

2. เป็นนักปกครอง

ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติของการเป็นนักปกครองในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา มีความชำนาญในการวางแผน สั่งการ ควบคุม และสามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ผู้บริหารระดับสูงมีความจำเป็นต้องมีทักษะด้านนี้มาก สำหรับผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ก็ใช้ทักษะนี้น้อยลงตามลำดับ ผู้บริหารเป็นนักปกครองโดยใช้ความสามารถและศิลปะของการเป็นผู้นำทำการจูงใจ ควบคุม สั่งการ รวมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความมูมานะ มั่นคง จงรักภักดี พร้อมทุ่มเทและตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ขณะเดียวกันผู้บริหารควรมีความสามารถในการสร้างความร่วมมือและประสานความเข้าใจระหว่างบุคลากรให้เกิดขึ้นในสถาบันบริการสาธารณสุข ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำในการมอบหมายงานให้รอบคอบ ยุติธรรม เฉลี่ยสัดส่วนงานให้เหมาะสม มิใช่เจ้าหน้าที่คนใดเก่ง ขยัน ก็มอบหมายแต่ผู้นั้นรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องแบ่งงานให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทำงานอย่างยุติธรรม ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และงานสำเร็จตามเป้าหมาย และที่สำคัญต้องไม่เกรงใจในการมอบหมายงานกับเจ้าหน้าที่ที่ไม่เอาใจใส่

3. เป็นนักการทูต นักเจรจาข้อขัดแย้ง

ผู้บริหารต้องมีบุคลิกแบบนักการทูต มีความละเอียดอ่อนและมีความสามารถในการสังเกต รู้ว่าอะไรควรพูด อะไรควรทำหรือควรหลีกเลี่ยงในสถานการณ์ที่ต่างกัน และในสถานการณ์ที่อาจกำลังมีข้อขัดแย้งและความเข้าใจผิดเกิดขึ้น เมื่อเกิดข้อขัดแย้งภายในหรือระหว่างองค์กรผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้เจรจา ไกล่เกลี่ยให้สถานการณ์สงบโดยเร็วไว้ ด้วยการอ้างไว้ซึ่งความถูกต้องโดยยึดกฎ ระเบียบ กติกา ขณะเดียวกันใช้หลักการอะลุ่มอล่วย ใช้วาทศิลป์ในการไกล่เกลี่ยประสานผลประโยชน์ ในวาระปกติผู้บริหารควรมีความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น มีความชำนาญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สามารถจูงใจผู้อื่น สร้างความรู้สึกที่ดีและสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับคนงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับ เพราะต้องสร้างความสัมพันธ์ทั้งผู้ที่อยู่เหนือกว่า ต่ำกว่า และบุคคลภายนอกอีกด้วย

ทฤษฎีการบริหารงานบริการสาธารณสุข

ดังได้กล่าวแล้วว่าการบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ นอกจากจะใช้ความสามารถและศิลปะส่วนตัวในการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารงานบริการสาธารณสุขสามารถนำทฤษฎีการบริหารมาใช้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จด้านการบริหารงานขององค์กร ทฤษฎีที่ผู้บริหารนิยมนำมาใช้ในการบริหารมีหลายทฤษฎีด้วยกัน เช่น ทฤษฎี 4Ms ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ทฤษฎี Z ทฤษฎีพอสคอบ ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ปิยะนุช สุจิต, 2551, หน้า 30 -50)

1. ทฤษฎี 4Ms

ทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายโดยทั่วไปและผู้บริหารให้ความสนใจจนถึงกับนำมาใช้กันมาก คือ ทฤษฎี 4Ms เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานทางการบริหารซึ่งมี 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่

1.1 บุคลากร (Man)

1.2 เงิน (Money)