การกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เดลฟายเทคนิคก็เป็นที่ยอมรับ

วิธีการที่ 2 การกำหนดน้ำหนักตัวแปร โดยพิจารณาจากระยะเวลา และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการมาซึ่งการผลิตค่าของตัวแปรนั้นๆ เช่น การกำหนดค่าน้ำหนักตัวแปรวุฒิปริญญาเอกมากกว่าตัวแปรวุฒิปริญญาตรี เนื่องจากระยะเวลา และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการศึกษาของวุฒิปริญญาเอกมากกว่าวุฒิปริญญาตรี เป็นต้น

วิธีการที่ 3 การกำหนดน้ำหนักตัวแปรโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานที่ได้มีผู้ทำการศึกษาและกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว

### 2.2.3 การพัฒนาตัวชี้วัดโดยวิธีเชิงประจักษ์ (Empirical method)

การศึกษาตัวชี้วัดโดยวิธีเชิงประจักษ์ เป็นวิธีการศึกษาตัวชี้วัดที่มีความใกล้เคียงกับวิธีการพัฒนาตัวชี้วัดโดยยึดทฤษฎี ต่างกันแต่เพียงการกำหนดน้ำหนักตัวแปร กล่าวคือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรของวิธีการศึกษาตัวชี้วัดโดยยึดหลักทฤษฎี เป็นการกำหนดน้ำหนักตามความสำคัญของตัวแปร ซึ่งอาจใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือวิธีการอื่นๆ ที่กล่าวไว้แล้ว ส่วนการกำหนดน้ำหนักตัวแปรของวิธีการพัฒนาตัวชี้วัดโดยเชิงประจักษ์ เป็นการใช้วิธีการทางหลักสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

**สรุป** การศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวชี้วัดโดยวิธีเชิงประจักษ์ เนื่องจาก

- (1) วิธีดังกล่าวเป็นวิธีการที่ยอมรับกันแพร่หลาย
- (2) วิธีการดังกล่าวยังพบว่า มีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษามีขนาดใหญ่เพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์ได้ จากเหตุผลที่กล่าวมา การศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล จึงมีความเหมาะสมในการพัฒนาตัวชี้วัดโดยวิธีเชิงประจักษ์

## 2.3 ลักษณะสำคัญของตัวชี้วัด

ลักษณะสำคัญของตัวชี้วัด (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2543)

2.3.1 ตัวชี้วัดไม่จำเป็นต้องชี้บอกสิ่งต่าง หรือบ่งบอกธรรมชาติของสิ่งต่างๆ ได้อย่างแม่นยำ ตัวชี้วัดเป็นเพียงตัวบอกหรือบ่งชี้สิ่งต่างๆ ในลักษณะการประมาณ อาจมากกว่าหรือน้อยกว่าเป็นจริงได้บ้าง

2.3.2 ตัวชี้วัดจะประกอบด้วยตัวแปรหลายตัวที่มีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อที่จะบ่งบอกหรือบ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะภาพกว้างๆ ของสภาพการณ์ในระบบนั้นๆ

2.3.3 ตัวชี้วัดที่ใช้บ่งชี้ปริมาณของสิ่งใด ควรกำหนดในลักษณะปริมาณหรือคิดค่าเป็นตัวเลขได้ ไม่ใช่กำหนดในลักษณะการบรรยายข้อความล้วนๆ

2.3.4 ตัวชี้วัดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาหนึ่งหรือระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นช่วงระยะเวลาใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับความไวของการผันแปรของระบบที่นำมากำหนดตัวชี้วัด

2.3.5 ตัวชี้วัดควรต้องพัฒนามาจากการรวบรวมอย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการศึกษาวิจัยเพราะจะทำให้ตัวชี้วัดมีความน่าเชื่อถือ

## 2.4 ความตรงภายใน และความเชื่อมั่นของตัวชี้วัด

2.4.1 ความตรงภายใน (Internal validity) ความตรงภายในของตัวชี้วัดที่ศึกษาขึ้นนั้นแปรผันตามปัจจัยหลัก ๆ ดังนี้ (Johnstone, 1981: 55-68 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2543)

2.4.1.1 ความชัดเจนของคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่นำมากำหนดตัวชี้วัด เนื่องจากตัวแปรที่นำมากำหนดตัวชี้วัดนั้น โดยปกติแล้วไม่สามารถทำการวัดได้โดยตรงจึงจำเป็นต้องให้นิยามตัวแปรในลักษณะที่เป็นเชิงปฏิบัติการที่สามารถวัดค่าได้ซึ่งหากคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่นำมากำหนดตัวชี้วัดมีความชัดเจน และครอบคลุมโน้ตสน์ที่ศึกษามากเท่าใด รวมทั้งผู้วิจัยทำการพัฒนาตัวชี้วัดที่ครอบคลุม และตรงตามคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรด้วย ก็จะทำให้เพิ่มความตรงภายในของตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น แต่หากคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่นำมากำหนดตัวชี้วัดขาดความชัดเจน และไม่ครอบคลุมโน้ตสน์ที่ศึกษา หรือกล่าวได้ว่าเป็นการกำหนดตัวแปรเพียงบางส่วน (Fractional measurement) ซึ่งเป็นการลดความตรงภายในของตัวชี้วัดที่ศึกษา

2.4.1.2 ความผันแปรของมโนทัศน์ที่ศึกษา (Variability of concept) หากมโนทัศน์ที่ศึกษามีการผันแปรไปตามบริบทต่างๆ ตลอดเวลาแล้ว แม้ว่าผู้วิจัยได้ทำการกำหนดคำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่นำมากำหนดตัวชี้วัดอย่างชัดเจน และครอบคลุมแล้วก็ตามก็ยากที่จะทำให้ตีความหมายตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้นได้ตรงกับบริบทของมโนทัศน์ที่ศึกษา ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เป็นการลดความตรงภายในของตัวชี้วัดที่พัฒนาขึ้น

2.4.1.3 ตัวชี้วัดมีความเป็นตัวแทนมโนทัศน์ที่ศึกษา (Represent of variables) ในการคัดเลือกตัวชี้วัด หากได้ตัวชี้วัดที่มีความเป็นตัวแทนของมโนทัศน์ที่ศึกษาแล้วก็จะทำให้ตัวชี้วัดที่ศึกษานั้นมีความตรงภายใน แต่หากดัชนีขาดความเป็นตัวแทนของมโนทัศน์ที่ศึกษา ก็จะเป็นการลดความตรงภายในของตัวชี้วัดที่ศึกษา

2.4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ความเชื่อมั่นของตัวชี้วัดที่ศึกษา ขึ้นอยู่กับ

2.4.2.1 ความสอดคล้องของการประยุกต์คำนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรจากที่ได้กำหนดไว้มาใช้ในการศึกษาตัวชี้วัด

2.4.2.2 กระบวนการรวบรวมข้อมูล

2.4.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือวัดที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ตัวแปรที่มีความน่าเชื่อถือสูง

#### 2.4.2.4 กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2.5 ชนิดของตัวชี้วัด

การพิจารณาชนิดของตัวชี้วัดแบ่งเป็น 3 แบบดังนี้ คือ (สมเกียรติ โภชิสต์ย์, 2541; อนุวัฒน์ ศุภชุตีกุล, 2541)

2.5.1 ตัวชี้วัดเชิงโครงสร้าง (Structure indicator) เป็นตัวชี้วัดด้านคุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดการรักษาหรือการบริการขององค์กร อาจจะเป็นด้านบุคลากร เติง วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ ฯลฯ

2.5.2 ตัวชี้วัดเชิงกระบวนการ (Process indicator) เป็นตัวชี้วัดประเมินกระบวนการ กิจกรรม ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพจะมุ่งเน้นความสำคัญที่กระบวนการเป็นสำคัญ ถ้าตัวชี้วัดเชิงกระบวนการดีก็จะส่งผลให้ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ดี

2.5.3 ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ (Outcome indicator) เป็นการวัดผลการทำงานขององค์กร หรือผลลัพธ์จากกระบวนการให้บริการ

### 2.6 ประโยชน์ของตัวชี้วัด

2.6.1 ใช้เป็นเครื่องหมายในการติดตาม (Monitor) ตัวชี้วัดเป็นเพียงวิธีการหนึ่งที่ใช้ติดตามคุณภาพแต่ไม่ใช่เป็นการบ่งบอกคุณภาพโดยตรง เพราะคุณภาพมีหลายมิติไม่สามารถแสดงได้โดยตัวชี้วัดตัวใดตัวหนึ่ง

2.6.2 ใช้เป็นตัวบอกให้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง โดยการวิเคราะห์ค่าของตัวชี้วัด ว่ามีความสอดคล้องกับพันธกิจวิสัยทัศน์หรือไม่ สมควรจะพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือไม่

**สรุป** ชนิดของตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ที่ผู้วิจัยเลือกใช้ คือ ตัวชี้วัดเชิงโครงสร้าง เนื่องจากปัจจุบัน โรงพยาบาลมีการมุ่งเน้นในด้านการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพมากขึ้น ซึ่งคุณภาพจะเกิดขึ้นได้นั้นมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของพยาบาลประจำการ ผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติงานของโรงพยาบาล อันจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ทางด้านคุณภาพบริการที่ดีเกิดขึ้น

## 3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้ตาม

### 3.1 ความหมายของผู้ตาม และ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม

มีผู้ให้ความหมายของผู้ตาม และ ภาวะผู้ตาม สรุปได้ดังนี้

ผู้ตาม หมายถึง ผู้ที่แสดงบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำและองค์กร (Kelley, 1988: 142)

ผู้ตาม หมายถึง ผู้หนึ่งในกลุ่มหรือในองค์กรที่มีความรับผิดชอบร่วมกันกับสมาชิกคนอื่น รวมทั้งผู้นำหรือหัวหน้ากลุ่มในการสร้างสรรค์กลยุทธ์ที่จะทำให้กลุ่มหรือองค์กรคงอยู่ได้และก้าวหน้าไปเป็นลำดับ ด้วยการสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้นำและผู้ตาม ให้เกิด



ประโยชน์ในทางสนับสนุนเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์การ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546: 46)

ผู้ตาม หมายถึง ผู้หนึ่งในกลุ่มหรือในองค์การที่ทำหน้าที่สร้างและรักษากลุ่มหรือองค์การ (Grossman and Valiga, 2000: 46 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546)

ผู้ตาม หมายถึง สมาชิกของกลุ่มหรือองค์การผู้ซึ่งฟังและยอมรับความคิดของกลุ่ม เพื่อการอภิปรายและตัดสินใจร่วมกัน (Swansburg and Swansburg, 1999 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546)

ผู้ตาม หมายถึง บุคคลที่แสดงบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุน รับคำสั่งและรับมอบหมายงานจากผู้นำเพื่อนำมาปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2548)

ภาวะผู้ตาม หมายถึง สิ่งที่ผู้ตามควรมีเพื่อการแสดงบทบาทของผู้ตามอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลสูงต่อกลุ่มหรือองค์การหรืออีกนัยหนึ่งคือเพื่อการสนับสนุนการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์การ ตามวิสัยทัศน์ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546: 46)

ภาวะผู้ตาม หมายถึง การปฏิบัติของบุคคลที่เป็นผู้ตามที่แสดงถึงความเข้มแข็งมีความคิดเป็นของตนเองไม่ได้อ้อน อ่อนน้อมถ่อมตน อดทน ไม่แข็งข้อกับผู้นำ มีทัศนคติทางบวก มีระเบียบวินัย ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 249)

การเป็นผู้ตาม เกี่ยวข้องกับการรู้ว่าเมื่อไรและอย่างไร จึงควรแสดงบทบาทผู้นำ จึงไม่ใช่การแสดงเพียงบทบาทการตามผู้นำเท่านั้น จะต้องมิจังหวะและโอกาส ที่ต้องแสดงบทบาทผู้นำ จะมีการเปลี่ยนบทบาทผู้นำ ผู้ตามกันได้นั้นขึ้นอยู่กับกิจกรรมและสถานการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้น (Brown, 1980)

ภาวะผู้ตาม หมายถึง การใช้พฤติกรรมส่วนบุคคลอย่างเหมาะสม (Assertive) และเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความสำเร็จขึ้นกับบุคคล ทีมงานและองค์การ

จากนิยามข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ตามคือบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์การที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานร่วมกับผู้นำ ให้สำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ ตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ผู้ตามจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำและองค์การ ด้วยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นำ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน อดทน ไม่แข็งข้อกับผู้นำ มีทัศนคติทางบวก มีระเบียบวินัย สนับสนุนเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มหรือองค์การ

### 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้ตาม

Rose (1995) พยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้ตาม โดยการทบทวนการศึกษาภาวะผู้นำ สรุปเป็นแนวคิด 2 แนวคิดดังนี้

#### 3.2.1 แนวคิดดั้งเดิมให้ความหมาย ผู้ตาม หมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะดังนี้

##### 3.2.1.1 ต้องทำงานอย่างหนัก



3.2.1.2 ไม่สามารถนำสติปัญญามาใช้ได้ โดยปราศจากผู้ชี้แนะหรือการควบคุมจากผู้อื่น

3.2.1.3 เต็มใจที่จะให้ผู้อื่นนำทั้งด้านความคิด การปฏิบัติ และยอมให้ผู้อื่นควบคุมการทำงาน ของตนอย่างใกล้ชิด

3.2.1.4 ไม่สามารถสร้างผลผลิตได้โดยปราศจากการชี้แนะจากผู้อื่น

3.2.2 แนวคิดยุคใหม่ เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับผู้ตาม ถือว่าผู้ตามเป็นส่วนหนึ่งของผู้นำโดยการปรับมุมมองผู้ตามใหม่ ดังนี้

3.2.2.1 ผู้ตามมีความกระตือรือร้นในการเสริมสร้างตนเอง ให้มีลักษณะของผู้นำ เรียกว่า มีภาวะผู้ตาม ส่วนผู้ที่เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่สามารถสร้างตนเองให้มีลักษณะของภาวะผู้นำได้นั้น ถือว่าไม่มีภาวะผู้ตาม

3.2.2.2 ผู้ตามที่มีความกระตือรือร้น บางครั้งความกระตือรือร้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับกิจกรรมและสถานการณ์

3.2.2.3 ผู้ตามสามารถกลายเป็นผู้นำ และ ผู้นำก็สามารถกลายเป็นผู้ตามได้เช่นเดียวกัน

3.2.2.4 กลุ่มบุคคลในองค์กรนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผู้นำส่วนที่เหลือเป็นผู้ตามแต่ผู้ตามไม่ใช่ผู้ตามเสมอไปในบางครั้งผู้ตามอาจมาแสดงบทบาทผู้นำได้เช่นเดียวกัน โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการสับเปลี่ยนตำแหน่งทางการบริหาร

ผู้ตาม ตามแนวคิดของผู้ตามยุคใหม่ของ Rose (1995) คือ พยาบาลประจำการเป็นผู้อยู่ในบทบาทผู้ตาม ในฐานะผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานของผู้นำระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไป ตามสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานภายในหอผู้ป่วยบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเป็นไปตามนโยบายของฝ่ายการพยาบาล และตามนโยบายของโรงพยาบาล ซึ่งพยาบาลประจำการไม่ได้เป็นผู้ตามตลอดไป ในบางกรณี พยาบาลประจำการก็สามารถทำบทบาทของผู้นำได้เช่นเดียวกัน โดยไม่มีตำแหน่งทางการบริหารที่เป็นทางการของสายการบังคับบัญชา แต่อาจมีตำแหน่งผู้นำที่เป็นการแต่งตั้งตามการทำกิจกรรมร่วมกันของกลุ่มงานต่างๆ เช่น การเป็นประธานการประชุม เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล ประธานกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ ตามแต่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน ซึ่งพยาบาลประจำการสามารถนำสติปัญญามาใช้ได้ โดยปราศจากผู้ชี้แนะหรือการควบคุมจากผู้อื่นได้

### 3.3 แบบของภาวะผู้ตาม (Styles of followership)

มีการศึกษาแบบของภาวะผู้ตามโดยการสัมภาษณ์ทั้งผู้นำและผู้ตาม แล้วนำการแสดงออกของผู้ตามมาจัดกลุ่ม ได้มิตีที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. แบ่งตามคุณลักษณะของผู้ตาม เป็นคุณลักษณะที่ตรงกันข้ามกันสองด้านของผู้ตาม คือ ด้านความอิสระ คิดอย่างมีวิจารณญาณ (Independent – critical thinking) กับด้านการพึ่งพาผู้อื่น ขาดความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Dependent – uncritical thinking) กล่าวคือผู้ตามที่มีคุณลักษณะ ชอบความอิสระและมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ จะมีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร มีการทำงานด้วยความรอบคอบ ให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่มนวัตกรรมต่างๆ สำหรับผู้ตามที่มีลักษณะด้านการพึ่งพาผู้อื่น – ขาดความคิดอย่างมี วิจารณญาณ หมายถึง ผู้ตามที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ จะเป็นผู้ที่ไม่สามารถมองไปไกลกว่าที่กำหนดให้ และเป็นผู้ที่ชอบรับคำสั่งหรือทำตามโดยขาดการไตร่ตรอง ดังนั้นองค์กรจึง ไม่สามารถพึ่งพาบุคคลเหล่านี้ได้

2. แบ่งตามพฤติกรรมของผู้ตาม เป็นพฤติกรรมที่ตรงกันข้ามกันสองด้านของผู้ตาม คือ ด้านความกระตือรือร้น (Active behavior) กับด้านความเฉยเมย (Passive behavior) กล่าวคือ ผู้ตามที่มีความกระตือรือร้น จะสนใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆขององค์กรอย่างเต็มที่ แสดงความสนใจงาน มากกว่าขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ชอบแสดงถึงการริเริ่มในการแก้ปัญหา และตัดสินใจ ส่วนผู้ตามที่มีลักษณะตรงกันข้าม คือ มีพฤติกรรมเฉยเมย มีความเกียจคร้าน ไม่มีความรับผิดชอบต่องาน จะทำงานเฉพาะส่วนที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น ไม่ชอบทำงานเกินกว่า ที่มอบหมายให้ และมักปฏิเสธความรับผิดชอบที่มอบหมายเพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานตามคำสั่งและ คำแนะนำของผู้บังคับบัญชาโดยไม่คิดริเริ่มงานใหม่ๆ

จากการแบ่งมิติดังกล่าวนั้น Kelley ได้นำมาจัดแสดงความสัมพันธ์ในรูปแบบตาราง และสามารถแบ่งภาวะผู้ตามได้ 5 รูปแบบ คือ 1) ผู้ตามแบบปรปักษ์ (Alienated follower) 2) ผู้ตามแบบยอมตาม (Conformist follower) 3) ผู้ตามแบบเฉยเมย (Passive follower) 4) ผู้ตามแบบทำเพื่อรักษาตัวรอด (Pragmatic survivor follower) 5) ผู้ตามที่มีประสิทธิผล (Effective follower) ดัง ภาพประกอบที่ 1

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ภาพประกอบที่ 1** แสดงแบบของภาวะผู้ตาม (Followership styles) (Daft, 1999: 398)

3.3.1 ผู้ตามแบบปรปักษ์ เป็นผู้ตามที่ชอบความอิสระ มีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์และผ่านอุปสรรคมาก่อน แต่ต่อมาเกิดปัญหาไม่ลงรอยกับผู้นำของตน จึงแสดงพฤติกรรมเฉยเมย ไม่กระตือรือร้น ผู้ตามแบบนี้มักใช้สติปัญญาที่มีอยู่ของตนในการมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น คิดวิเคราะห์วิจารณ์จุดอ่อนขององค์กรและผู้นำของตนตลอดจนบุคคลอื่น แต่จะไม่ยอมเข้าร่วมในการแก้ปัญหา

3.3.2 ผู้ตามแบบขอมตาม เป็นผู้ตามที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แต่ขาดความคิดอย่างมีวิจารณญาณ จึงชอบทำตามคำสั่งโดยไม่คำนึงถึงว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไร และผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร จะเห็นด้วยกับผู้นำตลอด สิ่งนี้ที่ผู้ตามแบบนี้กังวลมากที่สุด คือ ความขัดแย้ง จึงขอมตามเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ผู้ตามแบบขอมตามนี้เป็นผลที่เกิดจากการบริหารแบบเผด็จการ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ถึงแม้ว่าเดิมนั้นผู้ตามจะเป็นแบบมีประสิทธิผล แต่ถ้ามีนโยบายที่เข้มงวดไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ผู้ตามก็จะกลายเป็นผู้ตามแบบขอมตามในที่สุด

3.3.3 ผู้ตามแบบเฉยเมย เป็นผู้ตามที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น ขาดความคิดอย่างมีวิจารณญาณ รับผิดชอบงาน ทำงานเท่าที่ตนได้รับมอบหมายเท่านั้น ผู้นำต้องคอยตรวจสอบและควบคุมความก้าวหน้าของงานอย่างใกล้ชิด ผู้ตามจะไม่เสนอความคิดเห็นให้ผู้นำทำหน้าที่คิดอยู่ฝ่ายเดียว พฤติกรรมของผู้ตามแบบนี้ เป็นผลเกิดจากการที่ผู้นำใช้วิธีการควบคุมมากเกินไป และใช้การลงโทษเมื่อผู้ตามกระทำผิด

3.3.4 ผู้ตามแบบทำเพื่อรักษาตัวรอด ผู้ตามแบบนี้จะมีลักษณะโดยรวมของผู้ตามทั้ง 4 แบบ คือ ผู้ตามแบบปกป้อง ผู้ตามแบบเฉยเมย ผู้ตามแบบยอมตาม และผู้ตามที่มีประสิทธิผล ในการที่ผู้ตามจะเลือกใช้แบบใดแบบหนึ่งนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่าควรใช้รูปแบบใดที่จะเอื้อประโยชน์แก่ตนและมีความเสี่ยงน้อยที่สุด ผู้ตามแบบนี้มักพบในขณะที่ต้องจัดการอยู่ในระยะเสื่อม ผู้ตามทำงานแบบขาดเป้าหมายที่แน่นอน เปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดของตน

3.3.5 ผู้ตามที่มีประสิทธิผล ผู้ตามประเภทนี้เป็นยอดปรารถนาของทุกองค์การ เป็นผู้ที่มีความสนใจเอาใจใส่ และเต็มใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การมีประสิทธิผล เป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารตนเองได้ มีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาขององค์การได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานสูง มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ

จากแบบของผู้ตามทั้ง 5 แบบนี้ จะพบว่า ลักษณะผู้ตามที่มีประสิทธิผล (The effective follower) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การที่ต้องการประสิทธิผล และถือได้ว่า เป็นคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่จะส่งผลให้ผลงานขององค์การมีประสิทธิผลที่ดีตามไปด้วย โดยผู้ตามจะมีความสามารถในการบริหารงานด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ แก้ไขปัญหาและใช้วิธีการที่ดีผู้ตามที่มีประสิทธิผลเป็นผู้ที่ไม่มีอำนาจดังนั้นจึงไม่คำนึงถึงสถานภาพของตนเอง ไม่มี ความขุ่นเคือง หรือตำหนิบุคคลอื่นๆ

### 3.4 คุณประโยชน์ของผู้ตามที่มีต่อภาวะผู้นำ

ภาวะผู้ตาม (Followership) เกิดจากเหตุผลที่ว่า ตราบใดที่องค์การยังคงดำเนินงานอยู่ได้ ย่อมต้องอาศัยพลังงานของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งในทุกองค์การผู้ตามย่อมมีมากกว่าผู้นำ ผู้ตามจึงนับว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทที่สำคัญและควรให้การยอมรับคนทำงานที่เป็นผู้ตาม การเป็นผู้นำที่ดีย่อมส่งผลดีต่อผู้ตามเช่นเดียวกัน ผู้ตามที่ดีนั้น ต้องเป็นบุคคลที่เข้มแข็ง และมีความคิดเป็นของตนเอง การเป็นผู้ตามที่ดีย่อมไม่เป็นบุคคลที่ดีอื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน อดทนไม่แข็งข้อต่อผู้บังคับบัญชา จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้นำจะต้องศึกษาผู้ตามเพื่อที่จะชักนำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.1 บทบาทของผู้ตาม (The role of followers) ภาวะผู้ตามมีความสำคัญในการอธิบายถึง ภาวะผู้นำในหลายๆ เหตุผลด้วยกัน ดังนี้

3.4.1.1 ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามโดยหลักการแล้วมีบทบาทในข้อที่ว่า บุคคลย่อมมีการเปลี่ยนแปลงภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกันไป คือ ในช่วงหนึ่งของชีวิตทุกคนย่อมต้องเคยเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม แต่ส่วนใหญ่ทุกคนย่อมเคยผ่านการเป็นผู้ตามมากกว่าการเป็นผู้นำ

3.4.1.2 ผู้ตามมีอิทธิพลในการส่งเสริมผู้นำหรือผู้นำให้การสนับสนุน ผู้ตามในข้อบกพร่องต่างๆ เนื่องจากผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ดังนั้นทั้งผู้นำและผู้ตามจึงต้องปรับพฤติกรรมตลอดจนอำนาจเพื่อให้เข้ากันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3.4.1.3 การที่ผู้นำจะมีคุณภาพได้นั้นต้องอาศัยผู้ตามที่มีคุณภาพเช่นกัน ตัวอย่างการเป็นผู้ตามที่มีคุณภาพ เช่น ความซื่อสัตย์ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และความผูกพันต่อเป้าหมาย การให้การสนับสนุน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นต้น ผู้ตามต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม และมีการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องสอดคล้องกัน มีส่วนร่วมในการสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

### 3.4.2 ผู้ตามมีความสำคัญ คือ

3.4.2.1 ช่วยให้องค์กรดำเนินการได้ ช่วยเหลือผู้นำทำตามเป้าหมายจนสำเร็จและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ (Kelley, 1988)

3.4.2.2 ผู้ตาม คือ ผู้ปฏิบัติในบทบาทผู้นำได้เช่นเดียวกัน ภาวะผู้ตามคือฐานของภาวะผู้นำทุกอย่าง (Tappen, 1995 :1)

จากการทบทวนแนวคิด ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับคุณประโยชน์ของผู้ตามที่ดี จะเห็นว่า ผู้ตามเป็นผู้ที่สำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำ เป็นสิ่งค้ำชู นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นบทบาทพื้นฐานของบุคคลในองค์กร ในบริบทของงาน ซึ่งโรงพยาบาลศูนย์ และ ฝ่ายการพยาบาล ถือเป็นองค์กรที่มีพยาบาลประจำการเป็นผู้ตามในองค์กร เนื่องจากการกำหนดตำแหน่งให้ผู้ที่มิตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยถือเป็นผู้บริหารระดับต้น การพัฒนาโรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาลให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารจึงต้องอาศัยพลังงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่เป็นกำลังสำคัญในการทำงาน

### 3.5 คุณลักษณะของผู้ตามที่ดี

การทบทวนเกี่ยวกับประเด็นของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีนี้ ผู้วิจัยได้จากเอกสารที่มีการกล่าวถึง คุณลักษณะของคนที่มีประสิทธิผลสูง ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล การแสดงออกของผู้ตามที่ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผล และ คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ดี ดังนี้

Stephen Covey (1989) ได้มีข้อเขียนเกี่ยวกับนิสัย 7 ประการของคนที่มีประสิทธิผลสูง ซึ่ง Covey ให้ความหมายว่า นิสัยเปรียบเสมือนเป็นที่รวมของความรู้ ทักษะ และความปรารถนาซึ่งถือเป็นเรื่องส่วนตัว ประสิทธิภาพระหว่างตัวบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยนิสัย 7 ประการ นิสัยแต่ละอย่างเรียงตามลำดับหมายเลข 1-7 ซึ่งมีความต่อเนื่องที่ก่อให้เกิดคุณภาวะ เมื่อ ได้พัฒนาแล้วก็จะกลายเป็นนิสัยที่มีประสิทธิผล ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

นิสัยที่ 1 : เริ่มปฏิบัติการ (Be proactive) โดยเริ่มจากความรับผิดชอบในชีวิตตนเอง ใช้ความสามารถในการเลือก และปฏิบัติการอย่างจริงจังจนเป็นที่เชื่อถือได้

นิสัยที่ 2 : เริ่มต้นและสิ้นสุดด้วยใจ (Begin with the end in mind) หมายถึง เริ่มต้นด้วยจิตใจที่ปลอดโปร่งและกำหนดจุดหมายปลายทางเอาไว้



นิสัยที่ 3 : ใ้สิ่งใดสิ่งหนึ่งเข้าไปก่อน (Put first things first) หมายถึง ทำการควบคุมเวลา และเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับเป้าหมายของตนโดยดำเนินการด้วยตนเอง

นิสัยที่ 4 : คิดถึงชัยชนะทั้ง 2 ฝ่าย (Think win-win) หมายถึง ทำความเข้าใจว่าถ้าไม่ให้ความร่วมมือองค์การก็จะไม่มั่นคง จึงจำเป็นต้องให้ความร่วมมือ เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันที่น่าพึงพอใจ

นิสัยที่ 5 : แสวงหาความเข้าใจก่อนในตอนแรก (Seek first to understand, then to be understood) หมายถึง การทำความเข้าใจโดยไม่ต้องลงเผล และ เน้นย้ำให้บุคคลอื่นรู้ถึงสถานภาพของตน

นิสัยที่ 6 : รวมพลังกัน (Synergize) หมายถึง การผนวกรการทำงานเข้าด้วยกันเพื่อก่อให้เกิดทางเลือกใหม่ๆ และการแก้ไข้ปัญหา

นิสัยที่ 7 : ลับคมเลื่อย (Sharpen the saw) เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อ ก่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปรับปรุงร่างกาย จิตใจ ตลอดจนบทบาททางสังคมสำหรับผู้ตามและ ผู้นำที่มีประสิทธิผลย่อมต้องการให้การดำรงชีวิตมีคุณภาพ

แหล่งของอำนาจ (Sources of power) มีอีกประเด็นหนึ่ง เกี่ยวกับอำนาจของผู้ตาม และการใช้อำนาจนั้นในองค์การ ตามปกติแล้ว ผู้ตามที่มีประสิทธิผลที่เข้าร่วมปฏิบัติการในองค์การจะ ได้รับการจัดสรรอำนาจเอาไว้ให้ตามหน้าที่การงานนั้น แม้แต่ผู้ตามระดับต่ำสุดก็มีอำนาจเป็นของตนเองตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้ในองค์การนั้น ๆ แหล่งที่มาของอำนาจสำหรับผู้ตามได้จากความรู้ ประสบการณ์ ความพยายาม และสถานภาพของแหล่งอำนาจซึ่งหมายรวมไปถึง สถานที่ตั้ง ข้อมูลข่าวสาร และทรัพย์สินที่ครอบครองของผู้ตามด้วย

Kelley (1988 cited in Lassiter, 2006) ศึกษาเกี่ยวกับ ทฤษฎีภาวะผู้ตาม พบว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จ ได้นั้น ขึ้นอยู่กับการมีภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลด้วย

ผู้ตามที่มีประสิทธิผล มีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. มีความสามารถในการจัดการตนเองได้
2. รับผิดชอบในการทำงาน
3. มุ่งเน้นการสร้างความสามารถของตนเอง
4. กล้าแสดงออก

Lundin and Lyne (1990) ศึกษาโดยสอบถามบุคลากรในองค์กรหลายร้อยคนถึงคุณลักษณะของผู้ตามที่ดี พบว่า คุณลักษณะผู้ตามที่ดี มีดังนี้

1. มีความซื่อสัตย์ ผู้ตามที่ดีต้องมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จ
2. เข้าใจองค์กร ผู้ตามที่ดีจะต้องเข้าใจในองค์กรและมีความรู้ในงานที่ทำ

3. มีความสามารถ ผู้ตามที่ดีจะต้องมีความสามารถรอบตัวและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้

4. มีความรับผิดชอบ ผู้ตามที่ดีต้องมีความรับผิดชอบ รับผิดชอบในงาน การกระทำของตน และมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง

Kelley (1992) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้ตาม และได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผู้ตามและสามารถกำหนดลักษณะผู้ตามที่เป็นแบบอย่าง (The exemplary follower) จะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการประสิทธิผล ผู้ตามจะมีความสามารถในการบริหารงานด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ แก้ไขปัญหาและใช้วิธีการที่ดี ผู้ตามที่เป็นแบบอย่าง เป็นผู้ที่ไม่มีอำนาจ ดังนั้นจึงไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง ไม่มีความขุ่นเคือง หรือตำหนิบุคคลอื่น (Kelley, 1992: 124-129) โดยกำหนดพฤติกรรมของผู้ตามที่เป็นแบบอย่างไว้ดังนี้

1. มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้ เป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งของการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล คือ ความสามารถในการช่วยเหลือตนเอง กล่าวคือ สามารถควบคุมตนเอง มีความอิสระพึ่งพาตนเองได้ และสามารถทำงานได้ดี โดยปราศจากการนิเทศตรวจตาใกล้ชิดจากผู้อื่น ผู้ตามที่ดีจึงเป็นผู้ที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ในการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่รู้จักประมาณศักยภาพและอำนาจที่จำเป็นสำหรับตนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. มีความผูกพัน ผู้ตามที่มีประสิทธิผลจะผูกพันตนเองอยู่กับผลผลิต องค์กร จะมองผู้นำเป็นเพียงเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติภารกิจไปสู่เป้าหมาย และเมื่อพบว่าผู้นำขาดความผูกพันหรือสร้างความขัดแย้งผู้ตามจะเลิกให้การสนับสนุนผู้นำโดยอาจจะเปลี่ยนงานใหม่หรือวางแผนเพื่อเปลี่ยนผู้นำใหม่

3. เสริมสร้างศักยภาพ และการทุ่มเทตน ผู้ตามที่มีประสิทธิผล จะมีทักษะความชำนาญที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานของตนเป็นบุคคลที่ปกติจะมีมาตรฐานการทำงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กร มีลักษณะการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการพัฒนาในอาชีพของตน นอกจากนี้ยังเต็มใจในการรับงานพิเศษเพิ่มขึ้นทั้งนี้จะต้องทำงานหลักที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด สามารถรู้จักอ่อนแอก่อนและจุดแข็งของตนซึ่งถ้าได้รับงานที่ตนไม่ถนัด ผู้ตามจะบอกกับผู้นำพร้อมให้การสนับสนุนผู้อื่นที่มีความถนัดมากกว่า โดยไม่คิดว่าเป็นคู่แข่งแต่เป็นเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือทีม

4. มีความกล้า ผู้ตามที่มีประสิทธิผลจะเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ เชื่อสัตย์และมีความกล้าหาญในการแสดงออกถึงความคิดอย่างอิสระ เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่สามารถเสนอแนะความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ที่จะนำมาใช้ประกอบการวินิจฉัยจนเป็นบุคคลได้รับการไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือกล้ารับผิดชอบและให้เกียรติในความสำเร็จแก่ผู้อื่น แสดงให้เห็นความยึดมั่นในจริยธรรม

Weiss (1990) ให้ความหมายว่าผู้ตามที่ดี มีลักษณะดังนี้คือ ทำงานเต็มความสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย เต็มใจทำงานและยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย อุทิศตนให้กับหน่วยงาน มีความซื่อสัตย์ น่าเชื่อถือและเปิดเผย มีความสามารถรอบตัวทำหน้าที่ได้หลายอย่าง มีความอดทน มีความสามารถในการแก้ปัญหา ให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร กล้าแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็นของกลุ่มและสนับสนุนการตัดสินใจของกลุ่ม มีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม เป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่ม

Barron (1998 อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2546:30) กล่าวถึงลักษณะผู้ตามที่ดี ต้องมีคุณลักษณะดังนี้ เป็นผู้มีความคิดวิจารณ์ กิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความคงเส้นคงวา มั่นคง และเป็นที่พึ่งได้ เป็นผู้ที่คิดรอบคอบ และอดทน เป็นผู้ที่สามารถรับและเสนอ การติอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่ทำงานไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เป็นผู้มีวินัยในการศึกษาและทำงาน เป็นผู้ที่มีความมั่นคงและแน่นอนที่จะพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ และเป็นนักคิด

Chaleff (1998 cited in Lassitor, 2006) ศึกษาและอธิบายถึงความกล้า 5 มิติของผู้ตาม (The five dimensions of courageous followship) ที่จำเป็นสำหรับการทำให้ผู้ตามกลายเป็นหุ้นส่วนกับผู้นำเพื่อการทำให้ งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร พบว่า ผู้ตามต้องมีความกล้า 5 มิติ ดังนี้

1. กล้ารับผิดชอบ (The courage to assume responsibilities) มีความกล้ารับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและขององค์กร เป็นการทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทนด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าของตนเอง มักทำงานโดยเห็นคุณค่าของงาน ทำให้ผู้ตามเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ เนื่องจากมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และรับเอาเป้าหมายขององค์กรมาเป็นเป้าหมายในการทำงาน

2. กล้ารับงาน (The courage to serve) ไม่กลัวการทำงานที่หนัก หรือยากลำบาก โดยถือว่าการไม่ทำตัวให้เป็นภาระแก่ผู้นำ และ การรับใช้องค์กรเป็นหน้าที่ของตน ทำหน้าที่สนับสนุนผู้นำ และการตัดสินใจของผู้นำ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ เท่าๆกับที่ผู้นำปรารถนา

3. กล้าที่จะทำในสิ่งที่ท้าทาย (The courage to challenge) ผู้ตามต้องกล้าแสดงความรู้สึกต่อสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และไม่สนับสนุนพฤติกรรมหรือนโยบายของผู้นำที่ไม่ดี ความขัดแย้ง หรือความคิดที่ไม่ดีของกลุ่ม และชอบร่วมในสถานการณ์ที่เสี่ยงอันตรายหรือร่วมในการแก้ไขข้อขัดแย้งของกลุ่ม

4. กล้าที่จะร่วมในการเปลี่ยนแปลง (The courage to participate in transformation) คือ มีความกล้าที่จะเผชิญกับอุปสรรคเมื่อผู้นำต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้ตามจะช่วยเหลือผู้นำ และกลุ่ม เมื่อพบกับสถานการณ์ที่เป็นอุปสรรค หรือมีความยากลำบาก โดยจะวิเคราะห์ความต้องการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

5. กล้าที่จะแสดงความเป็นคุณธรรม (The courage to take moral action) ผู้ตามต้องมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกับผู้นำในสถานการณ์ที่เหมาะสม โดยทำให้ไม่ทำตามคำสั่ง ซึ่งอาจทำให้ตนเสี่ยงภัย แต่ต้องกระทำเพื่อรักษาคุณธรรม และ อุดมการณ์ที่ดี

### 3.6 กลยุทธ์การเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผล (Strategies for effective followership)

ผู้ตามส่วนมากมักมีการร้องเรียนเกี่ยวกับความบกพร่องของผู้นำ เช่น ความล้มเหลวในการรับฟัง ความกล้าหรือการยอมรับนับถือในความสามารถของผู้ตาม ไม่มีผู้นำคนใดที่จะมีความสมบูรณ์ในทุกเรื่อง อย่างไรก็ตาม ผู้ตามก็สามารถเกิดประสิทธิผลได้อันเป็นผลมาจากผู้นำของพวกเขา นั่นเอง โดยการจัดทำกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะทำให้สามารถจัดอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้เป็นภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ก็คือความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลทางด้านอารมณ์และพฤติกรรมตามอำนาจหน้าที่ และการคล้อยตาม ในความเป็นจริงบางครั้งผู้นำซึ่งมีอำนาจตามหน้าที่การทำงาน แต่อาจแสดงบทบาทไม่ครบถ้วนในความรู้สึกทางจิตใจของผู้ตาม และบางครั้งผู้ตามก็อาจวิพากษ์วิจารณ์ผู้นำของตนมากเกินไป หรือคิดร้ายต่อผู้นำ หรือนิ่งเฉย ในทางตรงกันข้าม ผู้ตามที่มีประสิทธิผลอาจคิดว่าตนมีฐานะเท่าเทียมกันกับผู้นำมิใช่ผู้ตาม ภาพประกอบที่ 2 แสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ และวิธีที่ผู้ตามสามารถนำมาใช้ให้ได้ผลดี กับผู้นำ ซึ่งมากกว่าความสัมพันธ์กันตามอำนาจหน้าที่ เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับผู้นำของตนที่ทำให้ผู้นำได้รับความสำเร็จ และด้วยความยกย่องนับถือผู้นำ (Daft, 1999 : 408)

<p>1. เป็นทรัพยากรสำหรับผู้นำ (Be a resource for the leader)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความต้องการของผู้นำคืออะไร</li> <li>- ปรับตามลักษณะที่ผู้นำกระทำ</li> <li>- บอกผู้นำเกี่ยวกับตัวของท่าน</li> <li>- ยึดมั่นตนเองต่อวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์</li> </ul>	<p>2. ให้อำนาจแก่ผู้นำที่ดี (Help the leader be a good leader)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขอคำแนะนำ</li> <li>- บอกผู้นำว่าท่านคิดอะไร</li> <li>- ค้นหาสิ่งต่างๆ เพื่อแสดงความขอบคุณผู้นำ</li> </ul>
<p>3. สร้างความสัมพันธ์ (Built a relationship)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ใ้ติดตามเกี่ยวกับผู้นำในระดับ/ตำแหน่งเดียวกับท่าน</li> <li>- ยินดีรับข้อมูลป้อนกลับและการวิพากษ์วิจารณ์</li> <li>- ถามผู้นำให้บอกความเป็นมาของบริษัท</li> </ul>	<p>4. ให้อำนาจแก่ความเป็นจริง (View the leader realistically)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงภาพลักษณ์ที่เป็นจริงของผู้นำ</li> <li>- ไม่ปิดบังสิ่งใด</li> <li>- อย่าวิพากษ์วิจารณ์ผู้นำกับบุคคลอื่น</li> <li>- ไม่เห็นด้วยกับผู้นำในบางครั้ง</li> </ul>

ภาพประกอบที่ 2 แสดงวิธีการที่ผู้ตามมีต่ออิทธิพลต่อผู้นำ (Way to influence your leader)

### 3.6.1 วิธีการที่ผู้ตามมีอิทธิพลต่อผู้นำ (Ways to influence your leader) มีดังนี้

3.6.1.1 เป็นทรัพยากรสำหรับผู้นำ ( Be a resource for the leader) ผู้ตามจะต้องเป็นทรัพยากรที่ดีสำหรับผู้นำ โดยศึกษาความต้องการของผู้นำ แล้วปรับลักษณะตัวเองให้เข้ากับลักษณะที่ผู้นำต้องการ ตลอดจนต้องบอกผู้นำเกี่ยวกับตัวท่าน โดยยึดมั่นวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ของทีม

3.6.1.2 ช่วยให้ผู้มาเป็นผู้นำที่ดี (Help the leader be a good leader) ผู้ตามต้องช่วยสนับสนุนผู้นำให้เป็นผู้นำที่ดี โดยการถามผู้นำเพื่อขอคำแนะนำ บอกผู้นำว่าผู้ตามต้องการอะไรหรือมีความคิดอย่างไร และค้นหาสิ่งต่างๆ เพื่อแสดงความขอบคุณต่อผู้นำ

3.6.1.3 สร้างความสัมพันธ์ (Build a relationship) ในกรณีนี้ผู้ตามต้องมีการสื่อสารกับผู้นำที่เกี่ยวข้องและยินดีที่จะรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้นำ ในการนำมาพัฒนาตนเอง

3.6.1.4 ให้ทัศนะตามความเป็นจริง (View the leader realistically) ต้องมีความจริงใจต่อผู้นำไม่ปิดบัง สิ่งสำคัญกับผู้นำ ไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้นำ และเห็นด้วยกับผู้นำในเรื่องที่สำคัญ

Brown (1980) การศึกษาลักษณะผู้ตามที่พึงประสงค์ขององค์กร โดยการสัมภาษณ์ใช้แบบสอบถามถึงโครงสร้าง สอบถามผู้บริหารทุกระดับจากสถาบันการเงินฮารีแพกซ์ บริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์ และบริษัทเครื่องใช้ไฟฟ้าอาร์อีซี จำนวนรวม 250 คน พบว่า ลักษณะผู้ตามที่พึงประสงค์ 3 อันดับแรกได้แก่ 1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. เป็นที่น่าไว้วางใจ 3. มีความรับผิดชอบ

## 4. คุณลักษณะพยาบาลที่ดี

4.1 ลักษณะพฤติกรรมพยาบาลที่ดี ตามแนวคิดในองค์การเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร(Organization culture) Cooke & Laffery (1989, อ้างถึงใน เพ็ญผกา พุ่มพวง, 2547) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการแสดงออก ซึ่งมาจากพื้นฐานความเชื่อ ค่านิยมของผู้ปฏิบัติและ ร่วมกับสิ่งที่องค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นด้วย จึงทำให้แต่ละองค์กรมีเอกลักษณ์ ของตนเอง Ingersoll & et al.(2000) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมการแสดงออกที่ดีของบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จ และยังมีผลต่อการคงอยู่ของคนในองค์กรด้วย จากการศึกษาในกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ (เพ็ญผกา พุ่มพวง,



2547) พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาล เช่นเดียวกัน

ลักษณะพฤติกรรมในองค์การเชิงสร้างสรรค์ มี 4 มิติ ได้แก่

4.1.1 มิติมุ่งความสำเร็จ คือ บุคลากรมุ่งการทำงานที่ดี ทำงานด้วยหลักการเหตุผลมีการตั้งเป้าหมาย ของการทำงานร่วมกัน

4.1.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน คือ บุคลากรมีการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ มีเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพ

4.1.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน คือ มีค่านิยมในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ถือว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ

4.1.4 มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ คือ มีการแสดงออกที่อบอุ่นในการทำงาน มีความเป็นกันเอง เปิดเผยจริงใจ

โดยที่วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ (Constructive styles) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบความสำเร็จ พฤติกรรมของพยาบาลที่สอดคล้องกับแนวคิดองค์การสร้างสรรค์ จึงเป็นส่วนหนึ่งของคุณลักษณะที่พยาบาลพึงแสดงออกในการทำงาน

## 4.2 คุณลักษณะพยาบาลที่ถูกคาดหวัง

4.2.1 ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2532)

4.2.1.1 มีความรู้กว้างในด้านสังคม

4.2.1.2 มีความรู้ในวิชาชีพทั้งด้านการรักษาพยาบาล การป้องกัน การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ สามารถให้บริการสาธารณสุขเบื้องต้นได้

4.2.1.3 มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานเป็นทีม เข้าใจหน้าที่ของหัวหน้าทีม และสมาชิกทีม

4.2.1.4 วางแผนได้ดี สามารถบริหารงานและให้บริการในรูปแบบผสมผสานในระดับต่างๆ

4.2.1.5 สามารถวางแผนบริหารทรัพยากร ได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4.2.1.6 สามารถชี้ปัญหา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ทันกับสถานการณ์

4.2.1.7 มีความเข้าใจและสามารถใช้ข้อมูลข่าวสาร รู้จักนำไปใช้เพื่อช่วยให้ประชาชนมีการพึ่งพาตนเอง และมีการดูแลสุขภาพตนเอง

4.2.2 คุณลักษณะพยาบาลที่คาดหวัง เพื่อการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ

4.2.2.1 มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical thinking) พยาบาลต้องมีความสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดอย่างมีเป้าหมาย กำกับตนเองได้ มีความรู้ สามารถวิเคราะห์ ประเมินข้อโต้แย้ง สรุปอ้างอิงจากข้อมูลที่นำเสนอเชื่อถือ

4.2.2.2 มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) มีการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อพัฒนางาน อ่านหนังสือ ดำรงหาความรู้ทางอินเทอร์เน็ต และแหล่งความรู้อื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

4.2.2.3 มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ในขณะที่เดียวกันต้องมีการเคลื่อนไหวและปรับเปลี่ยนวิชาชีพให้สอดคล้องกับการดูแลที่เกิดขึ้นใหม่ ช่วยส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ใหม่ของวิชาชีพ ในฐานะผู้บุกเบิกทำงานร่วมกับทีมสุขภาพอื่น ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมปรับปรุงวิชาชีพตลอดเวลา

จากการทบทวนแนวความคิดเกี่ยวกับผู้ตามและคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ตลอดจนคุณลักษณะพยาบาลที่ดี ผู้วิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรม ในงานวิจัยที่ผ่านมาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ ในครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) บริหารจัดการตนเองได้
- 2) อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน
- 3) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 4) มีความกล้าแสดงออก
- 5) ให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน
- 6) มีระเบียบวินัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 ตารางวิเคราะห์คุณลักษณะผู้ตามที่ดี

แนวคิด \ สาระ	บริหารจัดการตนเองได้	อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน	พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	มีความกล้าแสดงออก	ให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน	มีระเบียบวินัย	หมายเหตุ
Bass (1981)	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Ellis and Hartlen (1995)	✓	✓	-	✓	✓	-	
Weiss (1997)	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Kelley (1998)	✓	✓	✓	✓	✓	-	
Chaleff (1998)	✓	✓	✓	✓	-	-	
Renn and Himel (2002)	✓	✓	-	✓	✓	-	
ลีปปนนท์ เกตุทัต (2540)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ (2546)	✓	✓	✓	✓	✓	-	
บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2548)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
สายสิณีย์ เลิศพรรัักษ์ (2548)	✓	✓	✓	✓	✓	-	

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### 4.3 องค์ประกอบคุณลักษณะผู้ตามที่ดี

#### 4.3.1 บริหารจัดการตนเองได้

การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญต่อการจัดการ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ บุคคล (Man) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Method) เป็นที่ยอมรับว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จทางการบริหารเป็นแรงขับเคลื่อนระบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญป่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ (บุญทิวา บุญยะประกฤษ, 2538 : 116, ชงชัย สันติวงษ์และชัยศ สันติวงษ์, 2540:18; ฌัญญพันธ์ เจริญนันท์, 2542:2 อ้างถึงในชุตินา สุวรรณประทีป, 2543) ซึ่งเมื่อมีการบริหารจัดการดีจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล ในการปฏิบัติงานพยาบาลเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่ต้องสัมผัสผู้ใช้บริการมากที่สุด เป็นบุคลากรที่สำคัญในการสร้างสรรค์งานคุณภาพ ดังนั้นพยาบาลจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการในทุกกระบวนการตามขอบเขตของงานที่รับผิดชอบสามารถนำเสนอศิลปะ และวิชาการมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บริการที่ดีแก่ผู้ป่วย และประชาชนทั่วไป ตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เสนาะ ตีเยาว์ (2543) ให้ความหมาย บุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเองได้ จะสามารถดำเนินงานโดยไม่มีผู้จัดการมาควบคุม มีความรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จ สามารถวางแผนจัดตารางการทำงาน ควบคุมงาน และสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้

Griffin (1999) ให้ความหมาย บุคคลที่สามารถบริหารตนเองจะต้องมองเห็นความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร มีการเรียนรู้บุคคลอื่นด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ สามารถคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความคิดสร้างสรรค์และมีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Ivancevich and Matteson (1999) ให้ความหมาย บุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเองจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหา มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและรับผิดชอบต่องาน

Fisher (2000) ให้ความหมาย บุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเอง คือบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการในงานแต่ละวัน และในการทำงานจะถูกควบคุม

น้อยที่สุด สามารถวางแผนและจัดตารางการทำงาน สร้างผลิตผลหรือการบริการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และจัดการให้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

Orsburn and Moran (2000) ให้ความหมาย บุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเอง จะสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ มีการวางแผน กำหนดสิ่งที่จะทำหรือจัดการ จัดตารางการทำงาน

Robbins (2001) ให้ความหมาย บุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเอง คือบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

Jverson (2001) ได้ให้ความหมาย บุคคลที่สามารถบริหารจัดการตนเองคือบุคคลที่มีความสามารถหลากหลายในงานที่ทำ มีเป้าหมายในการทำงาน มีการสร้างตารางในการปฏิบัติงาน การมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้ เป็นประเด็นที่สำคัญยิ่งของการเป็นผู้ตามที่ดี คือ ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถในการช่วยเหลือตนเองและองค์กร กล่าวคือ สามารถควบคุมตนเอง มีความอิสระพึ่งพาตนเองได้ และสามารถทำงานได้ดี โดยปราศจากการนิเทศตรวจสอบอย่างใกล้ชิดจากผู้อื่น ผู้ตามที่ดีจึงเป็นผู้ที่ผู้นำสามารถไว้วางใจได้ในการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นผู้รู้จักประมาณศักยภาพ และอำนาจที่จำเป็นสำหรับคนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากนิยามที่นักวิชาการ ได้กล่าวถึง ความหมายของบริหารจัดการตนเอง สามารถสรุปความหมายเป็น คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการตนเองได้ของพยาบาล หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความรับผิดชอบในการทำงาน มีการวางแผนงานของตนเองเพื่อให้งานเสร็จตามเป้าหมายของหัวหน้างานและหน่วยงาน โดยไม่ต้องอยู่ในการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากหัวหน้างาน รู้สึกมีอิสระในการทำงาน

#### ความสำคัญของการบริหารจัดการตนเอง

องค์กรประกอบด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารฝ่ายหนึ่งและบุคลากรที่ปฏิบัติงานทั้งสองฝ่ายต่างมีความสำคัญและสัมพันธ์กัน องค์กรใดมีระบบการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย องค์กรจะเจริญก้าวหน้าซึ่งผู้บริหารจะให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งความสำคัญของการบริหารจัดการตนเองได้มีดังต่อไปนี้ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2536 : 8)

- ช่วยให้พนักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้พนักงานรักงาน รักองค์กร ทำให้งานขององค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย



- ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์กรเป็นไปด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงสามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป

- ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ

**สรุป** ประโยชน์จากการสามารถบริหารจัดการตนเองได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ มีความสุขในการปฏิบัติงาน รักองค์กรแล้วยังช่วยพัฒนาองค์กร สังคมและประเทศชาติให้มีความมั่นคงและก้าวหน้า การบริหารจัดการตนเองได้เป็นการปฏิบัติงานที่บริหารจัดการโดยไม่มีผู้จัดการมาควบคุมการวางแผนสามารถตัดสินใจและทำงานอย่างอิสระ มีแนวทางดังต่อไปนี้ (Cooper, 1980 :12 ; Watson and Tharp, 1981, 11-13 ; Miltenberger, 2001 : 391)

1. มีการวางแผนล่วงหน้าซึ่งการวางแผนมีความสำคัญในการทำให้สามารถบริหารจัดการตนเองได้ ช่วยกำหนดกิจกรรม สามารถบริหารเวลา และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
2. มีการกำหนดเป้าหมายซึ่งจะทำให้ทราบถึงเป้าหมายในอนาคต สิ่งที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
3. มีการจัดการตารางทำงาน ช่วยอำนวยความสะดวกทำให้ทราบถึงเวลาและสถานที่
4. หาแหล่งความรู้ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาบริหารจัดการซึ่งได้จากการศึกษาในห้องสมุด สถาบันการศึกษาต่างๆ และการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เชี่ยวชาญ
5. เลือกกลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสม
6. ประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. ประเมินเป้าหมายซ้ำเพื่อปรับแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม
8. การคงไว้ซึ่งกลยุทธ์การบริหารจัดการที่เหมาะสม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ด้านบริหารจัดการตนเองได้

แนวคิด	สาระ	Kelley (1998)	Tough (1980)	Juerson (2002)	Fisher (2000)	Renn And Himel (2002)	เสนาะ ติเยาว์ (2543)	บุญใจ ศรีสถิตยัณราภูร (2548)	สายสิณีชัย เลิศพรรักษ์ (2548)
1. วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ		-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓
2. รับผิดชอบงานของตนเอง		-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓
3. ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบเสร็จทันเวลาที่กำหนด		-	-	-	✓	-	-	✓	✓
4. มีความสามารถที่หลากหลายที่ช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ		-	✓	✓	-	✓	-	✓	-
5. วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน		-	-	-	✓	-	✓	-	-
6. ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยหัวหน้างานไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด		✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓
7. สามารถจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม		-	✓	-	-	-	✓	✓	
8. ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด		✓	-	-	-	-	-	-	✓
9. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด		-	-	-	✓	-	-	-	-

### 4.3.2 อูทิสคนให้กับงานและหน่วยงาน

#### 4.3.2.1 ความหมายของการอูทิสคนให้กับงานและหน่วยงาน

Kelley (1992) กล่าวว่า รูปแบบผู้ตามที่มีความกระฉับกระเฉง (Active) จะเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่จำกัดในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงทักษะของความเป็นเจ้าของ และมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาตลอดจนการตัดสินใจที่ดีเป็นลักษณะของผู้ที่อูทิสคนให้กับงาน

เซวาลิต ครานนท์ชัย (2532) ให้ความหมายว่า ความมุ่งมั่น หมายถึงการที่บุคคลทุ่มเทเวลา และพลังงานไปด้วยความสมัครใจ เต็มใจ และซื่อสัตย์ต่อสิ่งนั้น โดยเป็นจุดรวมของการรับรู้ของบุคคล ถ้าบุคคลต้องการหรือสนใจสิ่งใด ก็จะมุ่งถึงสิ่งนั้น

จันทนา นาคฉาย (2544) ได้สรุป ความหมาย ของการยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาล ในความหมายที่อาจใช้อธิบายถึงการแสดงออกของผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลประจำการแสดงออกในการปฏิบัติการพยาบาล โดยการทุ่มเทเวลา พลังในตนเอง ความรู้ความสามารถทั้งหมด ทักษะการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ความเสี่ยสละ โดยความเต็มใจที่จะปฏิบัติการพยาบาลอย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งประโยชน์สูงสุด คือ การดูแลผู้ป่วย

สรุป ได้ว่า อูทิสคนให้กับงานและหน่วยงานของพยาบาล คือ พฤติกรรมของพยาบาลที่ปฏิบัติงานมากกว่าภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยการทุ่มเทเวลา พลังในตนเอง ความรู้ความสามารถทั้งหมด ทักษะการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความเสี่ยสละ โดยความเต็มใจที่จะปฏิบัติการพยาบาลอย่างเต็มที่ ไม่กล่าวปฏิเสธงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของผู้รับบริการและเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ

#### 4.3.2.2 ความสำคัญของการอูทิสคนให้กับงานและหน่วยงาน

การอูทิสคนให้กับงานและหน่วยงาน เป็นการให้ความสนใจกับงานและหน่วยงาน เป็นกระบวนการต่อเนื่องของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กร เอาใจใส่ต่อความสำเร็จและความสุขสมบูรณ์ขององค์กร เมื่อบุคคลมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานให้กับองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากดังต่อไปนี้ (วรมน เดชเมธาวิพงศ์, 2544 : 45 - 47)

4.3.2.2.1 อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากการศึกษาของ Decotis and Summers (1987) พบว่าการอูทิสคนให้กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้แล้ว Blau (1986 : 581) ยังศึกษาพบว่าผู้ที่อูทิสคนให้กับงานในระดับสูงจะแสดงความเฉื่อยชาหรือการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าผู้ที่อูทิสคนให้กับงานในระดับต่ำ จึงสรุปได้ว่า

ผู้ที่อุทิศตนให้กับงานในระดับสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำหรือไม่ค่อยขาดงาน ส่วนผู้ที่อุทิศตนให้กับงานในระดับต่ำมักจะขาดงานเป็นประจำ

4.3.2.2.2 อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) จากการศึกษาของ Steers and Porter (1973) พบว่าบุคลากรที่อุทิศตนให้กับงานสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร ไม่มีความต้องการจะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่นและนำไปสู่การสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

4.3.2.2.3 ประสิทธิภาพขององค์กร (Organization effectiveness) บุคลากรที่อุทิศให้กับองค์กร จะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งลักษณะความผูกพันต่องานงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีของการมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นการปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จจนสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกัน ถ้าสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแต่กลับไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อองค์กรต่อไป ผลเสียที่บังเกิดขึ้นต่อองค์กรจะมีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่จะต้องจ่าย แต่ผลงานที่ได้รับ ตลอดจนประสิทธิภาพขององค์กรกลับลดน้อยถอยลงตลอดเวลา

Chaleff (2002 cited in Lassitor , 2006) ศึกษาและอธิบายถึงความกล้า 5 มิติของผู้ตาม (The five dimensions of courageous followership) ที่จำเป็นสำหรับการทำให้ผู้ตามกลายเป็นหุ้นส่วนกับผู้นำเพื่อการทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรพบว่าใน 2 มิติ ความกล้า ที่ผู้ตามต้องมีจาก 5 มิติ สามารถอธิบายถึง การเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน และการอุทิศตนให้กับงานมี ดังนี้

กล้ารับผิดชอบ (The courage to assume responsibilities) มีความกล้ารับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและขององค์กร เป็นการทำงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าของตนเอง มักทำงานโดยเห็นคุณค่าของงาน ทำให้ผู้ตามเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ เนื่องจากมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และรับเอาเป้าหมายขององค์กรมาเป็นเป้าหมายในการทำงาน

กล้ารับงาน (The courage to serve) ไม่กลัวการทำงานที่หนัก หรือยากลำบาก โดยถือว่าการไม่ทำตัวให้เป็นภาระแก่ผู้นำ และการรับใช้องค์กรเป็นหน้าที่ของตน ทำหน้าที่สนับสนุนผู้นำ และการตัดสินใจของผู้นำ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จเท่าๆกับที่ผู้นำปรารถนา

ตารางที่ 3 ด้านทัศนคติให้กับงานและหน่วยงาน

แนวคิด	สาระ	Porter และคณะ (1974)	Marsh And Mannari (1977)	Kelley (1982)	ทัศน บุญทอง (2542)	จันทนา นาคฉาย (2544)	บุญใจ ศรีสถิตย์นราภูร (2548)
1. เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ		-	-	-	-	-	-
2. อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ		-	-	-	✓	✓	-
3. ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน		✓	-	✓	✓	✓	-
4. พยายามใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ		-	✓	-	-	✓	✓
5. เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง		-	-	-	✓	-	✓
6. ไม่วิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลให้เป็นที่เสื่อมเสีย		-	-	✓	✓	-	-
7. อดทน ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคในการทำงาน		-	-	✓	-	-	-
8. ตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด		✓	✓	✓	-	-	✓
9. ตั้งใจปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อพัฒนาวิชาชีพ		-	-	-	✓	-	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### 4.3.3 การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาตนเองของพยาบาลเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งและต้องการทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะวิทยาการเทคโนโลยีทางการแพทย์ พยาบาลและสถานการณืเศรษฐกิจสังคมมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว Cooper (1980) กล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างรวดเร็วรวมทั้งเทคโนโลยีที่พัฒนาไปไกล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและขยายบทบาทหน้าที่ในความสามารถของพยาบาลอย่างมากในการตอบสนองต่อผู้รับบริการสุขภาพ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดความคิด และวิธีปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ตามเป้าหมายของตนเอง และเกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ

เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ(2546) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่าเป็นรูปแบบที่พนักงานแต่ละคนต้องกำหนดวิธีการเรียนรู้หรือสร้างทักษะและประสบการณ์ด้วยตนเอง อาจจะเป็นการอ่านตำรา การไปอบรมด้วยค่าใช้จ่ายของตนเองการแลกเปลี่ยนสนทนากับผู้ที่มีความรู้ ฯลฯ หรือองค์กรจัดตั้งสนับสนุน เช่น อินเทอร์เน็ต ห้องสมุด วิทยุทัศน์ จดหมายข่าว และวารสารความรู้ภายใน เป็นต้น

Meggison & Pedler (1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนไปสู่สิ่งใหม่ๆผู้เรียนเป็นผู้ต้องรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ตนเองต้องการเรียน ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไหร่ และมีวิธีเรียนรู้อย่างไร หรืออาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

**สรุป** การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นคุณลักษณะที่พยาบาลแสดงถึง การหาความรู้อยู่เสมอต้องการปรับปรุงตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น และร่วมการศึกษาอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นไม่ย่อท้อต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อให้ตนเองพัฒนาความสามารถ ร่วมประชุมอบรมต่างๆเพื่อการพัฒนาตนเองเสมอๆ ไม่ปฏิเสธการทำงานที่ยากลำบาก มุ่งการพัฒนาตนเองให้ทำงานตามมาตรฐานที่สูงขึ้น

ศูนย์วิทยพัทพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แนวคิด	สาระ	Gross (1977)	Meggison And Pedler (1992)	รัชนก วันทอง (2545)	ทัศน บุญทอง (2542)	เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2546)
1. พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการทำงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ		-	✓	✓	-	✓
2. วิเคราะห์ตนเอง วางแผนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาของตนเอง		✓	✓	-	-	-
3. มีแผนการพัฒนาตนเอง เป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้		✓	-	-	-	✓
4. ค้นคว้าความรู้ใหม่ๆมาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล		-	-	-	-	-
5. สนใจแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ		-	-	✓	-	✓
6. นำผลการวิจัยใหม่ๆมาใช้เพื่อพัฒนางาน		-	-	-	✓	-
7. หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ		-	✓	-	✓	--
8. เข้าร่วมการประชุมสัมมนาและฟังบรรยายทางวิชาการ		✓	-	✓	-	✓
9. ประเมินความก้าวหน้าภายหลังการพัฒนาตนเองเป็นระยะ		-	-	-	-	-
10. ยอมรับข้อบกพร่องของตนไปปรับปรุงแก้ไข		-	-	-	-	-
11. สนใจใฝ่เรียนรู้งานที่ต้องใช้ทักษะสูงขึ้น		-	-	-	-	-

#### 4.3.4 การมีความกล้าแสดงออก

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของพยาบาลประจำการ พบว่าตัวแปรที่ทำให้เกิดปัญหาการลาออกจากวิชาชีพมีมากมาย มีตัวแปรตัวหนึ่งคือ การขาดพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออก (Gerry, 1989 ; Pardue, 1980 อ้างถึงใน จงกลณี ศรีจักร โคตร, 2539) ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่นักวิชาการพยาบาลให้ความสนใจ สาเหตุที่ทำให้พยาบาลขาดพฤติกรรมการแสดงออกเนื่องมาจาก ประเพณีดั้งเดิมของพยาบาลและการถูกรวมสั่งสอนให้เป็นผู้เสียสละ ถ่อมตัว และบริการบุคคลอื่น ให้เก็บกอดความรู้สึก ไม่แสดงความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเองออกมา มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดแต่ไม่มีสิทธิที่จะแสดงอารมณ์หรือโต้ตอบกับผู้ป่วยได้ ซึ่งสังคมคาดหวังให้พยาบาลแสดงบทบาทของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีแนวโน้มที่จะทำให้พยาบาลขาดพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออก อันอาจส่งผลให้พยาบาลส่วนใหญ่ขาดความมั่นใจในตนเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งผู้อื่น ไม่กล้าเสนอความคิดเห็นที่แปลกใหม่ เนื่องจากกลัวว่าสิ่งที่ตนเองคิดและพูดไม่ถูกต้อง จึงเก็บกอดความคิดและความรู้สึกของตนเองไว้ การขาดพฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออก ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าตนเองเป็นคนไม่มีคุณค่า ไม่มีคุณค่า และไร้พลังอำนาจ ส่งผลให้พยาบาลเกิดความท้อแท้ หมดกำลังใจ เบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในงาน และขาดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ทำให้พยาบาลมีอัตราการลาออกสูง (Pardue, 1980 อ้างถึงใน จงกลณี ศรีจักร โคตร, 2539)

4.3.4.1 ความหมายของพฤติกรรมกล้าแสดงออกหรือพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Wolpe (1965 อ้างถึงใน อัจริยา วัชรวิวัฒน์, 2536) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกว่า หมายถึง การแสดงออกทั้งหลายที่แสดงถึงสิทธิ ความรู้สึกส่วนบุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมไปถึงการปฏิเสธ การขอร้องที่ไร้เหตุผล การแสดงความรัก การยกย่องชมเชย และการแสดงความรู้สึกในด้านลบ เช่น การแสดงความโกรธ เป็นพฤติกรรมที่แยกออกจากความก้าวร้าว มีความเหมาะสมตามสภาพการณ์ และเมื่อแสดงออกไปแล้วไม่เกิดความวิตกกังวล

Fensterheim and Baer (1975 อ้างถึงใน อัจริยา วัชรวิวัฒน์, 2536) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการพูดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จริงใจ และมีความเหมาะสมในสิ่งที่กำลังคิดรู้สึก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโอกาสใดโอกาสหนึ่ง การแสดงออกทางคำพูดที่เป็นการกล่าวยืนยันของบุคคล เช่น นี่คือนั่นรู้สึก นี่คือนั่นเป็น

Raskin (1974 อ้างถึงใน Monica, 1983) ให้ความหมายถึง พฤติกรรมกล้าแสดงออกกว่าเป็นการพูดได้กระจ่างชัดเจน แสดงถึงความต้องการวัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่าย เป็นการพูดอย่างเปิดเผย ทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น

Clark (1979) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการแสดงออก ว่าเป็นพฤติกรรมที่พยายามแสดงออก ทั้งทางคำพูดและท่าทางที่แสดงถึงความมีเหตุผลในตนเอง ตามสิทธิของตน และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ในเรื่องความเป็นอิสระ การควบคุมตนเอง การใช้สิทธิ ความรับผิดชอบในหน้าที่และกิจกรรม และการติดต่อสื่อสาร

สรุป ได้ว่า พฤติกรรมกล้าแสดงออกของพยาบาลหมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลกล้าแสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน กับผู้ร่วมงานเมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นไม่ถูกต้อง กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจการปฏิบัติของผู้ร่วมงาน กล้าเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ กล้าซักถามเมื่อรับนโยบายหรือรับข้อมูลที่เข้าใจไม่ชัดเจน กล้าเสนอผลงานต่อที่ประชุมด้วยความมั่นใจ กล้าใช้คำพูดที่เหมาะสมในการชี้แนะและอธิบายให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความบกพร่องของเขา มีความกล้าที่จะปฏิเสธเมื่อถูกขอร้องให้ทำในสิ่งที่ขัดกับระเบียบของหน่วยงาน กล้าเสนอตัวที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ และกล้ารับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากความผิดพลาดของตนเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ด้านมีความกล้าแสดงออก

รายการ	Wolpe (1965)	Raskin (1974)	Clark (1979)	Chaleff (1998)	Kelley (1992)	บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2548)
1. กล้าเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมตามความคิดเห็นของตนเอง	✓	✓	✓	-	✓	✓
2. กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	✓	✓	-	-	-	✓
3. ซักถามเมื่อรับนโยบายหรือรับข้อมูลที่เข้าใจไม่ชัดเจน	-	✓	-	-	-	-
4. แสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน	-	✓	✓	✓	✓	✓
5. กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ	✓	-	-	✓	-	✓
6. รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากความผิดพลาดของตนเอง	-	-	✓	✓	✓	-
7. ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการชี้แนะผู้ร่วมงานถึงความบกพร่อง	-	✓	-	✓	-	✓
8. กล้าปฏิเสธ เมื่อถูกขอให้ทำในสิ่งที่ขัดกับระเบียบของหน่วยงาน	✓	-	✓	✓	-	-
9. สามารถเสนอผลงานต่อที่ประชุมด้วยความมั่นใจ	-	-	-	-	-	-



### 4.3.5 การให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน

#### 4.3.5.1 ความหมายของการให้ความร่วมมือ

Chaleff (1998) ให้ความหมาย การให้ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง สามารถมองเห็นความต้องการขององค์กรและมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร มีความกล้าจะใช้จุดเด่นของตนช่วยสนับสนุนต่อการตัดสินใจของผู้นำ และสร้างผลงานที่จะช่วยเสริมต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้นำ มีความใส่ใจและกระตือรือร้นในงาน

Kelley (1988) ให้ความหมาย การให้ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง เต็มใจในการรับงานพิเศษเพิ่ม มีความพร้อมที่จะช่วยทีมงาน

สรุปได้ว่า การให้ความร่วมมือในการทำงานหมายถึง การไม่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งด้วยวาจาและท่าทาง การยอมรับที่จะปฏิบัติตามมติที่ประชุมในหน่วยงาน การยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานของหน่วยงาน การให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามนโยบาย การร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น

#### 4.3.5.2 ประโยชน์ของการให้ความร่วมมือ

- (1) งานบรรลุเป้าหมายโดยรวดเร็ว และราบรื่น
- (2) เพิ่มความสามัคคีในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม
- (3) ประหยัดเวลาและเพิ่มผลในการปฏิบัติงาน
- (4) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม
- (5) ลดข้อขัดแย้งในการทำงาน
- (6) เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติ
- (7) สนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่ม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ด้านให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน

รายการ	Kelley (1998)	Chaleff (1998)	Rose (1995)	Weiss (1990)	บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2548)	นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544)
1. เสนอตัวที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่คุณเองมีความรู้ความสามารถ	✓	-	-	✓	-	-	-
2. ไม่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งด้วยวาจาและท่าทาง	-	✓	✓	✓	-	✓	✓
3. ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน	-	-	-	✓	-	✓	-
4. ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามนโยบาย	✓	-	✓	-	-	✓	✓
5. ยอมรับที่จะปฏิบัติตามมติที่ประชุมในหน่วยงาน	-	-	-	-	✓	-	-
6. ร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น	-	✓	-	✓	-	-	-
7. ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้ โดยไม่ต้องรอการร้องขอ	-	-	-	-	✓	-	-
8. ช่วยเหลืองานพิเศษที่ส่งเสริมวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า	✓	-	✓	-	-	✓	-
9. ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมสุขภาพได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีผู้ขอคำปรึกษา	-	-	-	✓	-	-	-
10. ช่วยเหลืองานของผู้อื่นในทีมการพยาบาลด้วยความกระตือรือร้น	-	✓	-	✓	✓	✓	-

#### 4.3.6 การมีระเบียบวินัย

แอนน์ รัตนากร (2531) ให้ความหมายของระเบียบวินัยหมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อปฏิบัติ ผู้ที่มีระเบียบวินัยจะมีความมั่นคงทางอารมณ์ ได้แก่สามารถควบคุมอารมณ์ ไม่ก้าวร้าว สามารถปรับตัวได้และเข้าใจถึงสถานะที่เป็น

สุพัตรา เทียนอุดม (2536) กล่าวว่า บุคคลที่มีวินัยในตนเองมีลักษณะดังนี้ คือ ความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีความไม่กังวล มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเห็นใจไม่เกรงใจโดยปราศจากเหตุผล มีความตั้งใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

สรุปได้ว่า การมีระเบียบวินัยของพยาบาล คือ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ มีความตรงต่อเวลา เคารพในสิทธิของผู้อื่น การวางตัวถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติของทางโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ด้านมีระเบียบวินัย

รายการ	แจ่มจันทร์ เกียรติคุณ (1998)	แอนน์ รัตนกร (2548)	สีวลี ศิริไล (2543)	บุญใจ ศรีสถิตย์ นราภรณ์ (2548)	Daft (1999)
1. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติของทางโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม	✓	✓	-	✓	-
2. เคารพในสิทธิของผู้อื่น	✓	-	✓	✓	-
3. มีความตรงต่อเวลา	✓	-	-	✓	-
4. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	-	-	-	✓	✓
5. ประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ	-	-	✓	✓	✓
6. วางตัวถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ	-	✓	-	✓	-

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 การศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ตามของพยาบาล

ลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ในตัวแปรต้นที่ศึกษา 3 ตัวแปร ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยมากที่สุด ( $r=.657$ ,  $p=0.001$ ) และภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลยังมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับ การใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ( $r=.422$ ,  $p=0.001$ ) และการทำงานเป็นทีมการพยาบาล ( $r=.516$ ,  $p=0.001$ ) ตัวแปรภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลเพียงตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้ถึงร้อยละ 43.2 นอกจากนี้จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ ในสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (overall  $F= 163.984$ ,  $p< .001$ ) ยังพบว่า ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยได้มากที่สุด (Beta=.413) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม การพยาบาล (Beta=.287) และ การใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Beta=.229) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลสูงของพยาบาลจะทำให้ประสิทธิผลขององค์การพยาบาลซึ่งเป็นผลรวมมาจากประสิทธิผลของหอผู้ป่วยสูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ภาวะการจูงใจ ทีมงานได้ดีขึ้น และทีมการพยาบาลมีการทำงานที่ดีตามไปด้วย หากในทางกลับกันถ้าพยาบาลไม่ปฏิบัติตามเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อฝ่ายการพยาบาลและคุณภาพของโรงพยาบาลด้วยเช่นกัน

สายสิทธิ์ เลิศพรักษ์ (2548) การศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 610 คน จากทุกเขตในประเทศไทย แบบวัดเป็นแบบประเมิน ตามมาตราส่วนประมาณค่า ใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 58.75 ซึ่ง 7 องค์ประกอบ นี้ได้แก่

1. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มี 15 ตัวชี้วัดย่อยอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 8.49
2. อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน มี 8 ตัวชี้วัดย่อย อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 6.74
3. มีระเบียบวินัย มี 8 ตัวชี้วัดย่อย อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.80
4. บริหารจัดการตนเองได้ มี 9 ตัวชี้วัดย่อย อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.58
5. มีความกล้าแสดงออก มี 10 ตัวชี้วัดย่อย อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.20
6. ให้ความร่วมมือในการทำงานมี 8 ตัวชี้วัดย่อย อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.77



7. มีน้ำใจ มี 4 ตัวชี้วัดย่อย อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.77

สรุป จากการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ตามของพยาบาลที่มีในการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า

1. การวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้ตามของพยาบาลในประเทศไทย ยังมีการศึกษาน้อย การศึกษาเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลโดยตรง ที่พบ 1 เรื่องของสายสิณีย์ เลิศพรรัทธ์ (2548) เป็นการศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ทั้งๆที่พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนเป็นอัตราส่วนมากที่สุดของจำนวนบุคลากรทุกระดับในโรงพยาบาล ในขณะที่องค์ความรู้เกี่ยวกับผู้นำทางการพยาบาลมีการวิจัยอย่างต่อเนื่องจำนวนมาก การทำความเข้าใจการบริหารงานในองค์การพยาบาลผู้นำจึงควรได้มีองค์ความรู้ในมุมมองที่เป็นของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานเองเพิ่มเติมจากองค์ความรู้ที่มีอยู่ และมีการศึกษาที่พบว่า การให้ลำดับความสำคัญของคุณลักษณะที่ต้องการในงาน ตามความคาดหวังของผู้นำและผู้ตามยังมีความแตกต่างกัน

2. คุณลักษณะย่อยที่เป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ของพยาบาล มีหลากหลายมาก และ มีการใช้คำอธิบายที่ต่างกันไปตามแนวความคิดทฤษฎี และความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทั้งภาคธุรกิจ และภาครัฐ ทฤษฎีที่มีการกล่าวอ้างถึง และมีความชัดเจนในการนำไปใช้ศึกษาภาวะผู้ตามเพื่อการวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้ตามของ Kelley ดังที่พบในการศึกษาของลดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ (2545) ที่นำมาเป็นตัวแปรร่วมในกรอบแนวคิดการวิจัย หาความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และในการศึกษาก็ พบว่า พยาบาลประเมินระดับการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลโดยรวมในระดับมากทุกด้าน ทั้ง 4 ด้าน แม้ในทฤษฎีจะมีคำอธิบายบางส่วนเหมือนกับ การศึกษาที่พบในการวิจัยของสายสิณีย์ เลิศพรรัทธ์ ( 2548) แต่พบว่า การศึกษาคุณลักษณะผู้ตามที่ดีซ้ำในบริบทที่แตกต่างจากเดิม และมุมมองที่เปลี่ยนไปทำให้ได้องค์ประกอบที่สามารถใช้อธิบายคุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจงกับบริบทของงาน ลักษณะอาชีพได้ดีขึ้น แม้จะมีประเด็นหลักคล้ายคลึงกันก็ตาม โดยการศึกษาในบริบทของคนไทยจะได้คุณลักษณะผู้ตามที่ดีตามความคิดและการทำงานเพื่อใช้กับบริบทของไทยเช่นกัน

## 5.2 การวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับพยาบาล และ โรงพยาบาลศูนย์

วรารณ สุรัตน์กร (2547) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบของทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิผล โรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิผล โรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 536 คน ที่มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 2 ปี ในโรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ 9 โรงพยาบาล ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ องค์ประกอบของทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิผล โรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพมีทั้งหมด 8 องค์ประกอบ บรรยายด้วย 57 ตัวแปร มีค่าความแปรปรวนรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 67.23 ได้แก่

1. องค์ประกอบที่ 1 ความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมพยาบาล 12 ตัวแปร
2. องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งเน้นคุณภาพการพยาบาลองค์รวม 9 ตัวแปร
3. องค์ประกอบที่ 3 การรักษาความเป็นทีมพยาบาล 7 ตัวแปร
4. องค์ประกอบที่ 4 การให้เกียรติและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน 7 ตัวแปร
5. องค์ประกอบที่ 5 ภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมพยาบาล 7 ตัวแปร
6. องค์ประกอบที่ 6 การดำเนินการเพื่อเป้าหมายทีมพยาบาล 6 ตัวแปร
7. องค์ประกอบที่ 7 สมาชิกทีมการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 6 ตัวแปร
8. องค์ประกอบที่ 8 การมีทรัพยากรเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน 3 ตัวแปร

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ มีวัดลูประสงค์ เพื่อศึกษาตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลและตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คน ประกอบด้วยพยาบาลระดับผู้บริหาร จำนวน 240 คน พยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 711 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง ผลวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวน 10 ตัวประกอบ 117 ตัวชี้วัด สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 72.03 โดยมีตัวประกอบดังต่อไปนี้

1. การมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จำนวน 23 ตัวบ่งชี้
2. การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 17 ตัวบ่งชี้
3. การให้อิสระในงาน จำนวน 20 ตัวบ่งชี้
4. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม จำนวน 10 ตัวบ่งชี้
5. การพัฒนาวิชาการและวิจัย จำนวน 16 ตัวบ่งชี้
6. การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร จำนวน 9 ตัวบ่งชี้
7. การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จำนวน 6 ตัวบ่งชี้
8. การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน จำนวน 9 ตัวบ่งชี้
9. การมีโครงสร้างขององค์การแบบแบนราบ จำนวน 3 ตัวบ่งชี้
10. การให้โอกาสก้าวหน้าในงาน จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

#### 6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

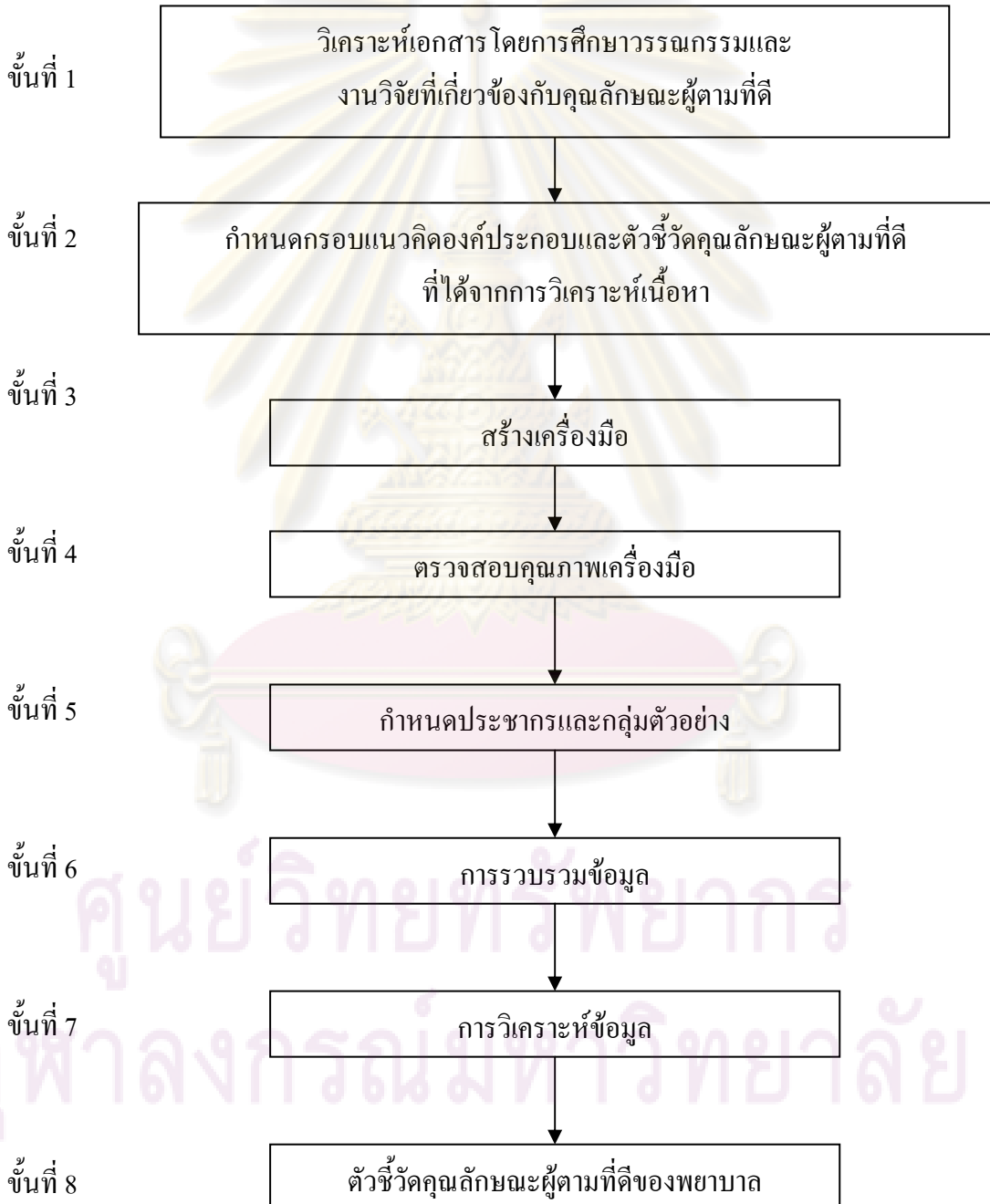
การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล จากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารตำรามาเป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อการศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้



การดำเนินการในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

**ขั้นที่ 1** วิเคราะห์เอกสารโดยศึกษารวบรวมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้ตามที่ดี มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 เพื่อรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของนักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ประการที่ 2 เพื่อนำมาวิเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของนักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

1.2 นำแนวคิดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของนักวิชาการ ภายในประเทศและต่างประเทศ มาวิเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลนำเสนอตารางที่ 1 หน้า 29

1.3 วิเคราะห์สรุปกรอบแนวคิด ประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1.3.1 บริหารจัดการตนเองได้

1.3.2 อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน

1.3.3 พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3.4 มีความกล้าแสดงออก

1.3.5 ให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน

1.3.6 มีระเบียบวินัย

**ขั้นที่ 2** กำหนดกรอบความคิดองค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดี

การรวบรวมตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวชี้วัด เพื่อคัดเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุด สำหรับนำมาใช้พัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลในงานวิจัยนี้ คัดเลือกวิธีการพัฒนาตัวชี้วัด โดยวิธีเชิงประจักษ์ (Empirical method) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2 กำหนดกรอบแนวคิดองค์ประกอบ และตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำมาพิจารณาความสอดคล้องพบว่าองค์ประกอบของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีมีความสอดคล้องกันได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านบริหารจัดการตนเองได้ 2) ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน 3) ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านมีความกล้าแสดงออก 5) ด้านให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน 6) ด้านมีระเบียบวินัย



2.3 นำสาระตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีที่ได้รับจากการวิเคราะห์เนื้อหา มาพิจารณาให้มีความสอดคล้องกับแนวคิด และค่านิยมองค์ประกอบที่ได้กำหนดไว้

2.4 พิจารณาตัวชี้วัดให้เป็นหมวดหมู่ จำแนกตามองค์ประกอบในแต่ละด้าน โดยนำเสนอเป็นตาราง ดังนี้

2.4.1 ด้านบริหารจัดการตนเองได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังตารางที่ 2 หน้า 33

2.4.2 ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงานประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังตารางที่ 3

หน้า 36

2.4.3 ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังตารางที่ 4 หน้า 38

2.4.4 ด้านมีความกล้าแสดงออก ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังตารางที่ 5 หน้า 41

2.4.5 ด้านให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังตารางที่ 6 หน้า 43

2.4.6 ด้านมีระเบียบวินัย ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังตารางที่ 7 หน้า 45

### ขั้นที่ 3 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลอายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาโดยมีลักษณะเป็นแบบเติมคำและแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล เป็นแบบสอบถามรายการคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ซึ่งได้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยภายหลังการปรับข้อความให้มีความตรงเชิงเนื้อหา ทดสอบความเที่ยงและ นำมาปรับรายการข้อความให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน และไม่เสียความสมบูรณ์เชิงเนื้อหา แบบสอบถามมีคำถามทั้งหมด 54 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดคะแนน ในแต่ละระดับ ดังนี้

5 หมายถึง รายการนั้นท่านเห็นว่าเป็นรายการที่มีความสำคัญหรือจำเป็นมากที่สุดของคุณลักษณะผู้ตามที่ดี

4 หมายถึง รายการนั้นท่านเห็นว่าเป็นรายการที่มีความสำคัญ หรือจำเป็นมากของคุณลักษณะผู้ตามที่ดี

3 หมายถึง รายการนั้นท่านเห็นว่าเป็นรายการที่มีความสำคัญ หรือจำเป็นปานกลางของคุณลักษณะผู้ตามที่ดี

2 หมายถึง รายการนั้นท่านเห็นว่าเป็นรายการที่มีความสำคัญ หรือจำเป็นน้อยของคุณลักษณะผู้ตามที่ดี

1 หมายถึง รายการนั้นท่านเห็นว่าเป็นรายการที่มีความสำคัญ หรือจำเป็นน้อยที่สุดของคุณลักษณะผู้ตามที่ดี

การแปลผลคะแนนมีเกณฑ์การคิดคะแนนตามความสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันและหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยความสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ความสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ความสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ความสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ความสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 0.50 – 1.49 หมายถึง ความสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีอยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การพิจารณาคูสมบัตินของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยกำหนดคูสมบัตินร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาและรวบรวมรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานด้านการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาล มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป ผู้วิจัยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไข จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับคำนิยาม โดยกำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1 , 2 , 3 , 4 โดยแต่ละระดับ มีความหมาย ดังนี้

1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย

2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

นำระดับความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีโดยคำนวณค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ เท่ากับ 0.89 โดยถือเกณฑ์พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ให้มีดัชนีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity index=CVI) 0.80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2547) แสดงว่าแบบวัดที่สร้างขึ้นผ่านเกณฑ์ มีความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความเห็นชอบอีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

คงเดิม 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านบริหารจัดการตนเองได้ มีข้อคำถามทั้งหมด 13 ข้อ

คงเดิม 5 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 4 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 3 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 9 ข้อ

2.2 ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

คงเดิม 4 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 5 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 3 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 9 ข้อ

2.3 ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ

คงเดิม 5 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 6 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 6 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 11 ข้อ

2.4 ด้านมีความกล้าแสดงออก มีข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ

คงเดิม 4 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 5 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 2 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 9 ข้อ

2.5 ด้านให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ

คงเดิม 4 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 6 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 7 ข้อ

รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ

2.6 ด้านมีระเบียบวินัย มีข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

คงเดิม 3 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 3 ข้อ

ตัดข้อคำถาม 2 ข้อ

#### 4.2 การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตรงตามประชากรในโรงพยาบาลที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พระนครศรีอยุธยาจำนวน 30 คน โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 จะเห็นได้ว่าเครื่องมือที่มีค่าความเที่ยงเกิน 0.80 ขึ้นไป แสดงว่าเครื่องมือที่น่าเชื่อถือ เป็นเครื่องมือวิจัยที่ยอมรับได้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547 : 232) สามารถนำไปเก็บข้อมูลต่อไปได้ และพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อ (Corrected Item-total Correlation) ของแต่ละด้าน โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ได้ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สัน มากกว่า 0.30 ขึ้นไปทุกข้อ โดยใช้เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันมากกว่า 0.30 ขึ้นไป ถือว่าข้อกำหนัดนั้นจัดเป็นคำถามที่ดี (Jacobson, 1988 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) ดังนั้นแบบสำรวจความคิดเห็นคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการแต่ละด้าน มีข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ทุกข้อ ได้ผลการวิเคราะห์ดังตาราง

ตารางที่ 8 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ก่อนรวบรวมข้อมูลและหลังเก็บรวบรวมข้อมูลจำแนกตามองค์ประกอบ

องค์ประกอบคุณลักษณะ ผู้ตามที่ดี	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ	
	ทดลองใช้เครื่องมือ n = 30	รวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง n = 598
1. บริหารจัดการตนเองได้	0.78	0.91
2. อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน	0.87	0.93
3. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.87	0.94
4. มีความกล้าแสดงออก	0.92	0.92
5. ให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน	0.85	0.92
6. มีระเบียบวินัย	0.90	0.92
รวมทั้งฉบับ	0.94	0.98

## ขั้นที่ 5 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง 12 เขต จำนวน 14 โรงพยาบาล มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 6830 คน (ข้อมูลจากการสำรวจจำนวนพยาบาลประจำการในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งสำรวจข้อมูลทางโทรศัพท์ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2551)

### 5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 กำหนดขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้คือ จำนวน 300-500 คน ตามหลักการของการวิเคราะห์ (Factor analysis) (Comrey, 1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2547 : 483) ในการวิจัยค้างนี้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 650 คน

5.2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ ในแต่ละโรงพยาบาลโดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนกับประชากร ในแต่ละโรงพยาบาลให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 9 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พยาบาล ในการศึกษานี้

เขตที่	ชื่อโรงพยาบาลศูนย์	โรงพยาบาลศูนย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
1	พระนครศรีอยุธยา	ทศสอบเครื่องมือ
2	สระบุรี	สระบุรี
2	เจ้าพระยายมราช สุพรรณบุรี	-
3	เจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ ปราจีนบุรี	เจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ ปราจีนบุรี
3	ชลบุรี	-
3	พระปกเกล้าจันทบุรี	พระปกเกล้าจันทบุรี
3	ระยอง	-
4	ราชบุรี	-
4	นครปฐม	นครปฐม
5	สุรินทร์	-
5	บุรีรัมย์	บุรีรัมย์
5	มหาสารคามราชสีมา	มหาสารคามราชสีมา
6	อุดรธานี	อุดรธานี
6	ขอนแก่น	-
7	สรรพสิทธิประสงค์ อุบลฯ	สรรพสิทธิประสงค์ อุบลฯ
8	สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์
9	พุทธชินราช( พิษณุโลก)	พุทธชินราช( พิษณุโลก)
9	อุดรดิตถ์	-
10	ลำปาง	ลำปาง
10	เขียงรายประชานุเคราะห์	-
11	สุราษฎร์ธานี	สุราษฎร์ธานี
11	มหาสารคามศรีธรรมราช	-
12	ตรัง	-
12	หาดใหญ่	หาดใหญ่
12	ยะลา	ยะลา

ตารางที่ 10 จำนวนประชากร และ ขนาดตัวอย่างในการวิจัยนี้

ชื่อโรงพยาบาลศูนย์	ประชากร (คน)	ขนาดตัวอย่าง ที่กำหนด	ขนาดตัวอย่างใน การวิเคราะห์
สระบุรี	365	34	34
นครปฐม	500	47	45
สวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	480	45	45
พุทธชินราช( พิษณุโลก)	546	52	49
ลำปาง	678	64	54
เจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ (ปราจีนบุรี)	376	36	36
พระปกเกล้าจันทบุรี	500	47	40
อุตรธานี	539	51	47
บุรีรัมย์	315	30	30
มหาราชนครราชสีมา	610	58	37
สรรพสิทธิประสงค์ อุบลฯ	696	66	62
สุราษฎร์ธานี	496	47	46
ยะลา	341	32	32
หาดใหญ่	436	41	41
<b>รวม</b>	<b>6830</b>	<b>650</b>	<b>598</b>

#### ขั้นที่ 6 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์ มีขั้นตอน ดังนี้

6.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือ ในการทำวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศูนย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 14 โรงพยาบาล เพื่อขออนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2 ประสานงานกับ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์ในแต่ละแห่ง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแจ้งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และ ขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามตอบกลับคืนผู้วิจัย

6.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถาม และบันทึกข้อความชี้แจงรายละเอียดการแจกแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และติดต่อขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายการพยาบาลแต่ละ โรงพยาบาลหาผู้ช่วยแจกแบบสอบถามร่วมกับผู้วิจัย และช่วย

รับแบบสอบถามตอบกลับจากพยาบาลในโรงพยาบาลนั้นตามแต่ละแห่ง ระบุการกระจายตามแผนงาน

6.4 การนำส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามให้ฝ่ายการพยาบาลด้วยตนเอง ได้แก่ โรงพยาบาลนครปฐม โรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร์ โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ นอกนั้นผู้วิจัยได้ส่งทางไปรษณีย์

6.5 การส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย ผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามกลับจากหอผู้ป่วยด้วยตนเอง จากโรงพยาบาลนครปฐม และโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ ซึ่งในโรงพยาบาลอื่น ทางฝ่ายการพยาบาลหลายแห่งได้ออกระงับจัดส่งให้โดยผ่านบริษัทเดินรถทัวร์ และ ส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานทั้งหมดด้วยตนเอง เริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่ 1 เมษายน 2551 ถึงวันที่ 15 กันยายน 2551 กำหนดระยะเวลาการตอบกลับภายในสองสัปดาห์หลังส่งแบบสอบถามให้แต่ละโรงพยาบาล โดยมีการติดตามแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเป็นระยะทางโทรศัพท์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 650 ฉบับ ได้รับคืนทั้งสิ้นรวม 610 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.84 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

6.6 เมื่อรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 598 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.0

6.7 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาบันทึก เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## ขั้นที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับ ดังนี้

7.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง

7.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของรายการตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แต่ละข้อชี้ให้เห็นถึง การกระจายของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์

7.3 วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

7.3.1 วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวโดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แสดงออกในรูปแบบเมทริกสหสัมพันธ์ เพื่อแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน ผลตรวจสอบเมทริกสหสัมพันธ์ว่าเป็นเมทริกเอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ โดยใช้ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไคสแควร์ของดีเทอร์มิแนนต์ (Determinant) ของเมทริกสหสัมพันธ์ในโปรแกรม เพื่อแสดงว่าข้อมูลเหมาะสม

การวิเคราะห์ตัวประกอบและใช้ดัชนี Kaiser-Myer-Olkin (KMO) เพื่อตรวจสอบข้อมูลว่ามีความเหมาะสม สำหรับการวิเคราะห์ตัวประกอบ โดยพิจารณาค่า KMO ดังนี้ ค่า KMO ตั้งแต่ 0.90 เพื่อแสดงว่าข้อมูลเหมาะสมในระดับดีมาก ค่า KMO 0.80-0.89 ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับดี ค่า KMO ตั้งแต่ 0.70-0.79 ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ค่า KMO 0.60-0.69 ข้อมูลมีความเหมาะสมในระดับน้อยมาก ค่า KMO น้อยกว่า 0.50 ไม่เหมาะสมและไม่สามารถยอมรับได้ (Vaiser, 1974 cited in Norusis, 1993 : 52-53)

7.3.2 การสกัดตัวประกอบ (Factor Extraction) เป็นการกำหนดหรือหาว่าควรมีตัวประกอบกี่ตัวที่สำคัญ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาตัวประกอบหลัก (Principle component analysis) ตัวแปรสังเกตได้จะถูกเปลี่ยนรูปให้เป็นตัวประกอบหลัก ซึ่งเขียนในรูปผลบวกเชิงเส้นของตัวแปรสังเกตได้ในรูปตัวแปรมาตรฐานได้ทั้งหมด โดยที่ตัวแปรส่วนประกอบตัวแรกต้องอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด จากนั้นจึงสร้างตัวแปรส่วนประกอบตัวที่สองที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแรก ให้อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ ที่เหลืออยู่ให้มากที่สุดเรื่อยๆ และเมื่อคิดรวมกันแล้วตัวแปรส่วนประกอบทุกตัวอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรเดิมได้ 100%

7.3.3 การหมุนแกน (Factor Rotation) เพื่อให้ตัวประกอบแต่ละตัวมีความชัดเจน และแตกต่างกันอย่างชัดเจนในการอธิบายตัวแปรเดิม โดยหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) พิจารณาตัวประกอบตามเกณฑ์ที่เรียกว่า Rule of Thumb โดยพิจารณาค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1.0 และมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป โดยในแต่ละตัวแปรมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ซึ่งจะอธิบายความหมายได้ดี

7.3.4 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปแปลผล และกำหนดชื่อตัวชี้วัดใหม่ให้สอดคล้องกับกลุ่มตัวแปรที่ได้มาจากการวิเคราะห์

7.3.5 นำเสนอผลตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีและของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ศูนย์ในรูปแบบตารางและความเรียง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 14 โรงพยาบาล จากกลุ่มตัวอย่าง 598 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามตัวแปรรายชื่อ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งพยาบาล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ(n=598)		
ต่ำกว่า 30 ปี	124	20.7
31 – 40 ปี	218	36.5
41 – 50 ปี	218	36.5
51 ปีขึ้นไป	38	6.3
วุฒิการศึกษา(n=598)		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	542	90.6
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	56	9.4
ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ(n=596*)		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	124	20.8
6 – 10 ปี	148	24.8
11 – 15 ปี	109	18.3
16 ปีขึ้นไป	215	36.1

\*Missing 2 ราย

จากตารางที่ 11 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ทั้งหมดจำนวน 598 คน มีอายุเฉลี่ย 38 ปี (SD.=8.0 ปี) โดยมีอายุอยู่ระหว่าง 22-59 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 และ ระหว่าง 40-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 90.6 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 9.4 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ เฉลี่ย 13 ปี (SD.= 8 ปี) โดยมีประสบการณ์การทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ ระหว่างช่วง 1-35 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ นานกว่า 16 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ ทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.8



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามงานการพยาบาลผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน (n = 597)

แผนกที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	74	12.4
แผนกผู้ป่วยนอก	73	12.2
ห้องคลอด	71	11.9
ศัลยกรรม	59	9.9
สูติ-นรีเวชกรรม	57	9.5
ห้องผ่าตัด	52	8.7
งานอื่นๆ (ได้แก่ เวชกรรมสังคม)	40	6.7
ออร์โธปิดิกส์	38	6.4
หอผู้ป่วยหู ตา คอ จมูก	36	6.0
หอผู้ป่วยพิเศษ(รวม)	27	4.5
อายุรกรรม	21	3.5
ห้องฉุกเฉิน	20	3.4
ห้องไตเทียม	15	2.5
กุมารเวชกรรม	14	2.3
<b>รวม</b>	<b>597</b>	<b>100</b>

หมายเหตุ : missing 1 ราย

จากตารางที่ 12 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก คิดเป็นร้อยละ 12.4 รองลงมา คือ แผนกผู้ป่วยนอก คิดเป็นร้อยละ 12.2

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามตัวแปรรายชื่อ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล (n= 598)

ที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1	52	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	4.69	0.51	มากที่สุด
2	53	ประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.66	0.53	มากที่สุด
3	2	รับผิดชอบงานของตนเอง	4.63	0.52	มากที่สุด
4	50	เคารพในสิทธิของผู้อื่น	4.62	0.55	มากที่สุด
5	54	วางตัวถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ	4.53	0.58	มากที่สุด
6	51	มีความตรงต่อเวลา	4.52	0.65	มากที่สุด
7	49	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติของโรงพยาบาล	4.49	0.60	มาก
8	35	รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากความผิดพลาดของตนเอง	4.47	0.63	มาก
9	18	ตั้งใจปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4.46	0.63	มาก
10	3	ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.45	0.60	มาก
11	13	พยายามใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	4.40	0.63	มาก
12	43	ยอมรับที่จะปฏิบัติตามมติที่ประชุมในหน่วยงาน	4.40	0.60	มาก
13	42	ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามนโยบาย	4.37	0.62	มาก
14	28	ยอมรับข้อบกพร่องของตนไปปรับปรุงแก้ไข	4.35	0.66	มาก
15	9	ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	4.34	0.60	มาก
16	19	พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะการทำงานที่ทันสมัย	4.34	0.59	มาก
17	1	วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.33	0.66	มาก
18	29	สนใจใฝ่เรียนรู้งานที่ต้องใช้ทักษะสูงขึ้น	4.32	0.65	มาก
19	25	หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ	4.30	0.67	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรตัวชี้วัดคุณลักษณะ ผู้ตามที่ ดีของพยาบาล (n= 598)

ที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ ดีของพยาบาลประจำการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
20	34	กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.29	0.61	มาก
21	37	กล้าปฏิเสธ เมื่อถูกขอให้ทำสิ่งที่ขัดกับระเบียบหน่วยงาน	4.29	0.64	มาก
22	41	ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน	4.27	0.65	มาก
23	8	ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนด	4.26	0.62	มาก
24	7	สามารถจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม	4.25	0.64	มาก
25	15	ไม่วิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลให้เป็นที่เสื่อมเสีย	4.25	0.75	มาก
26	45	ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้ โดยไม่ต้องรอร้องขอ	4.25	0.66	มาก
27	16	อดทน ไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคในการทำงาน	4.24	0.72	มาก
28	48	ช่วยเหลืองานผู้อื่น ในทีมการพยาบาลด้วยความกระตือรือร้น	4.24	0.63	มาก
29	6	ปฏิบัติงานสำเร็จได้โดยหัวหน้างานไม่ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	4.22	0.63	มาก
30	44	ร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น	4.22	0.64	มาก
31	47	ให้คำปรึกษาแก่นักลากรในทีมสุขภาพเมื่อมีผู้ขอคำปรึกษา	4.22	0.65	มาก
32	32	ซักถามเมื่อรับนโยบายหรือรับข้อมูลที่เข้าใจไม่ชัดเจน	4.21	0.68	มาก
33	14	เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	4.20	0.67	มาก
34	23	สนใจแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ	4.20	0.64	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรตัวชี้วัด  
คุณลักษณะ ผู้ตามที่ ดีของพยาบาล (n= 598)

ที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ ดีของพยาบาลประจำการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
35	26	เข้าร่วมการประชุมสัมมนาและฟังบรรยายทางวิชาการ	4.20	0.63	มาก
36	10	เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ	4.19	0.68	มาก
37	46	ช่วยเหลืองานพิเศษที่ส่งเสริมวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า	4.19	0.65	มาก
38	22	ค้นคว้าความรู้ใหม่ๆมาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล	4.17	0.65	มาก
39	20	วิเคราะห์ตนเองและวางแผนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง	4.15	0.62	มาก
40	17	ตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด	4.13	0.65	มาก
41	12	ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.12	0.65	มาก
42	33	แสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน	4.11	0.67	มาก
43	36	ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการชี้แนะผู้ร่วมงาน	4.11	0.77	มาก
44	5	วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน	4.10	0.66	มาก
45	21	มีแผนการพัฒนาตนเอง เป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้	4.10	0.64	มาก
46	4	มีความสามารถที่หลากหลายที่ช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ	4.08	0.70	มาก
47	38	สามารถเสนอผลงานต่อที่ประชุมด้วยความมั่นใจ	4.08	0.70	มาก
48	39	เสนอตัวที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่คุณเองมีความรู้ความสามารถ	4.07	0.69	มาก
49	27	ประเมินความก้าวหน้าภายหลังจากพัฒนาตนเองเป็นระยะ	4.06	0.66	มาก
50	30	กล้าเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมตามความคิดเห็นของตนเอง	4.06	0.72	มาก
51	11	อุทิศเวลาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.04	0.77	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรตัวชี้วัดคุณลักษณะ ผู้ตามที่ ดีของพยาบาล (n= 598)

ที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ ดีของพยาบาลประจำการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
52	40	ไม่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งด้วยวาจาและท่าทาง	4.04	0.84	มาก
53	24	นำผลการวิจัยใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนางาน	3.95	0.71	มาก
54	31	กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.80	0.80	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ตัวแปรทั้ง 54 ตัวแปร มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80-4.69มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.08-0.51 โดยที่ตัวแปรแต่ละตัวเป็นตัวชี้วัดคุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้ตามที่มีความสำคัญ โดยเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากที่สุด โดยตัวแปรคุณลักษณะผู้ตามที่ ดีของพยาบาลประจำการ ที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ตัวแปรที่ 52 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตัวแปรที่ 53 ประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ และ ตัวแปรที่ 2 รับผิดชอบงานของตนเอง คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.69, 4.66 และ 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51, 0.53 และ 0.52 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 31 กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ตีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

การทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติการวิเคราะห์ปัจจัย ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดังนี้

3.1 วิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 54 ตัว ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation) เพื่อแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ( $r > 0.30$ ) ผลพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต้องมากกว่า .30 และไม่น้อยกว่า .20 ทุกตัวแปร

3.2 ทดสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ว่าเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity matrix) หรือไม่ โดยใช้ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ ของดีเทอร์มิแนนท์ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ใน โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อแสดงว่าข้อมูลเหมาะสมกับการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบ ผลการทดสอบ Bartlett's test of sphericity พบว่า ค่าไค-สแควร์ที่ใช้ทดสอบ Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) แสดงว่าปฏิเสธสมมุติฐาน (Alternative Hypothesis) ซึ่งหมายความว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์มีลักษณะไม่เป็นเมทริกซ์เอกภาพ และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์ปัจจัย

3.3 ใช้ดัชนี Kaiser-Myer-Olkin (KMO) เพื่อตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่าสูงหรือต่ำ ถ้าค่า KMO มีค่าใกล้ 1.00 แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมกับการวิเคราะห์ตัวประกอบ หากค่า KMO น้อยกว่า .50 ไม่ควรใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบกับข้อมูล ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า KMO เท่ากับ .966 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมระดับมากที่สุดในการวิเคราะห์ตัวประกอบ

จึงใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ทั้งหมด และเมื่อวิเคราะห์ตัวประกอบ โดยการสกัดตัวประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์ตัวประกอบหลัก (Principal component analysis) และหมุนแกนแบบออร์โธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) ได้ตัวประกอบที่ไม่มี ความสัมพันธ์กันและมีความอิสระต่อกันจำนวน 7 ตัวประกอบ และเมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าตัวประกอบสำคัญนั้นต้องมีค่าไอเกนมากกว่า 1.0 และมีตัวแปร 3 ตัวแปรขึ้นไปโดยที่แต่ละตัวแปรจะต้องมีค่าน้ำหนักตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป พบว่า ได้ตัวประกอบสำคัญ 7 ตัวชี้วัด โดยเรียงลำดับตามค่าผลรวมความแปรปรวนรวมจากค่ามากไปน้อย ดังแสดงในตารางที่ 14

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



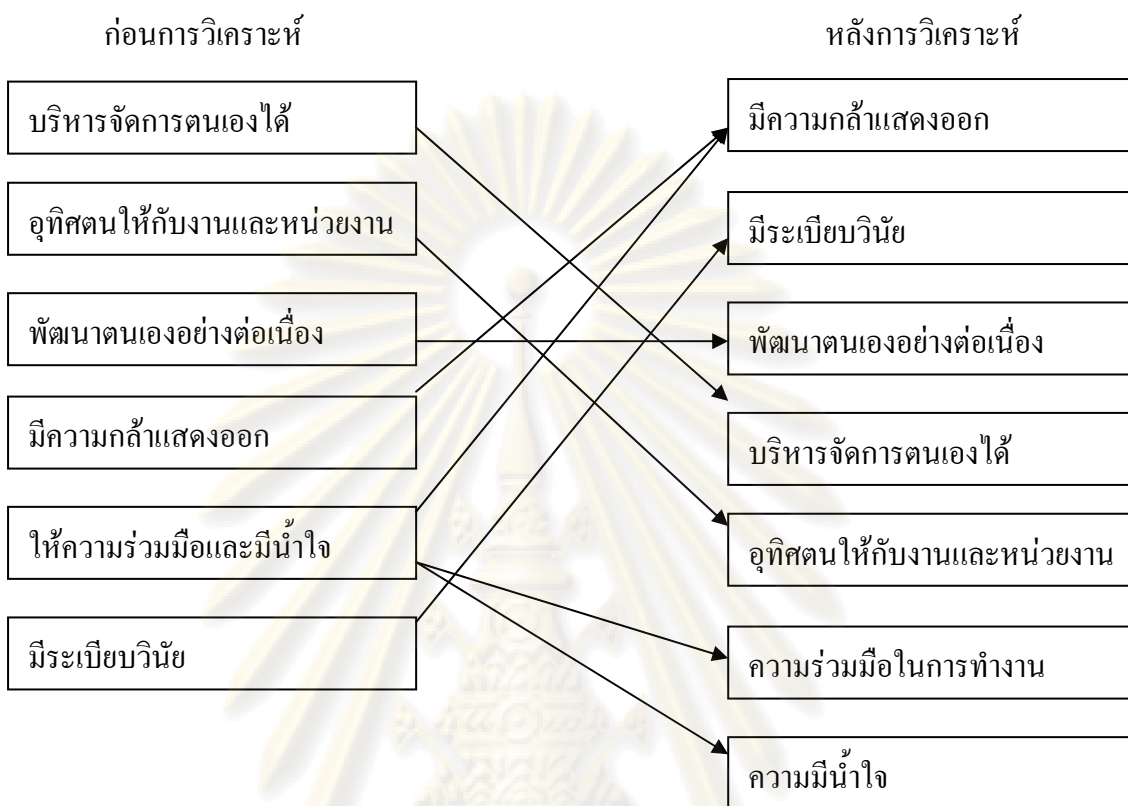
ตารางที่ 14 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละตัวประกอบของตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ตัวประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	6.77	12.54	12.54
2	6.43	11.91	24.45
3	6.18	11.45	35.90
4	5.70	10.56	46.46
5	5.49	10.16	56.62
6	3.74	6.93	63.55
7	2.12	3.91	67.46

จากตารางที่ 14 แสดงค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวน ของตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ที่ได้จากการวิเคราะห์สถิติการสกัดตัวประกอบโดยใช้วิธีตัวประกอบหลัก (Principal component analysis) หมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธกอนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีวิวิเวริแมกซ์ (Varimax) จากตัวแปรทั้งหมด 54 ตัวแปรสกัดได้ตัวประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดี 7 ตัวประกอบ ที่มีค่าความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ (Eigenvalues) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 และมีตัวแปรอธิบายตัวประกอบมากกว่า 3 ตัวขึ้นไป โดยแต่ละตัวแปรมีน้ำหนักตัวประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ .40 ขึ้นไปจำนวน 7 ตัว ประกอบ โดยมีค่า Eigenvalue เรียงจากมากไปน้อย อยู่ระหว่าง 2.12-6.77 ตัวประกอบแต่ละตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 3.91 – 12.54 และทั้ง 7 ตัวประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้รวมกัน ร้อยละ 67.46

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากผลการวิจัย สามารถเปรียบเทียบองค์ประกอบก่อนและหลังการวิเคราะห์ เรียงตามค่าความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ (Eigenvalues) จากมากไปน้อย ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบที่ 5 เปรียบเทียบองค์ประกอบก่อนและหลังการวิเคราะห์

จากภาพเปรียบเทียบองค์ประกอบก่อนและหลังการวิเคราะห์ ก่อนการวิเคราะห์ผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้ตาม คุณลักษณะผู้ตามที่ดี คุณลักษณะพยาบาลที่ดี ร่วมกับข้อมูลการสัมภาษณ์พยาบาลในงานวิจัยของ สายสิณีย์ เลิศพรรักษ์ (2548) สามารถจัดกลุ่มตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล จำแนกได้ 6 กลุ่ม แต่เมื่อทำการวิเคราะห์แล้ว พบว่าตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์มี 7 องค์ประกอบ ดังภาพประกอบที่ 5

ผลการวิเคราะห์ สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังภาพประกอบที่ 6



ภาพประกอบที่ 6 องค์ประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 องค์ประกอบที่ 1 ด้านมีความกล้าแสดงออก

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะด้านมีความกล้าแสดงออก	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	33	แสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน	0.80
2	31	กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	0.71
3	30	กล้าเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมตามความคิดของตนเอง	0.71
4	34	กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ	0.70
5	32	ซักถามเมื่อรับนโยบายหรือรับข้อมูลที่เข้าใจไม่ชัดเจน	0.70
6	38	สามารถเสนอผลงานต่อที่ประชุมด้วยความมั่นใจ	0.66
7	36	ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการชี้แนะผู้ร่วมงาน	0.59
8	37	กล้าปฏิเสธ เมื่อถูกขอให้ทำสิ่งที่ขัดกับระเบียบของหน่วยงาน	0.57
9	39	เสนอตัวปฏิบัติงานในสิ่งที่คุณเองมีความรู้ความสามารถ	0.49
10	35	รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากความผิดพลาดของตนเอง	0.46
ค่าไอเกน			6.77
ค่าร้อยละของความแปรปรวน			12.54

จากตารางที่ 15 องค์ประกอบที่ 1 ด้านมีความกล้าแสดงออก บรรยายได้ด้วยตัวแปร 10 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.46 – 0.80 ประกอบด้วยตัวแปรที่มีน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุด 3 อันดับแรก คือตัวแปรที่ 33 แสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน กับผู้ร่วมงาน เมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นไม่ถูกต้อง(0.80) ตัวแปรที่ 31 กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน(0.71) และตัวแปรที่ 30 กล้าเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมตามความคิดของตนเอง (0.71) ตามลำดับ องค์ประกอบตัวชี้วัดภาวะผู้ตาม ด้านมีความกล้าแสดงออก เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 6.77 คิดเป็นร้อยละ 12.54 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตารางที่ 16 องค์กรประกอบที่ 2 ด้านมีระเบียบวินัย

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะด้านมีระเบียบวินัย	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	52	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	0.85
2	53	ประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	0.83
3	51	มีความตรงต่อเวลา	0.76
4	50	เคารพในสิทธิของผู้อื่น	0.75
5	54	วางตัวถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ	0.73
6	49	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติของโรงพยาบาล	0.67
ค่าไอเกน			6.43
ค่าร้อยละของความแปรปรวน			11.91

จากตารางที่ 16 องค์กรประกอบที่ 2 ด้านมีระเบียบวินัย บรรยายได้ด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.67 – 0.85 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ตัวแปรที่ 52 ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต (0.85) ตัวแปรที่ 53 ประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (0.83) และตัวแปรที่ 51 มีความตรงต่อเวลา (0.76) ตามลำดับ องค์กรประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะภาวะผู้ตามด้านมีระเบียบวินัย เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 6.43 คิดเป็นร้อยละ 11.91 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 3 ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	22	ค้นคว้าความรู้ใหม่ๆมาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล	0.75
2	25	หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ	0.71
3	24	นำผลการวิจัยใหม่ๆมาใช้เพื่อพัฒนางาน	0.67
4	27	ประเมินความก้าวหน้าภายหลังจากพัฒนาตนเองเป็นระยะ	0.65
5	23	สนใจแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ	0.61
6	19	พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะการทำงานที่ทันสมัย	0.60
7	20	วิเคราะห์ตนเอง มาวางแผนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง	0.58
8	21	มีแผนการพัฒนาตนเอง เป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้	0.5
9	29	สนใจใฝ่เรียนรู้งานที่ต้องใช้ทักษะสูงขึ้น	0.50
10	26	เข้าร่วมการประชุมสัมมนาและฟังบรรยายทางวิชาการ	0.45
11	28	ยอมรับข้อบกพร่องของคนไปปรับปรุงแก้ไข	0.39
		ค่าไอเกิน	6.18
		ค่าร้อยละของความแปรปรวน	11.45

จากตารางที่ 17 องค์ประกอบที่ 3 ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บรรยายได้ด้วยตัวแปร 11 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.39-0.75 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุด 3 อันดับ คือ ตัวแปรที่ 22 ค้นคว้าความรู้ใหม่ๆมาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล (0.75) ตัวแปรที่ 25 หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ(0.71) และตัวแปรที่ 24 นำผลการวิจัยใหม่ๆมาใช้เพื่อพัฒนางาน(0.67) ตามลำดับ พบว่า ตัวชี้วัดด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 6.18 คิดเป็นร้อยละ 11.45 ของความแปรปรวนทั้งหมด



ตารางที่ 18 องค์ประกอบ 4 ด้านบริหารจัดการตนเองได้

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะด้านบริหารจัดการตนเองได้	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	7	สามารถจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม	0.72
2	1	วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	0.67
3	3	ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบเสร็จทันเวลาที่กำหนด	0.65
4	6	ปฏิบัติงานสำเร็จได้โดยหัวหน้างานไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด	0.62
5	5	วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตาม แผน	0.62
6	2	รับผิดชอบงานของตนเอง	0.60
7	8	ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนด	0.59
8	4	มีความสามารถที่หลากหลายที่ช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ	0.58
9	9	ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด	0.56
		ค่าไอเกน	5.70
		ค่าร้อยละความแปรปรวน	10.56

จากตารางที่ 18 องค์ประกอบที่ 4 ด้านบริหารจัดการตนเองได้ บรรยายได้ด้วยตัวแปร 9 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.56 – 0.72 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุด 3 อันดับแรกคือ ตัวแปรที่ 7 สามารถจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม (0.72) ตัวแปรที่ 1 วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ (0.67) และตัวแปรที่ 3 ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบเสร็จทันเวลาที่กำหนด (0.65) ตามลำดับ พบว่าตัวชี้วัดด้านบริหารจัดการตนเองได้ เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล 5.70 คิดเป็นร้อยละ 10.56 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 5 ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะ ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	11	อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	0.73
2	12	ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.71
3	10	เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ	0.70
4	14	เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง	0.65
5	17	ตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด	0.63
6	15	ไม่วิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลให้เป็นที่เสื่อมเสีย	0.60
7	16	อดทน ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคในการทำงาน	0.58
8	13	ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จ	0.51
9	18	ตั้งใจปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	0.48
ค่าไอเคน			5.49
ค่าร้อยละของความแปรปรวน			10.16

จากตารางที่ 19 องค์ประกอบที่ 5 ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน บรรยายได้ด้วยตัวแปร 9 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.48 – 0.73 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ตัวแปรที่ 11 อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ (0.73) ตัวแปรที่ 12 ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (0.71) และตัวแปรที่ 10 เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ (0.70) ตามลำดับ พบว่า ตัวชี้วัดด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 5.49 คิดเป็นร้อยละ 10.16 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 องค์ประกอบที่ 6 ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะ ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	40	ไม่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งด้วยวาจาและท่าทาง	0.73
2	43	ยอมรับที่จะปฏิบัติตามมติที่ประชุมในหน่วยงาน	0.66
3	41	ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน	0.62
4	42	ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามนโยบาย	0.60
5	44	ร่วมกิจกรรมของหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น	0.41
ค่าไอเคน			3.74
ค่าร้อยละของความแปรปรวน			6.93

จากตารางที่ 20 องค์ประกอบที่ 6 ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน บรรยายได้ด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.41-0.73 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ตัวแปรที่ 40 ไม่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งด้วยวาจาและท่าทาง(0.73) ตัวแปรที่ 43 ยอมรับที่จะปฏิบัติตามมติที่ประชุมในหน่วยงาน (0.66) ตัวแปรที่ 41 ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานของหน่วยงาน(0.62) ตามลำดับ พบว่าตัวชี้วัดด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 3.74 คิดเป็น ร้อยละ 6.93 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 องค์ประกอบที่ 7 ด้านมีน้ำใจ

อันดับที่	ตัวแปรที่	รายการตัวชี้วัดคุณลักษณะด้านมีน้ำใจ	น้ำหนัก ตัวประกอบ
1	48	ช่วยเหลืองานของผู้อื่นในทีมการพยาบาลด้วยความกระตือรือร้น	0.54
2	47	ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมสุขภาพอย่างเหมาะสมเมื่อมีผู้ขอคำปรึกษา	0.53
3	45	ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้ โดยไม่ต้องรอการร้องขอ	0.48
4	46	ช่วยเหลืองานพิเศษที่ส่งเสริมวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า	0.42
		ค่าไอเกน	2.12
		ค่าร้อยละของความแปรปรวน	3.92

จากตารางที่ 21 องค์ประกอบที่ 7 ด้านมีน้ำใจ บรรยายได้ด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร น้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.42-0.54 ประกอบด้วยตัวแปรที่เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบที่มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ตัวแปรที่ 48 ช่วยเหลืองานของผู้อื่นในทีมการพยาบาลด้วยความกระตือรือร้น (0.54) ตัวแปรที่ 47 ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมสุขภาพเมื่อมีผู้ขอคำปรึกษา (0.53) ตัวแปรที่ 45 ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้ (0.48) ตามลำดับ พบว่าตัวชี้วัดด้านมีน้ำใจ เป็นแหล่งของความแปรปรวนของตัวประกอบ 2.12 คิดเป็น ร้อยละ 3.92 ของความแปรปรวนทั้งหมด

สรุป จากผลการศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พบว่า จากตัวชี้วัดย่อย 54 ตัวชี้วัด นำมาวิเคราะห์ปัจจัย(Factor analysis) สกัดองค์ประกอบโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก หมุนแกนแบบอโรธโรนอล ด้วยวิธีแวนแมกซ์ ได้องค์ประกอบตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล 7 องค์ประกอบ ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ ร้อยละ 67.46 โดยประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้

1. มีความกล้าแสดงออก มีตัวชี้วัดย่อย 10 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 12.54
2. มีระเบียบวินัย มีตัวชี้วัดย่อย 6 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 11.91
3. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีตัวชี้วัดย่อย 11 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 11.45
4. บริหารจัดการตนเองได้ มีตัวชี้วัดย่อย 10 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 10.56

5. อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน มีตัวชี้วัดย่อย 9 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 10.16
6. ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีตัวชี้วัดย่อย 5 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 6.93
7. ความมีน้ำใจ มีตัวชี้วัดย่อย 4 ตัวชี้วัด อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 3.91



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะของผู้ตามที่ดี ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลมาแล้วตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทั้งหมด 14 โรงพยาบาล จำนวน 650 คน อัตราการตอบกลับ ร้อยละ 92 ได้ข้อมูลมาวิเคราะห์ 598 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ลักษณะเป็นแบบประเมินมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับสร้างขึ้น โดยปรับใช้แบบสอบถามที่มีเนื้อหาจากข้อมูลการสัมภาษณ์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ในงานวิจัยของ สายสิทธิ์ เลิศพรรัทธ์ (2548) เรื่องการศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และ ค้นคว้าจากเอกสารตำราเพิ่มเติม นำสาระที่ได้มาสังเคราะห์เป็นข้อคำถาม ได้ตัวแปรที่อธิบายคุณลักษณะผู้ตามที่ดี 54 รายการ จำแนกได้เป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านบริหารจัดการตนเองได้ มี 9 ข้อ 2) ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน มีจำนวน 9 ข้อ 3) ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีจำนวน 11 ข้อ 4) ด้านมีความกล้าแสดงออก มีจำนวน 9 ข้อ 5) ด้านให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน มีจำนวน 10 ข้อ 6) ด้านมีระเบียบวินัย มีจำนวน 6 ข้อ

นำไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความชัดเจนของภาษา ความซ้ำซ้อนของข้อคำถามจากผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล 5 ท่าน นำความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่า Content Validity Index ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.89 แสดงว่าเครื่องมือนี้มีความสอดคล้องกับเนื้อหา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบหาค่าความเที่ยง โดยทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาล โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์ ได้ค่าความเที่ยง 0.94 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือได้ เนื่องจากแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ ควรมีค่าความเที่ยงมากกว่า .70 ขึ้นไปหรือเครื่องมือทั่วไปควรมีค่าความเที่ยง 0.80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547: 232)

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามผ่านฝ่ายการพยาบาลด้วยตนเอง และนำส่งทางไปรษณีย์ การรับแบบสอบถามตอบกลับ คือ รับแบบสอบถามตอบกลับด้วยตนเอง ส่งกลับผ่านฝ่ายพยาบาลและมีผู้ช่วยเก็บข้อมูลในพื้นที่รับแบบสอบถาม ส่งกลับทางไปรษณีย์ให้ผู้วิจัย จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 650 ชุด ได้กลับคืนมา 610 ชุด ใช้ได้จริง 598 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.0 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม



สำเร็จรูปทางสถิติ คำนวณ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล  
 ประจําการ เป็นรายชื่อ และ การวิเคราะห์ตัวประกอบ ด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก (Principal  
 component analysis) หมุนแกนตัวประกอบแบบ ออโรคอนอล ด้วยวิธีแวนแมกซ์ การตรวจสอบ  
 ด้วยเมตริกซ์สหสัมพันธ์ เพื่อดูความเหมาะสมของข้อมูลที่จะวิเคราะห์ด้วยวิธี Bartlett's test of  
 sphericity พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .001$ ) แสดงว่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์มีลักษณะไม่เป็น  
 เมตริกซ์เอกภาพ และเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ข้อมูลมีความ  
 เหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์ปัจจัย และตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่าสูงหรือต่ำ  
 ใช้ดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่า KMO เท่ากับ 0.966 แสดงว่าข้อมูลมี  
 ความเหมาะสมระดับมากที่สุดในการวิเคราะห์ตัวประกอบ ดังนั้นเมตริกซ์สหสัมพันธ์นี้จึง  
 เหมาะสมที่จะใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

### สรุปผลการวิจัย

1. จากการประเมินระดับความสำคัญของคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลทั้ง 54 ตัวแปร  
 พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.08) ถึง 4.69 (ส่วนเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน 0.51) รายการคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ทั้ง 54 ตัวแปร เป็นคุณลักษณะที่มี  
 ความสำคัญของผู้ตามที่ดี ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ที่  
 มีระดับความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ตัวแปรที่ 52 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต  
 (คะแนนเฉลี่ย 4.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) ตัวแปรที่ 53 ประพฤติตนตามจริยธรรมและ  
 จรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ (คะแนนเฉลี่ย 4.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) และ ตัวแปร  
 ที่ 2 รับผิดชอบงานของตนเอง (คะแนนเฉลี่ย 4.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) ส่วนตัวแปรที่มี  
 ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 31 กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการ  
 ปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน (คะแนนเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80)

2. การวิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล โดยสถิติการวิเคราะห์ปัจจัย  
 พบว่า หลังการวิเคราะห์ปัจจัย คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล 54 ตัวแปร สกัดได้องค์ประกอบ  
 7 ตัวชี้วัด ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ ร้อยละ 67.46 โดยมีตัวชี้วัด ตามลำดับ  
 ค่าไอเกน และ ร้อยละของการอธิบายความแปรปรวนรวม จากมากไปน้อยดังนี้

- 2.1 มีความกล้าแสดงออก มี 10 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 12.54
- 2.2 มีระเบียบวินัย มี 6 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 11.91
- 2.3 พัฒนาการอย่างต่อเนื่อง มี 11 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 11.45
- 2.4 บริหารจัดการตนเองได้ มี 9 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 10.56
- 2.5 อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน มี 9 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 10.16
- 2.6 ให้ความร่วมมือในการทำงาน มี 5 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 6.93

## 2.7 ความมีน้ำใจ มี 4 ตัวแปร อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 3.91

**2.1 ด้านมีความกล้าแสดงออก** มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 6.77 คิดเป็นร้อยละ 12.54 ของความแปรปรวนทั้งหมด ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.46 – 0.80 เรียงตาม น้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่33	แสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน
ตัวแปรที่31	กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ
ตัวแปรที่30	กล้าเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม
ตัวแปรที่34	กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ
ตัวแปรที่32	ซักถามเมื่อรับนโยบายที่เข้าใจไม่ชัดเจน
ตัวแปรที่38	สามารถเสนอผลงานต่อที่ประชุม
ตัวแปรที่36	ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการชี้แนะผู้ร่วมงาน
ตัวแปรที่37	กล้าปฏิเสธ สิ่งที่ขัดกับระเบียบของหน่วยงาน
ตัวแปรที่39	เสนอตัวปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ
ตัวแปรที่35	รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากความผิดพลาดของตนเอง

**2.2 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลด้านมีระเบียบวินัย** มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 6.43 คิดเป็นร้อยละ 11.91 ของความแปรปรวนทั้งหมด ประกอบด้วย 6 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.67-0.85 เรียงตาม น้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่52	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
ตัวแปรที่53	ประพฤติตนตามจรรยาบรรณและจรรยาบรรณ
ตัวแปรที่51	มีความตรงต่อเวลา
ตัวแปรที่50	เคารพในสิทธิของผู้อื่น
ตัวแปรที่54	วางตัวถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะ
ตัวแปรที่49	ปฏิบัติตามกฎระเบียบ อย่างเหมาะสม

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.3 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 6.18 คิดเป็นร้อยละ 11.45 ประกอบด้วยตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ตั้งแต่ 0.39 – 0.75 เรียงตามน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่22	ค้นคว้าความรู้ใหม่ๆมาพัฒนางาน
ตัวแปรที่25	หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ
ตัวแปรที่24	นำผลการวิจัยใหม่ๆมาใช้เพื่อพัฒนางาน
ตัวแปรที่27	ประเมินความก้าวหน้าหลังการพัฒนาตนเอง
ตัวแปรที่23	สนใจแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ
ตัวแปรที่19	พัฒนาความรู้และทักษะการทำงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ
ตัวแปรที่20	วิเคราะห์ตนเองและวางแผนการพัฒนาของตนเอง
ตัวแปรที่21	มีแผนการพัฒนาตนเอง และสามารถปฏิบัติได้
ตัวแปรที่29	สนใจใฝ่เรียนรู้งานที่ต้องใช้ทักษะสูงขึ้น
ตัวแปรที่26	เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการเมื่อมีโอกาส
ตัวแปรที่28	ยอมรับข้อบกพร่องของตนไปปรับปรุงแก้ไข

2.4 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ด้านบริหารจัดการตนเองได้ มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.70 คิดเป็นร้อยละ 10.56 ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ตั้งแต่ 0.56-0.72 เรียงตามน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่7	สามารถจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
ตัวแปรที่1	วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ
ตัวแปรที่3	ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบเสร็จทันเวลาที่กำหนด
ตัวแปรที่6	ปฏิบัติงานสำเร็จได้โดยหัวหน้างานไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด
ตัวแปรที่5	วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน
ตัวแปรที่2	รับผิดชอบงานของตนเอง
ตัวแปรที่8	ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนด
ตัวแปรที่4	มีความสามารถที่หลากหลายที่ช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ
ตัวแปรที่9	ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**2.5 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน**  
 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.49 คิดเป็นร้อยละ 10.16 ประกอบด้วย 9 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.48-0.73 เรียงตามลำดับน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่11	อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรที่12	ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ตัวแปรที่10	เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อผู้รับบริการเป็นสำคัญ
ตัวแปรที่14	เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร
ตัวแปรที่17	ตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด
ตัวแปรที่15	ไม่วิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลให้เสื่อมเสีย
ตัวแปรที่16	อดทน ไม่ทอดทิ้ง ต่ออุปสรรคในการทำงาน
ตัวแปรที่13	พยายามใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้สำเร็จ
ตัวแปรที่18	ตั้งใจปฏิบัติงานพยาบาล เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

**2.6 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน**  
 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 3.74 คิดเป็นร้อยละ 6.93 ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.41 – 0.72 เรียงตามน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่40	ไม่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา
ตัวแปรที่43	ยอมรับที่จะปฏิบัติตามมติที่ประชุมในหน่วยงาน
ตัวแปรที่41	ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานของหน่วยงาน
ตัวแปรที่42	ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามนโยบาย
ตัวแปรที่44	ร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น

**2.7 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ด้านมีน้ำใจ** มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 2.12 คิดเป็นร้อยละ 3.91 ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.42 – 0.54 เรียงตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตัวแปรที่48	ช่วยเหลืองานของผู้อื่นในทีมการพยาบาลด้วยความกระตือรือร้น
ตัวแปรที่47	ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมสุขภาพอย่างเหมาะสม
ตัวแปรที่45	ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้โดยไม่รอการร้องขอ
ตัวแปรที่46	ช่วยเหลืองานพิเศษที่ส่งเสริมวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ มีความสำคัญโดยเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.80 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน08) – 4.69 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน0.51) รายการคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ทั้ง 54 ตัวแปร เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญของผู้ตามที่ดี ในระดับมากถึงมากที่สุด

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ตัวแปรที่ 52 ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตัวแปรที่53 ประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ และ ตัวแปรที่ 2 รับผิดชอบงานของตนเอง ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตัวแปรที่ 31 กล่าวพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

จากผลการวิจัยแสดงว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ มีความคิดเห็นว่า คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล เรื่อง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ และรับผิดชอบงานของตนเอง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด อธิบายได้ว่า เนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลมีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมมาก ทั้งในแง่ของกฎหมาย ข้อบังคับวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การที่พยาบาลยึดมั่นใน ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ และรับผิดชอบงานของตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของบทบาทหน้าที่ของพยาบาลตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ (วิภาดา คุณาวิกติกุล, 2540:144 อ้างถึงในนงนุช เตชะวีรากร,2547) และเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างคุณค่าให้กับพยาบาลผู้ปฏิบัติงานรวมถึงส่งเสริมคุณค่าให้กับวิชาชีพการพยาบาล อีกด้วย ซึ่งพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ทุกคนได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่ศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ จึงเป็นเรื่องที่พยาบาลส่วนมากคิดเห็นสอดคล้องกัน ว่าเป็นสิ่งที่ต้องยึดถือและควรนำมาปฏิบัติ การที่พยาบาลปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนและยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลจึงเป็นบรรทัดฐาน เฉพาะของการให้บริการพยาบาล เมื่อพิจารณาคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ พยาบาล ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่างช่วง 31 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.0 มีอายุเฉลี่ย 38 ปี เป็นพยาบาลที่มีความเป็นผู้อาวุโส มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพนานกว่า 10 ปี ถึงร้อยละ 54.4 จึงมีความเห็นว่าการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จริยธรรม และประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรลักษณ์ มุกด์มณี (2544 อ้างถึงในลออ อริยกุลนิมิต,2546) การศึกษาลักษณะงานที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์พบว่า งานที่ตรงกับความรู้ ความรับผิดชอบของตนเอง แสดงถึงจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายสินีย์ เลิศพรรัักษ์ (2548:102) ศึกษาตัวชี้วัด



คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ตามความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความคาดหวังว่าคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล เรื่องมีความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีจริยธรรมและจรรยาบรรณ ในการประกอบวิชาชีพ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เช่นเดียวกัน

ความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานทุกอาชีพ และเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้ตามที่ดี สอดคล้องกับ ผลการวิจัยในต่างประเทศ สสำรวจความคิดเห็นของผู้ตามเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้ตาม ตามความคาดหวัง พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญอันดับแรกคือ ความซื่อสัตย์ (honest) (Kouzes, J.M. & Poner, B.Z., 1993 cited in Daft, R.L., 1999: 411)

จากตัวแปรที่มีความสำคัญระดับมาก ในลำดับที่น้อยที่สุด พบว่า พยาบาลมีความเห็นว่าคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ในเรื่องกล้าที่จะพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด อธิบายได้ว่า ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2540 พยาบาลในฐานะผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความซื่อสัตย์ในการควบคุมอารมณ์ให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสม เช่น การใช้คำพูด การแสดงท่าทาง การแสดงความรู้สึกในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ การพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจแม้จะมีข้อสนับสนุนให้เห็นว่า การพูดอย่างเปิดเผยเป็นคุณลักษณะที่ดี แต่ยังคงระวังเรื่องของกาลเทศะ และอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน

2. ผลการศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ประกอบด้วยตัวชี้วัด 7 ด้าน ตามลำดับร้อยละของการอธิบายความแปรปรวนรวม คือ 1) ด้านมีความกล้าแสดงออก 2) ด้านมีระเบียบวินัย 3) ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านบริหารจัดการตนเองได้ 5) ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน 6) ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน และ 7) ด้านมีน้ำใจ ซึ่งอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล ด้านมีความกล้าแสดงออก มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 6.77 คิดเป็นร้อยละ 12.54 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีจำนวน 10 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลด้านมีความกล้าแสดงออก พบว่า ตัวแปรที่อธิบายได้แก่ แสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนแผนงานกับผู้ร่วมงาน เมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นไม่ถูกต้อง กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ กล้าเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ ซักถามเมื่อรับนโยบายหรือรับข้อมูลที่ไม่เข้าใจไม่ชัดเจน สามารถเสนอผลงานต่อที่ประชุมด้วยความมั่นใจ ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการชี้แนะผู้ร่วมงาน มีความกล้าที่จะปฏิเสธเมื่อถูกขอร้องให้ทำในสิ่งที่ขัดกับระเบียบของหน่วยงาน เสนอตัวที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ และรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากความผิดพลาดของตนเอง



จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ ความกล้าแสดงออกเป็นคุณลักษณะของผู้ตาม ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหน่วยงาน ในสถานการณ์ปัจจุบัน โรงพยาบาลศูนย์ มีการพัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ มีการพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาคุณภาพงาน มีกิจกรรมที่พยาบาลประจำการต้องเข้าร่วม เช่น การทำกิจกรรมกลุ่มพัฒนาคุณภาพ การประชุมวางแผนการดูแลผู้ป่วยระหว่างทีมสุขภาพ สหสาขา การประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน เป็นต้น ทำให้พยาบาลเห็นความสำคัญของ คุณลักษณะของผู้ตามที่ดีที่ต้องมีความกล้าแสดงออก ในการปรับเปลี่ยนแผนงาน กล้าพูดอย่างเปิดเผย กล้าเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม ทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ ซักถาม เมื่อรับนโยบายหรือรับข้อมูลที่เข้าใจไม่ชัดเจน รวมทั้ง สามารถเสนอผลงานต่อที่ประชุมด้วยความ มั่นใจ

สอดคล้องกับ แนวคิดผู้ตามที่เป็นแบบอย่างของ Kelley (1992) ที่ศึกษาคุณลักษณะ ของผู้ตามที่เป็นแบบอย่าง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การที่ต้องการความมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้ตาม 4 ด้าน คือ มีความสามารถในการจัดการตนเองได้ มีความผูกพัน เสริมสร้างศักยภาพและการทุ่มเทตน และมีความกล้า พฤติกรรมความกล้าที่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยนี้ คือ กล้าแสดงความคิดเห็นอิสระ กล้ารับผิดชอบต่อการกระทำของตน และสามารถคิด วิเคราะห์ให้เสนอแนะได้ด้วยความคิดสร้างสรรค์

สอดคล้องกับ แนวความคิดเรื่อง ความกล้า 5 มิติของผู้ตามที่ทำเป็นสำหรับการทำให้ ผู้ตามเป็นหุ้นส่วนกับผู้นำ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (Chaleff, 1998:6) คือ กล้า รับผิดชอบ กล้ารับงาน กล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย กล้าที่จะร่วมในการเปลี่ยนแปลง และ กล้าที่จะแสดง ความมีคุณธรรม ในมิติด้านความกล้ารับผิดชอบ กล่าวคือ ผู้ตามจำเป็นต้องมีความกล้ารับผิดชอบต่อ หน้าที่ของตนเอง ในมิติกล้ารับงาน คือ ไม่กลัวการทำงานที่ยากลำบาก และ เสนอตัวที่จะปฏิบัติงาน ในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ มิติกล้าทำในสิ่งที่ท้าทาย คือ การกล้าแสดงความรู้สึกต่อสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง ไม่สนับสนุนนโยบายผู้นำที่ไม่ดี เช่น แสดงความคิดเห็นในการปรับเปลี่ยนแผนงานกับ ผู้ร่วมงานเมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นไม่ถูกต้อง การกล้าชี้แนะผู้ร่วมงาน ในมิติกล้าแสดงออก ความมีคุณธรรม ผู้ตามต้องมีความกล้าไม่ทำตามคำสั่งของผู้นำที่ไม่เหมาะสม แสดงการกระทำในสิ่งที่เป็นการรักษา คุณธรรมและอุดมการณ์ที่ดี เช่น กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ ปฏิเสธ เมื่อถูกขอร้องให้ทำในสิ่งที่ขัดกับระเบียบของหน่วยงาน

สอดคล้องกับแนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2548: ) ที่ว่า คุณลักษณะของ บุคลากรพยาบาลที่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก ได้แก่ กล้าเผชิญกับประสบการณ์ใหม่ กล้าเผชิญกับ การเรียนรู้งานที่ท้าทายความสามารถและวิทยาการใหม่ๆ กล้าตัดสินใจ และยอมรับผลลัพธ์ทั้งในด้าน บวกและด้านลบที่เกิดจากการกระทำของตน เปิดใจพร้อมรับคำวิจารณ์จากผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ร่วมงาน กล่าวพูด กล่าวแสดงความคิดเห็น ถ้าได้รับการขอร้องทำในสิ่งที่เห็นว่าไม่มีเหตุผลสมควร ก็สามารถใช้คำพูดว่า ทำไม่ได้โดยใช้น้ำเสียงสุภาพ

**2.2 ด้านมีระเบียบวินัย** มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 6.43 คิดเป็นร้อยละ 11.91 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.67-0.85 จำนวน 6 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัด ด้านมีระเบียบวินัย พบว่า ตัวแปรที่อธิบายได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ มีความตรงต่อเวลา เคารพในสิทธิของผู้อื่น วางตัวถูกต้อง เหมาะสมตามกาลเทศะปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อปฏิบัติของทางโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม

จากผลการวิจัย สามารถอธิบายได้ดังนี้ คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านมีระเบียบวินัย เป็นอันดับที่ 2 และมีน้ำหนักตัวประกอบระดับ 1 และ 2 ในเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต และการประพฤติตนตามจริยธรรม และจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปราณี สงวนชื่อ (2547) เรื่อง การพัฒนาแบบประเมินการปฏิบัติงานสำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่า ตัวประกอบด้านสมรรถนะด้านจริยธรรม สิทธิผู้ป่วย และการพัฒนาคุณภาพบริการ มีน้ำหนักความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 เช่นกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สังคมมีความต้องการ และกำหนดให้วิชาชีพพยาบาลปฏิบัติหน้าที่ในการให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ โดยเฉพาะในภาวะเจ็บป่วย ที่ต้องการความช่วยเหลือทั้งทางร่างกาย และจิตสังคม และจิตวิญญาณ ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลจึงถูกฝึกฝนให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ตามข้อกำหนดของจรรยาบรรณวิชาชีพ เคารพในสิทธิผู้อื่น โดยเฉพาะสิทธิของผู้ป่วย คือคุ้มครองหรือรักษาผลประโยชน์อันพึงได้ของผู้ป่วย เป็นความรับผิดชอบทางศีลธรรมที่พยาบาลจำเป็นต้องมี (สิวลี ศรีไธ, 2543 : 157) และเป็นคุณลักษณะพยาบาลที่ผู้รับบริการคาดหวัง และพึงพอใจ (กาญจนา สันติพัฒน์ชัย อ้างถึงใน สภาการพยาบาล, 2548) และจากการศึกษาครั้งนี้ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ มีความคิดเห็นว่า คุณลักษณะผู้ตามที่ดี ของพยาบาลเรื่อง ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะลักษณะการทำงานของพยาบาล จะเป็นทีมปฏิบัติงาน มีหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม ด้านสัมพันธภาพ ภายในทีมงานเป็นสัมพันธภาพดีมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อกัน เกิดความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน จะมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยพัฒนาสร้างสรรค์ทีมงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ( Robinn, 2001 อ้างถึงใน ฉญาธร ปราบมนตรี, 2547 และ Peter, 1987 อ้างถึงใน วรณฤดี เขาว์ศรีฤด, 2544) และนอกจากนี้ความซื่อสัตย์ ยังเป็นคุณสมบัติความต้องการของผู้นำ กับผู้ตามที่ตรงกันอันดับ 1 จากการจัดอันดับ คุณลักษณะที่ดี (Daft, 1999 : 411)

จากการศึกษาของศิริวรรณ โกมุติกานนท์(2536) ศึกษาพบว่า อุปสรรคและปัญหาการทำงานเป็นทีม ของทีมสุขภาพ มีหลายประการ เช่น ขาดความร่วมมือในการทำงาน มีปัญหาขัดแย้ง ไม่มีการเรียนรู้พฤติกรรมของสมาชิก เจ้าหน้าที่มีจำนวนน้อย จะเห็นได้ว่าส่วนหนึ่งเป็นปัญหาด้านกระบวนการจากฝ่ายบริหาร แต่อีกส่วนหนึ่งเป็นปัญหาด้านบุคคล ซึ่งเป็นสมาชิกทีม เช่น ขาดมนุษยสัมพันธ์ ความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันต้องร่วมมือร่วมใจกัน การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นส่วนหนึ่งของทีม ที่มีลักษณะแตกต่างกันนั้น จึงมีความสำคัญยิ่ง (สุนันทา เลานันท์, 2540; Robbins, 2001) และจากแนวคิดประสิทธิผลของทีม ของ Robbins (2001) สรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพ 2) ความสามารถในการทำงาน 3) ความหลากหลายในบทบาท 4) ความยืดหยุ่นของทีม ด้านบุคลิกภาพ โดยเฉพาะบุคลิกภาพควบคุมตนเอง มีลักษณะเป็นคนรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยในตนเอง มีค่านิยมรักษาเวลา มีความซื่อสัตย์ จริงใจ และยึดในหลักจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ด้านมีระเบียบวินัย และคนที่มีความมีระเบียบวินัย จะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะยึดถือปฏิบัติ และยอมรับในเป้าหมาย กฎระเบียบและวินัยขององค์กร มีความละเอียดในการทำงาน (Raymark Schmit และ Guion, 1997 อ้างถึงใน วรรณฤดี เชาว์ศรีกุล, 2544) การทำงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม แห่งวิชาชีพ มีมโนสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการพยาบาล จะตระหนักถึงคุณสมบัตินี้ จึงพบว่า บุคลิกภาพควบคุมตนเอง ความมีระเบียบวินัย มีความสัมพันธ์ทางเดียวกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์ (2540) ซึ่งพบว่า ความมีระเบียบวินัย ความมีสติรอบคอบ เป็นคุณลักษณะ ด้านหนึ่งของความเป็นพยาบาล

**2.3 ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง** เป็นตัวชี้วัดมีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ 6.18 คิดเป็นร้อยละ 11.45 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.39-0.85 จำนวน 11 ตัวแปร เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พบว่า ตัวแปรที่อธิบายได้แก่ ค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล หมั่นศึกษาหาความรู้ นำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนางาน ประเมินความก้าวหน้าภายหลังการพัฒนาตนเองเป็นระยะ สนใจแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการทำงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ นำผลการวิเคราะห์ตนเองมาวางแผนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง มีแผนพัฒนาตนเองเป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้ สนใจใฝ่เรียนรู้งานที่ต้องใช้ทักษะสูงขึ้น เข้าร่วมการประชุมสัมมนาและฟังบรรยายทางวิชาการเมื่อมีโอกาส ยอมรับข้อบกพร่องของตนไปปรับปรุงแก้ไข

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทอิสระในการร่วมรักษาพยาบาลในทีมสุขภาพ จึงสมควรที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยการเป็นผู้ใฝ่รู้ หมั่นศึกษาหาความรู้ ทักษะ ความชำนาญเพิ่มเติมในศาสตร์ต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและทันสมัยด้วยตนเอง เพื่อให้ทันต่อความรู้ ความก้าวหน้าทางการแพทย์ที่มีการ

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด ทำให้พยาบาลต้องเปลี่ยนแปลงขยายบทบาทหน้าที่ในความสามารถของพยาบาลอย่างมากในการตอบสนองผู้รับบริการ (Cooper, 1980) ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่สภาการพยาบาล (2546) และ ICN (2003) กำหนด, การวิจัยของ รัชนก วันทอง (2545) เรื่อง การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์กรพยาบาลในอนาคต ด้านกระบวนการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลต้องมีความกระตือรือร้นพยายามเรียนรู้ตลอดเวลา, การวิจัยของกฤษณา พุกอ้อม (2546) เรื่อง การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ ด้านการแสวงหาความรู้และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และสอดคล้องกับการวิจัยของนางนุช เตชะวีรากร (2547) เรื่อง การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามบันไดอาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ ด้านการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ วิชาการ วิจัย และการใช้เทคโนโลยีโดยบอกว่า การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ วิชาการ วิจัย และการใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสู่สมรรถนะด้านอื่นๆ และเป็นสมรรถนะที่จำเป็นมาก ซึ่งตามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์บอกว่าตัวชี้วัดคุณลักษณะของผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้ให้ความสำคัญในระดับ 1,2 และ 3 ในเรื่องการค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล หมั่นศึกษาหาความรู้ นำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนางาน ตามลำดับเช่นกัน ทศนา บุญทอง (2546 อ้างถึงใน นางนุช เตชะวีรากร, 2547) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อเนื่อง เป็นบริบทใหม่ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล เป็นกลไกเชื่อมโยงความรู้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพได้ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของสมใจ ลักษณะ (2543 : 85) กล่าวว่า คนเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานขององค์กร ความอ่อนด้อยหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์กรขึ้นกับประสิทธิภาพของบุคคลในการดำเนินงาน การปรับปรุงแก้ไข พัฒนางค์การ จึงต้องอาศัยการพัฒนาคน และการพัฒนาคนที่ได้ผลที่สุดคือ การที่บุคคลพัฒนาตนเอง เพราะแม้จะจัดกระบวนการฝึกอบรม เร่งเร้าให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ แต่หากว่าบุคคลนั้นไม่มีความสนใจ พอใจ และตั้งใจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเอง กระบวนการจากภายนอกก็แทบจะเปล่าประโยชน์ ดังนั้น จึงควรมีเรื่องของการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และองค์กร อยู่ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยเพราะหากบุคลากรทุกคนกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองแล้ว ผลลัพธ์ที่ตามมาก็คือ ความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน การพัฒนาตนเองจำเป็นต้องเริ่มจากตัวเองก่อน รู้ความต้องการของตนว่าตนเองต้องการอะไร มีการวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร และต้องการปรับปรุงแก้ไขตนเอง โดยวางแผนอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง แสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง เช่น หาแหล่งสนับสนุน สอบถามผู้เชี่ยวชาญ มีการประเมินผลงานเป็นระยะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meggison et al. (1992) และการจัดทรัพยากรมนุษย์ของ Dessler (1988) ที่กล่าวว่า องค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน เข้าใจเป้าหมาย



องค์การ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ จากการศึกษาของอาภรณ์ สุขเจริญ (2544) พบว่า การพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง การสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดสุขภาพกลุ่มงานการพยาบาลด้านการจัดทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

#### 2.4 ด้านบริหารจัดการตนเองได้ มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.70

คิดเป็นร้อยละ 10.56 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.56-0.72 จำนวน 9 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดด้านบริหารจัดการตนเองได้ พบว่าตัวแปรที่อธิบายได้แก่สามารถจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบเสร็จทันเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานสำเร็จได้โดยหัวหน้างานไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน รับผิดชอบงานของตนเอง ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนด มีความสามารถที่หลากหลายที่ช่วยให้ทำงานได้สำเร็จ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ คุณลักษณะผู้ตามที่ดี ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ ด้วยบริหารจัดการตนเองได้ มีตัวประกอบที่สำคัญอันดับแรก คือ สามารถจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของ สมาชิกทีมที่มีประสิทธิผล Robbins (2001) กล่าวว่า ทีมที่มีประสิทธิผล สมาชิกทีมต้องมีคุณสมบัติ 3 ประการ คือ มีทักษะการแก้ปัญหา และการตัดสินใจ มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมีความชำนาญด้วยเทคนิค นอกจากนี้ Weiss (1990) ยังบอกว่า สมาชิกของทีมที่มีประสิทธิผล ต้องมีทักษะความสามารถในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สำคัญ สำหรับการบริหารงานสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า พฤติกรรมในการปฏิบัติงานคือ การทำกิจกรรม หรือภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้ประสบผลสำเร็จ (Schemerborn, 1996: 785; ธงชัย สันติวงษ์, 2537: 201 อ้างถึงใน พัชรี สายสคูติ, 2544) เป็นการบริหารงานที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน และประสิทธิผลขององค์การ จากรูปแบบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผล ของ Kelley (1992) จะมีลักษณะเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานด้วยตนเองอย่างสุดความสามารถ มีความคิดพิจารณาอย่างอิสระ กล้าเผชิญปัญหา วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน และสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นสำคัญ

คุณลักษณะผู้ตามที่ดี ด้านบริหารจัดการตนเองได้ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็น เมื่อผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานในสภาพการณ์แปลกใหม่ ยังไม่มีความเป็นระเบียบ (Kelley, 1988)

ในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายปฏิรูประบบสาธารณสุข มุ่งเน้นการสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ ต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ จากเดิม ที่เคยดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อน พยาบาลมีความรู้ความชำนาญ เฉพาะทาง (ทัศน บุญทอง, 2543) ไปให้บริการในชุมชน ดำเนินการสาธารณสุขมูลฐาน ในเขตเมืองและเขตพื้นที่ รับผิดชอบและในการฝึกอบรมแก่บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ การปรับบทบาทและลักษณะงาน ใหม่ ทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการตนเอง คือ สามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนงานล่วงหน้า สามารถปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบ ให้เสร็จทันกำหนด โดยไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด จากหัวหน้า แต่จากการศึกษา ของมณีรัตน์ พากเพียร (2546 : 109) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบ สร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ต่อการจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใน โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมักมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self Actualization) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ พยาบาลวิชาชีพได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มและให้ทดลองปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ คะแนนเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 อาจทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาล ใน สถานการณ์ใหม่ มีปัญหาในการทำงานได้ ดังนั้นกลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ควรมีการพัฒนา บุคลากร โดยเน้นเรื่องการบริหารจัดการตนเอง เพราะคุณลักษณะ ผู้ตามที่ดี ข้อนี้จะมาจากผู้ที่มี ความคิดเป็นอิสระ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา (Kelley, 1988)

**2.5 ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน** มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.49 คิดเป็นร้อยละ 10.16 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.48-0.73 จำนวน 9 ตัวแปร

เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดด้านอุทิศตนเองให้กับงานและหน่วยงาน พบว่า ตัวแปรที่ อธิบายได้แก่ อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ เห็นแก่ประโยชน์ ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเหมือนกับว่าโรงพยาบาลเป็น ส่วนหนึ่งของตน ไม่วิพากษ์วิจารณ์โรงพยาบาลให้เป็นที่เสื่อมเสีย อดทนไม่ทอดอัยต่ออุปสรรคใน การทำงาน พยายามใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้สำเร็จ ตั้งใจปฏิบัติงาน พยาบาลเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้มีการปรับเปลี่ยน ระบบสุขภาพ มีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ เพื่อให้เกิดบริการที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น (สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ, 2544) โรงพยาบาลศูนย์ต้องผ่านการประเมินและ รับรองคุณภาพจากองค์การภายนอก โดยมีระบบงานที่เป็นมาตรฐาน มีระบบการตรวจสอบตนเอง ตามระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลทำให้ภาระงานของพยาบาลประจำการ



โรงพยาบาลศูนย์เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่อัตรากำลังบุคลากรเท่าเดิม (สำนักนโยบายและแผน สาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2543) เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่าปริมาณงานมากเกินไปที่จะทำงานแต่ละอย่างให้สมบูรณ์ได้ (ทัศนา บุญทอง, 2543) องค์กรพยาบาลต้องการพยาบาลที่มีความเสียสละ ทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานในสภาวะที่ขาดแคลนพยาบาล (ทัศนา บุญทอง, 2542) ดังนั้นพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน ต้องร่วมแรงร่วมใจ อดทนไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคในการทำงาน อุทิศเวลา ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรกำหนดให้ ตั้งใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เสมือนกับว่าโรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของตน เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้บริการเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของผู้ตามในเรื่อง ความกระฉับกระเฉง (Active) คือ บุคคลที่มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่จำกัดในการทำงาน แสดงให้เห็นถึงทัศนคติของความ เป็นเจ้าของ และความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจที่ดี (Kelley, 1992) ถ้าบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงาน อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงานแล้วจะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อ องค์กรอย่างมาก (วรมน เดชมธาวีพงศ์, 2544: 45-47; Morrison, 1996)

การเสียสละ อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการ ทำงานอย่างเต็มที่ เป็นพฤติกรรมการทำงานที่องค์กรไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แต่เป็น คุณลักษณะของคนดี ในการบริหารงานบุคคลมีแนวคิดว่าการรักษาคนดีไว้ ปรับปรุงคนที่ยังมี จุดบกพร่องให้ดีขึ้น รวมทั้งการให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยพัฒนาองค์กรให้ขึ้นไปตาม จุดมุ่งหมาย (ปริยาพร วงศ์อนุโรจน์, 2544) ดังนั้น คุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงานจึงเป็นลักษณะที่สำคัญของผู้ตามที่ดี

การที่พยาบาลจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงาน แม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่ นอกเหนือจากหน้าที่ปกติ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้นั้น สิ่งที่เป็นพื้นฐานสำคัญของ พฤติกรรมเหล่านี้คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร มีความเชื่อใจ (Trust) กันระหว่างหัวหน้า หอและพยาบาลประจำการ ประกอบกับลักษณะการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล มีลักษณะต้อง ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ดูแลระบบงาน และพยาบาลในทีมเป็น ผู้ปฏิบัติงานตามระบบ หรือแนวทางที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของการให้การพยาบาลผู้ป่วย ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ มีการดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนจากหัวหน้าหอ เป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมขวัญ และกำลังใจผู้ได้บังคับบัญชา (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2539) ทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความประทับใจ ฟังพอใจ ซึ่งถือเป็นศิลปะการจูงใจของผู้ที่เป็นหัวหน้า หรือ ผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ ได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ จูงใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (นิตยา

ศรีญาณลักษณ์, 2545: 312-313) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีที่สุด เสมือนกับว่าโรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของตน

**2.6 ด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน** มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 3.74 คิดเป็นร้อยละ 6.93 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.41-0.77 จำนวน 5 ตัวแปร เมื่อพิจารณาการอธิบายตัวชี้วัดด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน พบว่า ตัวแปรที่อธิบายได้แก่ ไม่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งด้วยวาจาและท่าทาง ยอมรับที่จะปฏิบัติตามมติที่ประชุมในหน่วยงาน ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานของหน่วยงาน ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตามนโยบาย ร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานด้วยความกระตือรือร้น

จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ดังนี้ คุณภาพการรักษาและบริการพยาบาลเป็นเป้าหมายสำคัญที่โรงพยาบาลศูนย์ให้ความสำคัญ การทำให้คุณภาพการพยาบาลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างผู้นำได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับผู้ตามได้แก่ ทีมพยาบาลในหอผู้ป่วย ซึ่งการที่ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องประกอบด้วยสมาชิกมีส่วนร่วมในการตั้งวัตถุประสงค์ ทำให้ทีมมีการยอมรับในวัตถุประสงค์ที่ร่วมตั้งขึ้น และจะทำให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการทำงานร่วมกันอย่างกระตือรือร้น มีการสื่อสารที่ดี ลดความขัดแย้ง มีความไว้วางใจ และสนับสนุนกันภายในทีม (Weiss, 1990) สอดคล้องกับภูษิตา อินทรประสงค์ (2539) กล่าวว่า ลักษณะงานพยาบาลมีตั้งแต่ระดับง่ายไปยาก ทำให้ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถต่างกัน ร่วมกันให้การดูแลผู้ป่วย มีงานรับผิดชอบหลักคือ การให้บริการสุขภาพที่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การให้การดูแลรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ซึ่งกระทำการลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง โดยการให้ความร่วมมือ ประสานงานกันภายในทีม และคุณลักษณะของพยาบาลซึ่งอยู่ในฐานะผู้ตามคือเป็นสมาชิกทีม จะต้องปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายและอยู่ภายใต้การนิเทศของหัวหน้าทีม (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545: 258) การให้ความร่วมมือภายในทีมจะทำให้เกิดผลสำเร็จของงานสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ยังต้องมีความสามัคคีไม่สร้างปัญหา และหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง เช่นเดียวกับ Rose (1995) ที่ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้ตาม โดยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำและผู้ตาม เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารงานภายในหอผู้ป่วย นำนโยบายมาถ่ายทอดเพื่อลงสู่การปฏิบัติ เป็นผู้ให้ความรู้ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนพยาบาลระดับปฏิบัติการอยู่ในบทบาทผู้ตามคือ ปฏิบัติตามนโยบายและปฏิบัติงานตามที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมาย ซึ่งบทบาทเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ ในด้านการให้ความร่วมมือในการทำงาน โดยเป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน มีความคิดเป็นของตนเอง ไม่คือร้อน ไม่แข็งข้อต่อผู้นำ มีทัศนคติในทางบวก ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544; Civil Air Patrol Manual, 2000)

2.7 ด้านมีน้ำใจ มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 2.12 คิดเป็นร้อยละ 3.92 ของความแปรปรวนทั้งหมด มีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดตั้งแต่ 0.42-0.54 จำนวน 4 ตัวแปร

ตัวแปรที่อธิบายได้แก่ ช่วยเหลืองานของผู้อื่นในทีมการพยาบาลด้วยความกระตือรือร้น ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมสุขภาพอย่างเหมาะสม เมื่อมีผู้มาขอคำปรึกษาช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้ โดยไม่ต้องรอการร้องขอ ช่วยเหลืองานพิเศษที่ส่งเสริมวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้า

หลักการที่สำคัญของการบริหารในการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากใช้หลักการมีเหตุผล โดยพิจารณาการทำงานต่างๆ ด้วยความรอบคอบ ยุติธรรมแล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ หลักของการมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลได้แก่ การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ มีความปรารถนาดีต่อกัน จะนำมาซึ่งความสุขและผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความรักใคร่ อันเป็นทางนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (สมพร สุทัศนีย์, 2539) ในยุคโลกาภิวัตน์มนุษย์มีความเจริญพัฒนาไปมาก จะด้วยเหตุใดก็ตาม ความเจริญจะพัฒนาไปทางใด มนุษย์ก็เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน ต้องคิดต่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ในการทำงานวิชาชีพการพยาบาลต้องติดต่อพบปะกับบุคคลมากมาย ทั้งเพื่อนร่วมวิชาชีพ ทีมสุขภาพ และผู้ป่วย ปัจจัยที่จะช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพคือ การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลต่างๆ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้การดูแลรักษาพยาบาลเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่พยาบาลวิชาชีพจะครองใจคนและเอาชนะใจคนในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข จำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่ดีคือ ต้องเป็นผู้มีน้ำใจ ใจกว้าง รู้จักการให้ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่ออยู่ในวิสัยที่ช่วยเหลือได้ (อาภา โลจายะ, 2540) นับเป็นบทบาทสำคัญอีกบทบาทหนึ่งของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เพราะมีลักษณะงานประกอบด้านงานด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพตลอดจนการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ ลักษณะงานเหล่านี้ต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทั้งทีมร่วมวิชาชีพ และทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการประชุมให้คำปรึกษาร่วมกัน ทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิผลด้านการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock (1989), Biech (2001) (อ้างถึงใน วราภรณ์ สุรัตนกร, 2547) และวิภาพร มานพสุข (2543) ที่ว่า ทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิผลจะมีความจริงใจ มีความไว้วางใจ ให้ความช่วยเหลือกัน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหา

นอกจากหน้าที่ดังกล่าวที่พยาบาลประจำการต้องปฏิบัติแล้ว ในปัจจุบันพยาบาลประจำการยังต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และกิจกรรมพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายปัจจุบัน ซึ่งมุ่งเน้นการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) เพื่อให้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kelley (1992) ว่าผู้ตามที่ดีจะเต็มใจในการรับงานพิเศษเพิ่มขึ้น เพื่อช่วยพัฒนาวิชาชีพและโรงพยาบาล ทั้งนี้จะต้องทำงานหลักซึ่งเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำหรับพยาบาล จากผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เป็นคุณลักษณะที่พยาบาลให้ความสำคัญมากถึงมากที่สุด พยาบาลวิชาชีพจึงควรนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติตนให้มีคุณลักษณะผู้ตามที่ดี เพื่อนำสู่การช่วยสนับสนุนในกิจการพยาบาล และองค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาล การสร้างตัวชี้วัดควรคำนึงถึงตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล โดยนำมาพิจารณาในกระบวนการสร้างแบบประเมินบุคลากรพยาบาล หรือ ในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา การให้ความรู้ในพยาบาลลักษณะต่างๆ ตลอดจนการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำไปพัฒนาแบบประเมินตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลในหน่วยงานต่าง ๆ ของกลุ่มงานการพยาบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กนกพร ดุสิตกุล และสุธิดา ไตรวงศ์ชัย. 2547. รูปแบบการพัฒนารับรู้และการปฏิบัติการพยาบาลที่เคารพสิทธิผู้ป่วยของพยาบาลงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณา พุกอ้อม. 2546. การศึกษาตัวประกอบการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2542. แนวคิดทางการปฏิบัติงานกลุ่มงานพัฒนาคุณภาพการบริการและวิชาการในโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป. ขอนแก่น: เพ็ญพรีนติ้ง.
- กองสาธารณสุขภูมิภาค. 2541. รายชื่อโรงพยาบาลชุมชน / โรงพยาบาลสาขาและโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป. นนทบุรี: กองสาธารณสุขภูมิภาค.
- เครือวัลย์ สุขเจริญ. 2526. พฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักศึกษาพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จกกลณี ศรีจักร โคตร. 2539. พฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออกและพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา นาคฉาย. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาลกับการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล. 2532. ผลของการจัดโปรแกรมการจัดการฝึกความกล้าแสดงออกต่อความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุพรรณ ถิระยุทธ โยชิน. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาคูณาการ ความไว้วางใจในหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมการพยาบาลกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัด



- กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ. 2530. การพัฒนาตนเองของพยาบาลไทย. กรุงเทพฯ: สมาคมพยาบาล  
แห่งประเทศไทย.
- จิรัฐม์ ศรีรัตนบัลล์ และคณะ. 2543. เครื่องชี้วัดคุณภาพโรงพยาบาล: Hospital quality indicator.  
กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์.
- เจริญพร ตรีเนตร. 2543. ประสบการณ์พัฒนาตนเองของพยาบาลห้องผ่าตัดไทยที่ได้รับการ  
ฝึกอบรมที่ประเทศฝรั่งเศส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ  
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉฉาพร ปราณมนตรี. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร  
ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสามารถในการทำงานของพยาบาลประจำการ กับประสิทธิผล  
ของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินา เลิศกวีพร. 2534. การศึกษากิจกรรมการพัฒนาตนเองตามการรายงานของพยาบาลสังกัด  
ทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินา สุวรรณประทีป. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากร  
มนุษย์ กับความยืดหยุ่นขององค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชีพ มีศิริ. 2546. การพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2539. การจัดการทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณีย์ เทียนพุด และคณะ. 2541. กลยุทธ์การพัฒนาคน: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาพฤกษานนท์. 2547. หลักการจัดการและหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ทัศนยา บุญทอง. 2542. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทย  
ที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนยา บุญทอง. 2543. ปฏิรูปโรงพยาบาลบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทย  
ที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.



- ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์. 2524. **ลูกเล่นลูกฮา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ก้องหล้า.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2539. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2540. **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนัญญา สมัย. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศในองค์กร และพฤติกรรมความร่วมมือในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนาฏ จงธรรมานุกรณ์. 2526. **การเปรียบเทียบความคาดหวังและการปฏิบัติจริงของครู พยาบาล และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลเกี่ยวกับความร่วมมือในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้บนหอผู้ป่วยให้กับนักศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช เตชะวีระกร. 2547. **การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามบันไดอาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2539. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล รื่นสุข. 2533. **การพัฒนาอัตมโนทัศน์ส่วนตัวด้วยการพัฒนาตนเองโดยกระบวนการกลุ่มของผู้บริหารระดับต้นโรงพยาบาลชุมชนเขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมิตร ดิษฐบรรจง. 2544. **อนาคตภาพขององค์กรพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปีพ.ศ. 2543**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นันทนา น้ำฝน. 2538. **เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ**. สงขลา: เทพการพิมพ์.
- นารีรัตน์ รูปงาม. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ การได้รับข้อมูลป้อนกลับด้านคุณภาพบริการ การให้รางวัลและวัฒนธรรมคุณภาพบริหารกับคุณภาพบริหารตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. 2545. **การบริหารการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่าง.

บัญชา ยี่สารพัฒน์. 2530. การศึกษากระบวนการรักษาระเบียบวิจัยนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา:

การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ภาควิชา  
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2543. การพัฒนาดัชนีรวมสำหรับบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษาหลักสูตร

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. ปริญญาโทชั้นดุสิตบัณฑิต. สาขาการวิจัย และพัฒนา  
หลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2543. การบริหารคุณภาพบริการสุขภาพทั่วทั้งองค์กร. วารสารพยาบาล

ศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 12 (กันยายน - ธันวาคม): 33 – 38.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2547. ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร

: โรงพิมพ์ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2547. เอกสารคำสอนวิชาภาวะผู้นำและการจัดการทรัพยากรในองค์กร

พยาบาล. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. 2548. เอกสารคำสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพยาบาล.

กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญทิวา บุญยะประภัสร์. 2538. การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยมหิดล

2(1): 116 – 124.

ประวีณา อัสวพลไพศาล. 2544. ความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลแพร์ที่มีต่อการพัฒนา

บุคลากร. วารสารโรงพยาบาลแพร์ 9 (มกราคม - มิถุนายน): 21-29.

ปรารธนา หมีแสน. 2542. การเปรียบเทียบการจัดการมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: บริษัท

พิมพ์ดีด.

พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2528. พัฒนาการทางอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชมณี. 2528. การพัฒนาตน. วารสารครุศาสตร์ 1(มกราคม – มีนาคม): 27.

พวงรัตน์ บุญญานุกัณฑ์. 2546. วิทยาการก้าวหน้าทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัง

ใหม่ บุณพรินทร์.

พวงรัตน์ บุญญานุกัณฑ์. 2547. บทบาทผู้ตาม: แนวคิดประสบการณ์ชีวิต[Online]. แหล่งที่มา:

[http://www.thainurse.net/wisdom/lesson\\_1\\_4.html](http://www.thainurse.net/wisdom/lesson_1_4.html)[1 พฤษภาคม 2549]

- พวงรัตน์ บุญญารักษ์. 2546. **ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 ปรีณัติง.  
พัชรี สายสาคูดี. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการ  
เป็นสมาชิกขององค์การกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ  
กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พรรณ ศิลปะสุวรรณ. 2544. **แนวคิด หลักการการพยาบาลอาชีวอนามัย: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**.  
กรุงเทพมหานคร: เจริญดีการพิมพ์.
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร. 2525. **ยุทธศาสตร์การสอนวิชาการพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาล  
ถึงปริญญาเอก**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พงษ์เจริญการพิมพ์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. 2546. **Quality and safety in nursing**. พิมพ์ครั้งที่3.  
กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. 2548. **การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้**. กรุงเทพฯ:  
สุขุมวิทการพิมพ์.
- เพ็ญศกา พุงพวง. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ  
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพิ่มสุข สังขมงคล. 2526. **ลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ร่วมงานผู้รับบริการ  
และพยาบาลเอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- พาริดา อิบราฮิม. 2535. **สาระแห่งวิชาชีพพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสามเจริญพานิช.
- ภูษิตา อินทรประสงค. 2535. **คู่มือการจัดการบริการพยาบาล: จากหลักการสู่การปฏิบัติ**.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณีรัตน์ ปากเพียร. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการ  
ทำงานเป็นทีม ต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาล  
ศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ**.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มลดฤทัย แก้วกิริยา. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์การ กับ  
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ**

- โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธินี อรรถการพงษ์. 2545. ผลของการทำงานแบบทีมงานชั้นนำตนเองของทีมการพยาบาลต่อความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาทางการบริหารการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าเวร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ไคอะมอนด์ อิน บิวสิเนสเวิร์ด.
- รัชนก วันทอง. 2545. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ สำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชณี สุจิตันทรรัตน์. 2546. การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. 2532. วิชาชีพการพยาบาล ประเด็นและแนวโน้ม. เชียงใหม่: ช้างเผือกคอมพิวกราฟิค.
- เรมวอล นันท์สุภวัฒน์. 2542. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.
- ลดาวัดย์ ปฐมชัยคุปต์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาษาในการจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยการทำงานเป็นทีมการพยาบาล ภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของพยาบาลประจำการกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละออ อริยกุลนิมิต. 2546. การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ละเอียด ชูประยูร และคณะ. 2522. การศึกษา Assertive Behavior ในผู้ร่วมทีมจิตเวช. วารสารจิตวิทยาคลินิก 9 (เมษายน): 7 - 8.
- วรมน เดชเมธาวิพงศ์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณฤดี เขาว์ศรีกุล. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงานความหลากหลายในบทบาท ความยึดหยุ่นของสมาชิกทีม กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลงาน

- ห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรางคณา สิริบุษกะ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาดตนเองของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ สุรัตน์นกร. 2547. การวิเคราะห์องค์ประกอบของทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิผล โรงพยาบาลศูนย์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา พันธุ์เมฆา. 2528. องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารีย์ พูลทรัพย์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร ทวีลาภ. 2522. นิเทศการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- วิเชียร ทวีลาภ. 2534. หลักการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภาพร มานพสุข. 2543. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิไลลักษณ์ เรืองรัตนชัย. 2543. การประเมินตนเองของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชนในการพัฒนาคุณภาพบริการโรงพยาบาลปี 2543. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2547. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริณา ชีทาให้. 2543. การศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพรรณ ภูมิบรรเจิด. 2544. ผลของการทำงานแบบทีมซึ่งนำตนเองต่อความสามารถในการแก้ปัญหาการจัดการทางการพยาบาลเป็นรายบุคคลและเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ศิริวรรณ โกมุติกานนท์. 2536. การศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม ตาม  
การรายงานของทีมสุขภาพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. 2539. ร่างนโยบายการปฏิบัติการพยาบาล. (ม.ป.ท.)(เอกสารอัดสำเนา).
- สภาการพยาบาล. 2546. สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ และผดุงครรภ์ชั้นเหนือ. (อัดสำเนา)
- สภาการพยาบาล. 2548. คุณลักษณะพยาบาลที่ผู้รับบริการคาดหวังและพึงพอใจ[Online].  
แหล่งที่มา: [www.tne.or.th/knowledge](http://www.tne.or.th/knowledge)[11 มกราคม 2548]
- สมเกียรติ โทธิสดี. (2541). ตัวชี้วัด. ใน เอกสารการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง  
โรงพยาบาลในโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation).  
หน้า 2 – 22 – 2 – 27. 6 – 7 สิงหาคม ณ ห้องประชุมชั้น 12 โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์  
กรุงเทพมหานคร.
- สมใจ ลักษณะ. 2543. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
เฟื่องฟ้าพรินติ้ง.
- สมพร สุทัศน์ย์. 2539. มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. 2538. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมลักษณ์ สุมิตรศิริ, บรรณาธิการ. 2540. ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่อองค์กรไทย. กรุงเทพมหานคร:  
พิมพ์ไทย.
- สมลักษณ์ สุวรรณมาลี. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยการทำงานกับ  
ความสามารถในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมิต อาชวณิชกุล. 2534. การพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สายลณีย์ เลิศพรรักษ์. 2548. การศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลตามความคาดหวัง  
ของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ  
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสวาท เผ่าพงษ์. 2542. พัฒนาการพยาบาล. โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรม  
ราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- สำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. 2544. กรอบความคิดระบบสุขภาพแห่งชาติ. สถาบันวิจัย  
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.



- ลีปนันทน์ เกตุทัต. 2540. วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง. ใน สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และ สุทธิลักษณ์ สุमितศิริ, บรรณาธิการ. ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่อองค์กรไทย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ไทย.
- สิริพร วิทยานุกูล. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำที่เป็นแบบอย่าง ผู้ตามที่เป็นแบบอย่างกับคุณภาพของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิวลี สิริไล. 2543. จริยธรรมกับวิชาชีพการพยาบาล. ในเอกสารการสอนชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองศิลป์การพิมพ์.
- สุดาพร สงวนวงษ์. 2533. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง อัตมโนทัศน์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองกับความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์. 2540. การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545. ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: บুদ্ধิวงศ์.
- สุนันทา เลานันท์. 2540. การสร้างทีมงาน. ธนบุรี: ดี.ดี. บুদ্ধิวงศ์.
- สุนิษฐ์รัตน์ บุญศิลป์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พลังวิชาชีพพยาบาลความเชื่อ อารมณ์ภายในตนกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา เทียนอุดม. 2536. การพัฒนาแบบวัดความมีระเบียบวินัยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี เสงสุวรรณ. 2541. ความสามารถในการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหัวหน้างานห้องคลอด โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สุลัดถ์ มีชูทรัพย์. 2539. การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จีรรัชการพิมพ์.
- สุลัดถ์ มีชูทรัพย์. 2539. การบริหารงานบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: ศุภนิชการพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาว. 2537. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาว. 2543. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล. 2541. ก้าวแรกของ TQM / CQI ในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ดีไซร์.
- อโนชา ทองกองทุน. 2544. ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ พ.ศ. 2544. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรวรรณ แยมสรวลสกุล. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. 2536. การศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. 2544. การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการวิจัยสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ สุขเจริญ. 2544. การศึกษาตัวชี้วัดสุขภาพกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภา โลจายะ. 2540. มนุษย์สัมพันธ์กับพยาบาลวิชาชีพ. สารศิษย์เก่าพยาบาลสภากาชาดไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศิรินสาร.
- แอนน์ รัตนากร. 2531. บนเส้นทางความรับผิดชอบ บทบาทและหน้าที่ของครูประจำชั้นระดับประถมศึกษา. โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## ภาษาอังกฤษ

- Albert, R. E., and Emmone, J. L. 1974. **Your perfect right: A guide to assertive behavior.** California: San Luis Obispo.
- Alexander, M. F., and Runciman, P. J. 2003 Standard and competency series. ICN Fran work of competencies for the generalist Nurse Geneva.
- Bakdash, D. P. 1978. Becoming an assertive nurse. **American Journal of nursing** 8(October): 1710.
- Barnard, C. I. 1968. **The functions of the executive.** Cambridge: Harvard University Press.
- Barum, B. 1987. The need for heros (sic) and the need for brave man. Courier (News letter of the teachers college. Columbia University Nursing Education Alumni Association) 54:5.
- Bass, M. B. 1981. **Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research.** New York: Macmillain.
- Bicch, E. 2001. **The pfeiffer book of successful team building tool.** New York: John Wiley and Son.
- Blau, G. J. 1986. Job involvement and organization commitment as interactive predictor of hardiness and abseemim. **Journal of Management** 12(4): 577 - 884.
- Bogadus, E. S. 1952. **Principles of cooperation.** Lllinois: The Cooperative League of the U.S.A.
- Bower, S. A., and Bower, G. H. 1979. **Assertting yourself: A practical guide for positive change.** London: Addison Wesley.
- Brown, B. 1980. Follow the leader. **Nursing Outlook** 28(6): 357 - 359.
- Chaleff, I. 1998. **The courageous follower: Standing up to and for our leaders.** Sanfrancisco: Berrett Kochler.
- Clark, C. C. 1979. **Management in Nursing.** New York: McGraw-Hill.
- Clay, L. H. 1973. **An introduction to social psychology.** New York: Wiley.
- Cooke, R. A., and Lafferty, L. J. 1989. **Organization culture inventory.** Plymouth: Human synergisties.
- Cooper , S. S. 1980. **Self-directed learning in nursing.** Massachusetts: Eakefield.
- Covey, S. R. 1988. **The seven habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change.** New York: Simon Schuster.
- Daft, R. L. 1999. **Leadership: Theory and Practice.** Forth Worth: Dryden Press.

- David, H. M. 1997. **True professionalism**. New York.
- DeCotis, T. A., and Summes, T. P. 1987. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organization commitment. **Human Relations** 40(7): 445 - 470.
- Dessler, G. 1988. **Personnel management**. New Jersey: Prentice Hall.
- Ellis, J. R., and Hartlen, C. L. 1995. **Managing and coordinating nursing care**. 2<sup>nd</sup> ed. Philadelphia: J.B.Lippincott.
- Fensterheim, H., and Baer, J. 1975. **Don't say yes when you want to say no**. New York: Dell.
- Fisher, K. 2000. **Leading self-directed work teams**. New York: Mc Graw-Hill.
- Gerry, E. M. 1989. An investigation into the assertive behavior of trained nurses in general hospital setting. **Journal of Advanced Nursing** 14: 1002 - 1008.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. 1993. **Behavior in organization**. 4<sup>th</sup> ed. Boston: Allyn and Bacan.
- Griffin, W. R. 1999. **Management**. 6<sup>th</sup> ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Hein, C. E., and Nicholson, M. J. 1990. **Contemporary leadership behavior**. New York: Lippincott.
- Hrebiniak, L. G., and Alutto, J. A. 1972. Personal and role - related factors in the development of organization commitment. **Administrative Science Quarterly** 17: 555 - 573.
- Ingersoll, G. L., Kirsch, J. C., Merk, S. E., and Lightfoot, J. 2000. Relationship of organization culture and readiness for change to employer commitment. **Journal of Nursing Administration** 30(1): 11 - 20.
- Irwin, D., and Rocine, V. 1994. Self - directed work teams. **CMA Magazine** 68(September): 10 - 15.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T. 1999. **Organizational behavior and management**. New York: McGraw - Hill.
- Johnstone, J. N. 1979. **Evaluation in education international progress**. New York: Pergamon press.
- Johnstone, J. N. 1981. **Indicators of education systems**. London: Kogan pages.
- Jverson, K. M. 2001. **Managing human resources in the hospitality industry**. London: Pretice-Hall.
- Kelley, R. E. 1998. **How to be a star at wok: Nine break though strategies you need to succeed**. New York: Times book.

- Kelley, R. E. 1988. In praise of followers. **Harvard Business Review** (November-December): 142 - 148.
- Kelley, R. E. 1992. **The power of follower ship**. New York: Doubleday.
- Kison, C. 1989. Leadership: How who and what?. **Nursing Management** 20(11): 72 - 74.
- Lassiter, D. K. 2006. **The leader-follower partnership: it's a new day**. [Online] Available from: <http://www.leadershipadvantage.com>[2007, June 21]
- Lindeman, R. H., Merenda, P. F., and Gold ,R. Z. 1980. **Introduction to bivariate and multivariate analysis glenview**. TLL: Scott Foresman.
- Marsh R. M. 1977. Organization commitment and turnover: A prediction study. **Administrative Science Quarterly** 22: 57 - 75.
- Megginson, D., and Pedler, M. 1992. **Self development: A facilitator's guide**. London: McGraw-Hill.
- Miltenberger, R. G. 2001. **Behavior modification**. California: Wadsworth.
- Monica, E. L. 1983. **Nursing leadership and management**. California: Wadsworth.
- Moorhead, G., and Griffin, R. N. 1989. **Organizational behavior**. 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Morrison, E. W. 1996. Organization citizenship behavior as a quality. **Human Resource Management** 35(4): 453 - 512.
- Nieva, V. F., and Sorra, J. 2003. Softy culture assessment: A tool for improving patient softy in healthcare organizations. **Qua Saf health Care** 12: 11 - 17.
- Norusis, M. J. 1993. **SPSS for window: Professional statistics, release 6.0**. Chicago.III: SPSS.
- Orsburn, J. D., and Moran, L. 2000. **The new self - directed work teams**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. 1974. Organization commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicals. **Journal of Applied Psychology** 59(1974): 603 - 609.
- Renn, R. W., and Himel, B. 2002 **Self – management in contemporary work organization** .
- Rinaldi, D. 1989. **The lived experience of commitment to nursing as perceived bynurses in a specific nursing environment**. Columbia University Teachers College.
- Robbins, S. P. 2001 **Organization behavior**. New York: Prentice Hall.

- Romig, D. A. 1996. **Breaking teamwork: Outstanding result using strutted teamwork.**  
Chicago: Irwin.
- Rose, J. C. 1995. Leader and follower are the people in this relationship. In J.T. Wren (ed.), **The leader's companion: I might on Leadership though the ages.** New York: The Free Press.
- Sheldon, M. 1971. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly** 16: 143 - 150.
- Stephen, C., and Lynne, C. L. 1990. Beyond leadership the importance of follow ship. **The Futurist** 24(May - June): 18 - 22.
- Sullivan, T. J. 1998. **Collaboration: A health care imperative.** New York: McGraw-Hill.
- Swansburg, R. C. 1968. **Inservice education.** New York: Sage.
- Tabachnic, B. and Frdell, L.S. 1993. Using multivariate statistics. Cambridge : Harper &Row.
- Tappen, R. M. 1995. **Nursing leadership and management: Concepts and paretic.** 3<sup>rd</sup> ed.  
Philadelphia: F.A. Davis.
- Thomas, K. W. 1977. Towards multi dimensional values in teaching: The evamph of conflict behavior. **Academy of management review** 2: 487
- Tomery, A. M. 2000. **Nursing management and leadership.** Ahar Health sciences.
- Ward, M. J., and Price, S. A. 1991. **Issues in nursing administration: Selected readings.**  
St. Louis: Mosby year book.
- Watson, D. L., and Tharp, R. G. 1981. **Self - directed behavior.** 3<sup>rd</sup>.ed. California: Wadsworth.
- Weiss, J. W. 2001. **Organization behavior and change: Managing diversity cross – cultural dynsmics, and ethics.** 2<sup>nd</sup> ed. Ohio: West Group Printing.
- Weiss, H. D. 1990. Effective management of effective team. **Supervisory Management** 35(10):10 - 11.
- Woodcock, M. 1989. **Team development manual.** 2<sup>nd</sup>.ed. New York: Gower House.
- Wren, T. J. 1988. **The leader's companion: Insight on leadership through the ages.**  
New York: The Free Press.
- Yukl, G. A. 1998. **Leadership in organization.** 4<sup>th</sup>.ed. Englewood, NJ: Prentice Hall.





ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

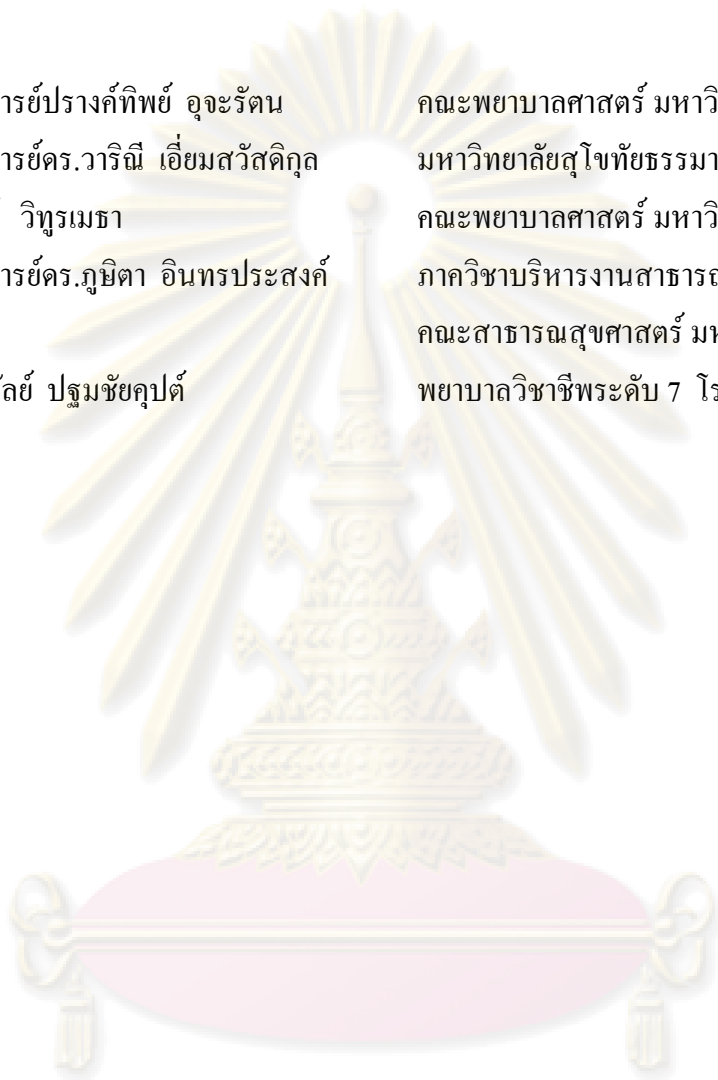


ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รองศาสตราจารย์ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
รองศาสตราจารย์ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ดร.มนสภรณ์ วิฑูรเมธา	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
รองศาสตราจารย์ดร.กัญญา อินทรประสงค์	ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข
	คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
นางสาวดดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์	พยาบาลวิชาชีพระดับ 7 โรงพยาบาลนครปฐม



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข  
จดหมายเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ  
และขอความร่วมมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ปรารค์ทิพย์ อูจะรัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลรากฐาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ ปรารค์ทิพย์ อูจะรัตน์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะ ผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์ นรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้าง ขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ การวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

รองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567



ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะ ผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ดร. มนสภรณ์ วิฑูรเมธา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ดร. มนสภรณ์ วิฑูรเมธา

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร. ภูษิตา อินทรประสงค์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้าง ขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ภูษิตา อินทรประสงค์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สิงหาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะ ผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์ พยาบาลวิชาชีพระดับ 7 (ตึกอายุรกรรม) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน นางสาวดาวัลย์ ปฐมชัยคุปต์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรา กูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 35 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรา กูร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสระบุรี

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 35 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 50 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567



ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยะลา

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 35 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 45 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทย์กิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธชินราช

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 55 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 45 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567



ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธชินราช

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 55 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยะลา

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 35 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567

ที่ ศธ 0512.11/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาคีใหญ่

เนื่องด้วย นางสาวนงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ทุกกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 40 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านบริหารจัดการตนเองได้ แบบสอบถามองค์ประกอบด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีความกล้าแสดงออก แบบสอบถามองค์ประกอบด้านให้ความร่วมมือในการทำงาน แบบสอบถามองค์ประกอบด้านมีระเบียบวินัย และแบบสอบถามองค์ประกอบด้านความมีน้ำใจ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวนงราม อุไรรัตน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร โทร. 0-2218-9814

ชื่อนิสิต

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ โทร. 08-1643-7567



ภาคผนวก ค  
ตัวอย่างเครื่องมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถามการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

..... กันยายน 2551

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาว นงราม อุไรรัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล และนำประโยชน์ผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสู่การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล การทำวิจัยดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน และเนื่องจากการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ที่ได้จริง เมื่อได้รับการตอบข้อคำถามครบทุกข้อ จึงขอให้ท่าน แสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ไหนๆ และผลการวิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด อีกทั้งผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หลังจากเสร็จสิ้นการวิจัย ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกทำลายทันที

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวนงราม อุไรรัตน์

นิสิตปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แบบสอบถามคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน**

- ส่วนที่ 1**           แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับโรงพยาบาล  
ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ
- ส่วนที่ 2**           แบบสอบถามตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
|   | สำหรับผู้วิจัย              |
| 1. ปัจจุบันอายุ.....ปี  | [    ]                      |
| 2. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด   | [    ]                      |
| ( ) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า   |                             |
| ( ) สูงกว่าปริญญาตรี ระบุ.....  |                             |
| 3. โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน.....  |                             |
| [    ]  |                             |
| 4. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน   |                             |
| ( ) แผนกผู้ป่วยนอก  | ( ) หอผู้ป่วยสามัญศัลยกรรม  |
| ( ) หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์  | ( ) ห้องคลอด                |
| ( ) หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม  | ( ) หอผู้ป่วยสามัญอายุรกรรม |
| ( ) หออภิบาลผู้ป่วยหนัก   | ( ) หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม   |
| ( ) ห้องผ่าตัด  | ( ) หอผู้ป่วย หู ตา คอ จมูก |
| ( ) ห้องฉุกเฉิน   | ( ) ห้องไตเทียม             |
| ( ) อื่นๆระบุ.....  |                             |
| 5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ.....ปี | [    ]                      |



## ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม

### ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์

โปรดขีดเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงใน ช่องคำตอบตามความคิดเห็นของท่าน

ท่านคิดว่ารายการในแต่ละข้อคำถามมีความสำคัญ ในระดับมากน้อยเพียงใด

(แต่มีใช่ เป็นการมองเห็นคุณลักษณะผู้ตามของพยาบาล ของท่านเป็นอย่างไร)

โดยมีเกณฑ์การตอบดังนี้

- 5 หมายถึง รายการนั้นเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญมากที่สุด ของผู้ตามที่ดี
- 4 หมายถึง รายการนั้นเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญมาก ของผู้ตามที่ดี
- 3 หมายถึง รายการนั้นเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญปานกลาง ของผู้ตามที่ดี
- 2 หมายถึง รายการนั้นเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อย ของผู้ตามที่ดี
- 1 หมายถึง รายการนั้นเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ของผู้ตามที่ดี

ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดี หมายถึง สิ่งที่ใช้บ่งชี้พฤติกรรมการแสดงออกของพยาบาล ที่นำไปสู่คุณลักษณะผู้ตามที่ดี โดยคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. บริหารจัดการตนเองได้
2. อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน
3. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. มีความกล้าแสดงออก
5. ให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน
6. มีระเบียบวินัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องคำตอบ เกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดี ของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านบริหารจัดการตนเองได้</b>					
1. วางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
2. รับผิดชอบงานของตนเอง					
3. ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
4. ....					
5. ....					
<b>ด้านอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน</b>					
10. เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ					
11. อุทิศเวลาในการปฏิบัติงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติด้วยความเต็มใจ					
12. ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้โรงพยาบาลเจริญก้าวหน้า					
13. ....					
14. ....					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องคำตอบ เกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</b>					
19. พัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการทำงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ					
20. นำผลการวิเคราะห์ตนเอง มาวางแผนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาของตนเอง					
21. มีแผนการพัฒนาตนเอง เป็นรูปธรรม และสามารถนำไปปฏิบัติได้					
22. ....					
23. ....					
<b>ด้านมีความกล้าแสดงออก</b>					
30. กล้าเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมตามความคิดเห็นของตนเอง					
31. กล้าพูดอย่างเปิดเผยเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					
32. ซักถามเมื่อรับนโยบายหรือรับข้อมูลที่เข้าใจไม่ชัดเจน					
33. ....					
34. ....					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องคำตอบ เกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้ตามที่ดีของพยาบาล  
ประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านให้ความร่วมมือและมีน้ำใจในการทำงาน</b>					
39. เสนอตัวที่จะปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ					
40. ไม่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาทั้งด้วยวาจาและท่าทาง					
41. ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของหน่วยงาน					
42. ....					
43. ....					
<b>ด้านมีระเบียบวินัย</b>					
49. ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติของทางโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม					
50. เคารพในสิทธิของผู้อื่น					
51. มีความตรงต่อเวลา					
52. ....					
53. ....					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวนงราม อุไรรัตน์ เกิดวันที่ 5 มกราคม พ.ศ.2497 จังหวัดลพบุรี สำเร็จการศึกษา  
อนุปริญญาพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ วิทยาลัยพยาบาลสหประชาชาติไทย ปี พ.ศ.2519 และ ครุศาสตร์  
บัณฑิต (พยาบาล) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ.2523 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2547  
ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาลกุมารเวชกรรม ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์  
สหประชาชาติไทย



ศูนย์วิทยพักรักษา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย