

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและระบบการบริการทางสุขภาพของประเทศที่กำลังปรับปรุงระบบบริการใหม่ ทำให้แต่ละองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบงาน โครงสร้างงาน และการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการปรับระบบงานให้มีความยืดหยุ่น สามารถสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ มีการนำวิทยาการใหม่ๆ เช่น นำคอมพิวเตอร์เข้ามาปรับปรุงระบบการทำงาน ลดต้นทุน เวลา และเพิ่มคุณภาพงาน สำหรับด้านโครงสร้างงานได้แก่ การปรับโครงสร้างองค์กรโดยลดลำดับชั้นการบังคับบัญชาให้สั้นลง ให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแก่หน่วยงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด ต้องมีการกระจายอำนาจหรือมอบอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ ตลอดจนผ่อนคลายกฎระเบียบให้คล่องตัวแก่ผู้ปฏิบัติและผู้รับบริการให้มากที่สุด (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2538)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาจึงเป็น โอกาสที่บุคลากรในหน่วยงานควรได้รับการพัฒนา อบรม ให้มีความสามารถเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและความต้องการของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนา คึงดูด ศึกษารักษา จูงใจ และตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้ยุทธศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความอยู่รอดด้วยการใช้คนเท่าเดิมแต่ทำงานให้มากขึ้นหรืองานเท่าเดิมแต่ใช้คนน้อยลง โดยคุณภาพของงานต้องเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิม การที่ผู้บริหารจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรอยู่รอดดังกล่าวดังนั้น ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะผู้นำที่มีการมองเห็นไกล คาดการณ์ในอนาคต มีแนวปฏิบัติที่จะนำไปสู่เป้าหมาย หรือความคาดหวังในอนาคตนั้น ได้ชัดเจน (อริบัตย์ คลีสุนทร, 2540) จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกที่จะทำให้โรงพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งระบบการบริหารงาน และงบประมาณที่รัฐบาลมีข้อจำกัดในการสนับสนุนโรงพยาบาล โดยเฉพาะองค์การพยาบาลเป็นองค์การหนึ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน โดยต้องปรับปรุงงานให้มีการส่งเสริมการรักษาพยาบาลผู้ป่วยให้อยู่รักษาในโรงพยาบาล ด้วยระยะเวลา

อันสั้นหรือฟื้นฟูจากการเจ็บป่วยโดยเร็ว เพื่อลดค่าใช้จ่ายทางการแพทย์พยาบาลผู้ป่วยลง มีการควบคุมค่าใช้จ่ายให้ประหยัดแต่ต้องรักษาคุณภาพการพยาบาลให้ได้มาตรฐาน เกิดผลผลิตที่ดีในองค์กร (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542) นอกจากระบบการบริหารงานแล้วตัวผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลเอง ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน โดยเฉพาะพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นผู้ นำเชิงปฏิรูปเพราะการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป จะทำให้ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาล สามารถคาดการณ์และเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ตาม ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและยึดมั่นในการกระทำ (มณี ลิ้มศิริวัฒนกุล, 2541) การที่ผู้บริหาร มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปนี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถสร้างค่านิยมร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน และมีการริเริ่มสิ่งใหม่ๆมาสู่องค์กร (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542; Adams, 1994; Kouzes & Posner, 1995; Redmond, 1995) ตลอดจนยังมีความเข้าใจในกระบวนการของสังคม สามารถนำวิชาชีพของตนเองให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โน้มหน้าใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดคุณภาพในงาน (Kerfoot, 1994)

ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในเชิงปฏิรูปที่เสนอโดยคูซส์และโพสนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) ซึ่งได้มีการศึกษาวิจัยจากประสบการณ์ของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ และมีการปฏิบัติพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สมควรเป็นแบบอย่าง สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามสภาพการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันได้อย่างแท้จริง อันประกอบไปด้วยพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ (1). การท้าทายกระบวนการ (challenging the process) (2). การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (inspiring a shared vision) (3). การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (enabling other to act) (4). การทำตนเป็นแบบอย่าง (modeling the way) (5). การเสริมสร้างกำลังใจ (encouraging the heart) ผลจากการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำดังกล่าวทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา และเจริญก้าวหน้า มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความจงรักภักดี สิ่งต่างๆเหล่านี้จะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้นำที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกขาดการสนับสนุน ขาดแรงจูงใจ ขาดพลังในการทำงาน ไม่มีแบบอย่างที่จะปฏิบัติตามและขาดแบบแผนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมให้แสดงความรู้ ความสามารถ เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อตัวผู้นำและงาน ไม่สามารถร่วมมือกันทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ ซึ่งอาจส่งผลให้ผลผลิตภาพในงานลดลง (Kouzes & Posner, 1995)

การใช้แนวคิดพฤติกรรมภาวะผู้นำของคูซส์และโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) โดยเมทีนี จิตรอ่อนน้อม (2542) โดยในการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตามลักษณะ 5 ประการพบว่า การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถอยู่ในระดับสูง ส่วนการทำตนเป็นแบบอย่าง การเสริมสร้างกำลังใจ การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม และการทำทนายกระบวนการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างกับผลงานการวิจัยของ แมคเนิส-สมิธ (McNeese-Smith, 1995) ที่ได้ใช้แนวคิดของคูซส์และโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) เช่นกันในการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนซีแอตเติล และของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยลอสแอนเจลิส สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนตามการรับรู้ของบุคลากร และพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาตามลักษณะ 5 ประการ พบว่า การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ การเสริมสร้างกำลังใจและการทำตนเป็นแบบอย่างอยู่ในระดับสูง ส่วนการทำทนายกระบวนการและการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพยาบาลประจำการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวมและรายลักษณะอยู่ในระดับสูง รวมทั้งพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีผลต่อผลิตภาพในงานของบุคลากรด้วย ต่อมาแมคเนิส-สมิธ (McNeese-Smith, 1997) ได้ทำการศึกษาต่อเนื่องในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในลอสแอนเจลิส โดยทำการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการ 30 คน พบว่า พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำให้เกิดผลิตภาพในงานสูง คือ การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การยอมรับ มองเห็นคุณค่า และให้การยกย่อง ชมเชยต่อการกระทำของพยาบาลในการปฏิบัติงาน และการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา วิกฤตการณ์ต่างๆ การได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ในแนวทางบวก ซึ่งแจ้งรายละเอียดต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยดี และในทางตรงกันข้ามพบพฤติกรรมทางลบของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะไม่ทำให้เกิดผลิตภาพในงาน คือ การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมชอบจับผิด ฐู้จี้ หรือติเตียนโดยไม่ฟังเหตุผล รวมทั้งขาดการติดตามปัญหาของหน่วยงานและของบุคลากร สร้างบรรยากาศในงานทำงานที่ไม่ดี เกิดทัศนคติทางลบ จึงส่งผลให้ขาดผลิตภาพในงาน

จากผลการศึกษาดังกล่าวจะเห็นว่ามีความแตกต่างกันในบางประเด็น คือ ในต่างประเทศ พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวม และรายลักษณะตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง มีเพียงการทำทนายกระบวนการ และการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมที่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษานี้ในประเทศไทย พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ทั้งโดยรวมและรายลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงลักษณะเดียวคือการทำให้อื่นได้แสดงความสามารถอยู่ในระดับสูง แต่อย่างไรก็ตามผลการวิจัยของเมทินี จิตรอ่อน น้อมนั้น ได้ศึกษาพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 1,500 เตียงขึ้นไป และเป็นโรงพยาบาลที่ใช้สำหรับสอนบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งมีระบบการบริหารงานแตกต่างจากโรงพยาบาลชุมชน ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะสำรวจพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนเป็นเบื้องต้น เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนในภาพรวม และรายลักษณะอันจะนำมาสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและมีอิทธิพลทำให้เกิดผลผลิตในงานของผู้ปฏิบัติ

ผลผลิตในงาน คือ ผลลัพธ์ที่เกิดจากการสนับสนุนของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า (Bain, 1982) ซึ่งผลผลิตในงานจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้เข้าไปมีส่วนช่วยเหลือในการดำเนินงานขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ (accountability) มีความกระตือรือร้น มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม และความทุ่มเทสนับสนุน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลลัพธ์ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลให้ผลผลิตในงานสูงขึ้นนั้นคือ ในการวัดผลงานของพยาบาลประจำการในการให้การสนับสนุนช่วยเหลืองานตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านการบริหารการพยาบาล ด้านบริการพยาบาล และด้านวิชาการพยาบาล ซึ่งรัชชัย สันติวงษ์ (2539) ได้กล่าวว่าผลผลิตในงานที่สูง เกิดจากงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จนั่นเอง นอกจากนี้ในการศึกษาของ แมคเนิส-สมิธ (McNeese-Smith, 1995) ได้นำแนวคิดผลผลิตในงานของเบน (Bain, 1982) เป็นพื้นฐานในการศึกษาผลผลิตในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนช่วยเหลือของพยาบาลประจำการ ในเรื่อง การบรรลุเป้าหมายของงาน คุณภาพการบริการ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ปริมาณงาน การปฏิบัติงานตรงตามกำหนดเวลา การช่วยลดจำนวนวันลางาน อัตราการเข้าออกจากงาน การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และการช่วยลดความผิดพลาด ผลจากการศึกษาพบว่าผลผลิตในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนซีแอตเติล และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยลอสแอนเจลิสอยู่ในระดับสูง รวมทั้งพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำถึงปานกลางกับผลผลิตในงานของบุคลากร นอกจากนี้การศึกษาของอัญชลี มากบุญส่ง (2540) ได้ใช้แนวคิดอื่นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับประสิทธิผลกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้า

หอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาประสิทธิผลด้านผลผลิตภาพในงานตามแนวคิดด้านบทบาทหน้าที่ของกลุ่มงานการพยาบาลพบว่า ผลผลิตภาพในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำถึงปานกลาง กับผลผลิตภาพในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผลผลิตภาพในงานของพยาบาลจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงาน นั่นก็แสดงว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหน่วยงานมีผลต่อผลผลิตภาพในงานของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับผลผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน เพื่อจะได้ทราบว่าผลผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับใด และพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการหรือไม่ อันจะนำมาสู่การปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดผลผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการต่อไป

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เป็นศูนย์บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนในเขตอำเภอที่เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข, 2533) โดยระบบงานในโรงพยาบาลชุมชนแบ่งออกเป็นหลายกลุ่มงาน กลุ่มงานที่มีความสำคัญกลุ่มงานหนึ่งคือ กลุ่มงานการพยาบาลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานบริการพยาบาลทั้งหมดแก่ผู้มารับบริการตลอด 24 ชั่วโมง ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ มีหน้าที่รับผิดชอบทั้งทางด้านบริหารการพยาบาลด้านบริการ พยาบาลและด้านวิชาการพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข, 2533) โดยเฉพาะงานด้านบริการนั้นจะต้องปฏิบัติการบริการตามที่ได้ระบุไว้ในแบบพรรณนาลักษณะงาน ซึ่งในทางปฏิบัติพบว่า จำนวนพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนมีจำกัด มีเพียงร้อยละ 40 -50 ของอัตรากำลังที่ควรจะเป็น (กระทรวงสาธารณสุข อ้างใน วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2541) ทำให้พยาบาลประจำการต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานด้านอื่นๆอีกมากมาย เช่น งานด้านเอกสาร งานธุรการ งานพัสดุ งานแม่บ้าน งานตรวจรักษาพยาบาลเบื้องต้นแทนแพทย์ และจัดจ่ายยาให้ผู้ป่วย เป็นต้น อาจส่งผลให้พยาบาลประจำการเกิดความเหนื่อยหน่าย ขาดความตั้งใจในการสนับสนุน ช่วยเหลืองานให้เกิดผลผลิตภาพ ซึ่งจากการศึกษาความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนของสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์ (2539) พบว่าการที่พยาบาลมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมากมาย ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในงานไม่เห็นความสำคัญของงานที่ทำอยู่ ขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน มีส่วนทำให้การปฏิบัติงานลดลงทั้งปริมาณและคุณภาพหรือผลผลิตภาพในงานได้ ดังการศึกษาของแมคเนิส-สมิธ (McNeese-Smith, 1995) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลผลิตภาพในงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานลดลง ก็จะส่งผลให้ผลผลิตภาพในงานลดลงไปด้วย นอกจากปัญหา

ภาระงานที่มากมายของบุคลากรดังกล่าวแล้ว โรงพยาบาลชุมชนยังมึนโยบายที่จะนำเอาระบบประกันคุณภาพเข้ามาใช้ เพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข, 2542) ซึ่งการนำระบบประกันคุณภาพเข้ามาใช้ในหน่วยงาน จำเป็นต้องใช้แนวคิดที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาองค์กร และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดทิศทาง ค่านิยม พันธกิจที่ชัดเจนเพื่อสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2543) ทำให้บุคลากรต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางาน มีการศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองให้ทันเหตุการณ์และใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานภายใต้นโยบายของโรงพยาบาลชุมชนบรรลุตามเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยถือว่าเป็นผู้บริหารระดับปฏิบัติการจำเป็นต้องมีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยที่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องอาศัยผู้นำที่มีศิลปในการโน้มน้าวใจผู้ร่วมงาน ให้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลง และมีการกระตุ้น จูงใจให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน อันจะมีผลให้บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานให้เกิดผลผลิตภาพในงานในระดับสูงขึ้น

จากการศึกษาของ เจิมจันทร์ เดชปิ่น (2533) พบปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารทางการพยาบาล ในหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภาคเหนือ ที่ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหารงานน้อย และเคยได้รับการศึกษาอบรมด้านบริหาร ด้านความเป็นผู้นำเพียงร้อยละ 27.78 จากข้อสังเกตของผู้วิจัยพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชนก็ยังไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเช่นกัน อีกทั้งยังพบว่ามีประสบการณ์การทำงานเพียงแต่ประมาณ 1-5 ปีจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารการพยาบาล และเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาลในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยและทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยโดยใช้ประสบการณ์ตรงในฐานะพยาบาลวิชาชีพมาก่อน หรือบริหารงานสืบต่อจากแนวคิดของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนเดิม อาจทำให้ไม่สามารถเกิดการพัฒนาทางการบริหารงานได้ ดังคำกล่าวของ สุมาลี จักรไพศาล (2541) ที่ว่าการขาดการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย จะส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยขาดประสบการณ์ ขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และไม่สามารถรับประกันได้ว่าจะแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมได้ ซึ่งจากลักษณะดังกล่าวอาจจะทำให้ผลการปฏิบัติงานหรือผลของการบริหารงานไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ในการดำเนินงานให้เกิดผลผลิตภาพในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากการมีประสบการณ์ในงานใดก็ตามจะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้ดี และทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ (สมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2522 อ้างใน เจิมจันทร์ เดชปิ่น, 2533)

จากการเปลี่ยนแปลงและลักษณะปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วในโรงพยาบาลชุมชน เพื่อให้
ผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องแสดง
พฤติกรรมภาวะผู้นำในเชิงปฏิรูปในการที่จะพัฒนางานของบุคลากร เนื่องจากพฤติกรรมภาวะผู้นำ
จะมีส่วนสัมพันธ์กับผลิตภาพในงานของบุคลากร (McNeese-Smith, 1995) นั่นก็แสดงว่าถ้าผู้นำใช้
พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมก็จะส่งเสริมการเกิดผลิตภาพในงานของบุคลากร อีกทั้งการประเมิน
พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการนั้น เป็นการให้ข้อมูล
ย้อนกลับแก่ผู้บังคับบัญชาได้พัฒนา หรือปรับปรุงพฤติกรรมภาวะผู้นำของตนเองได้อย่างเหมาะสม
การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30เตียงที่ตั้งอยู่ใน
เขต 10 เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งมีจำนวนโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง
มากที่สุด 45 แห่ง และโรงพยาบาล ขนาด 30 เตียง จะต้องมีการพัฒนาให้ไปสู่โรงพยาบาลขนาด
ใหญ่ขึ้นในอนาคต จำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงระบบการบริการ ระบบการบริหาร และบุคลากรผู้
ให้บริการให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงต่อไป ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะ
ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาล
ชุมชนขนาด 30 เตียง เขต10 และศึกษาผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ รวมทั้งความสัมพันธ์
ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ เพื่อ
ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารการพยาบาลระดับต่างๆ ได้รับรู้ และวางแผนพัฒนาพฤติกรรม
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการนำบุคลากรพยาบาล
ปฏิบัติงานให้เกิดผลิตภาพในงานเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน
2. ศึกษาระดับผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการและผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน

คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับใด
2. ผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กับผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชนหรือไม่ อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลชุมชน

ขอบเขตและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการและระดับผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ที่ตั้งอยู่ในเขต 10 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเดือน มีนาคม 2543

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการใช้ศิลปะกระตุ้น ระดมความช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้เกิดความต้องการทำงานด้วยความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ตามลักษณะ 5 ประการ คือ พฤติกรรมการท้าทายกระบวนการ การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ การทำตนเป็นแบบอย่าง และการเสริมสร้างกำลังใจ โดยใช้แบบสอบถามการรับรู้การปฏิบัติภาวะผู้นำของคูซส์และโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) ที่แปลโดยเมทินี จิตรอ่อนน้อม (2542)

ผลผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการสนับสนุนช่วยเหลือของพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ซึ่งประเมินได้จากแบบสอบถามการรับรู้ผลผลิตภาพในงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดผลผลิตภาพในงานของเบน (Bain, 1982) โดยวัดตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

พยาบาลประจำการ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 10