

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและ ความสำคัญของปัญหา

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนชนลาวเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมให้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ รัฐบาล ของสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนชนลาว ได้เน้นให้มีการพัฒนางาน การศึกษาโดยให้มีการปรับปรุงระบบการศึกษาให้เป็นมาตรฐานและปรับปรุงคุณภาพการบริการ สาธารณสุขรวมทั้งการพัฒนากุศลกรให้มีระดับความรู้ ความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีสุขภาพที่ดี จากการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันทำให้รัฐบาลแห่งสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาว ส.ป.ป.ลาว กำหนดให้มีนโยบายอนุญาตให้ต่างประเทศเข้ามาลงทุน ในประเทศด้านต่างๆ ได้เพื่อสร้างเศรษฐกิจ สังคม ให้มีความเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้าขึ้นเป็น ลำดับตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประชาชนทุกคนได้รับการบริการทางด้าน สุขภาพที่ดี และให้พลเมืองทุกคนได้รับการพยาบาลที่เป็นธรรมเพื่อรับประกันการบริการ และ การ พัฒนาระบบการจัดการ ศึกษาพยาบาลให้มีคุณภาพสูง และ เพื่อปกป้องสิทธิผลประโยชน์และความ เป็นวิชาชีพของ พยาบาล

ผดุงครรภ์ และ พยาบาล- ผดุงครรภ์ โดยส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมให้มีคุณภาพ ดังเช่น โครงการที่กำหนด โดยห้องว่าการกระทรวงสาธารณสุข ส.ป.ป.ลาว และ องค์การ ใจกาได้ จัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับพยาบาล / ผดุงครรภ์ในวันที่ 10 พฤษภาคม 2005 เพื่อร่างกฎระเบียบของพยาบาล และผดุงครรภ์ ในที่นี้ได้รวมเอาการศึกษาการพยาบาล การผดุง ครรภ์ และ การบริการการพยาบาลเข้าร่วมในกฎระเบียบ ปัจจุบันนี้กฎระเบียบการพยาบาลได้เสร็จ สมบูรณ์ และได้นำไปเผยแพร่ตามโรงพยาบาลและสถานที่สาธารณสุขทั่วประเทศ (กรมจัดตั้ง- พนักงาน และ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, องค์การ ใจกา, 2007)

ซึ่งจะเป็นหลักเกณฑ์ให้แก่การบริการของพยาบาล และ ทางกระทรวงสาธารณสุข และ องค์การ ใจกา ยังได้สร้างข้อแนะนำว่าด้วยขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลซึ่งจะทำให้พยาบาลเรา สามารถตัดสินใจด้วยตนเองทางการพยาบาล และ พยาบาลทุกคนต้องทำความเข้าใจกับระเบียบ ปฏิบัติการพยาบาลซึ่งต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับระเบียบดังกล่าว (กรมจัดตั้ง- พนักงาน และ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, องค์การ ใจกา, 2008) เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุขที่เน้นการยกระดับคุณภาพการดูแลรักษา พยาบาล และ ตรวจ

โรคในโรงพยาบาลศูนย์กลาง คือ โรงพยาบาลมโหฬส โรงพยาบาล มิตรภาพ โรงพยาบาลเซษฐาธิราช และโรงพยาบาลแม่และเด็ก ซึ่งเป็น โรงพยาบาล และ ศูนย์การรักษาเฉพาะโรค ให้บริการทางด้านสุขภาพของรัฐ มีเครื่องมืออุปกรณ์การแพทย์ที่ทันสมัย ให้ บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน โดยมีแพทย์ที่เชี่ยวชาญ ทันตแพทย์ พยาบาล พยาบาลผดุงครรภ์ และเทคนิคการแพทย์ต่างๆ และเป็นโรงพยาบาลขั้นสูงสุดของประเทศอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงสาธารณสุขโดยกำหนดการดูแลรักษา พยาบาลแก่ผู้มารับบริการ 4 ด้านคือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพของบุคคล เพื่อให้หายจากความเจ็บป่วย กลับมาสู่ความเป็นปกติสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งศึกษา และ ปฏิบัติงานของบุคลากรในทีมสุขภาพ เป็นศูนย์กลางในการจัดระบบงาน และมีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรฝ่ายต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอด 24 ชั่วโมง โดยทางโรงพยาบาล ได้จัดให้หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้นำ และ ทำหน้าที่ในการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานของพยาบาล ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของพยาบาลทุกระดับ จัดสิ่งแวดล้อมให้ผู้ป่วยมีความปลอดภัย ควบคุม และ ป้องกันการติดเชื้อ ภายในโรงพยาบาล จัดตารางเวรตลอด 24 ชั่วโมง ให้มีอัตรากำลังพยาบาลที่เหมาะสมกับหน่วยงาน วางแผนจัดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นให้มีพร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา (ร่างการพรรณนาตำแหน่งงานพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์กลางส.ป.ป.ลาว , 2543)การที่หัวหน้าหอผู้ป่วย จะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้จะต้องมีคุณสมบัติพิเศษประการหนึ่งคือสามารถระดมพลังของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ เข้ามาร่วมงานกัน การที่จะใช้ความสามารถในการนำผู้อื่นให้เผชิญกับปัญหาต่างๆดังกล่าวได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับตนเองก่อนที่จะนำผู้อื่น (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537)

นอกจากที่กล่าวมาแล้วการแสดงความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยยังมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการได้เช่นเดียวกัน

ซึ่งภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้เกิดความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีวิธีการบริหารจัดการให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานได้ (Kouzes & Posner, 1995) ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานที่จะทำให้พยาบาลเกิดความร่วมมือร่วมใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยเมื่อพยาบาลขาดความพึงพอใจในงานหรือมีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่ำเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว ขาดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสาเหตุเกิดจากความไม่สะดวกในการทำงาน นโยบายในหน่วยงานไม่เสมอภาคและระดับการศึกษาของพยาบาลต่ำจึงทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้แก่การมาทำงานสาย กลับก่อนเวลาไม่ตั้งใจ

ทำงาน ขาดงาน ลางานและลาออกเป็นต้น และ ความไม่พึงพอใจในงานส่วนหนึ่งมาจากการบริหารจัดการของหัวหน้าหรือผู้ป่วยดังนั้นหัวหน้าหรือผู้ป่วยจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การพยาบาลเป็นผู้ที่มีบทบาทในการบริหารงานในองค์กร เป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากรระดับปฏิบัติการและเป็นผู้บริหารระดับที่ใกล้ชิดที่สุดกับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพในการบริหารงานการทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จได้ (ธงชัย สันติวง, 2540 อ้างถึงใน ผ่องฉวี เพ็ญรัฐจบ, 2546)

ดังนั้นองค์การทุกองค์การต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีภาวะผู้นำเนื่องจากภาวะผู้นำของบุคลากรมีความ สำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์การและการจัดการเพราะจะทำให้บุคคลผู้นั้นสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายขององค์การและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ แต่ถ้าขาดภาวะผู้นำจะทำให้องค์การนั้นดำเนินกิจกรรมด้วยความยากลำบาก อาจประสบความล้มเหลวหรือล่าช้าในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (เรมวอล นันท์สุภวัฒน์, 2542) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ในลักษณะที่บุคคลแสดงออกซึ่งอำนาจหรือ อิทธิพล ต่อบุคคลอื่นให้สามารถดำเนินการ จนบรรลุผลสำเร็จตามความต้องการของตน ตามเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ขององค์กร (อวยพร ตัฒมุษยกุล, 2543 ; ศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช, 2544) ซึ่ง คุณลักษณะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การมีทักษะทางสังคม เป็นการแสดงความสามารถของบุคคลที่จะ โน้มน้าวจิตใจพฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออก และ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์การสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความสามารถในการสื่อสารการเจรจาแก้ไขข้อขัดแย้งการมีความมั่นคงทางอารมณ์ โดยเฉพาะในสภาวะที่เกิดวิกฤตการณ์ ความเข้าใจ ความแตกต่างของมนุษย์ รู้จักประนีประนอมหาวิธี สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจตนเอง และ ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อการทำงานเป็นทีม มีวุฒิภาวะสูงตลอดจนมั่นใจในการคิด, การพูด และตัดสินใจ (นพมาศ ธีระเวคิน, 2539; ภาวิดาธาราศรีสุทธิ, 2546; มาริสา ไกรฤกษ์, 2548) ซึ่งสอดคล้องกับ Vitello- Ciccio (2002) และ Strickland (2000, อ้างถึงใน ทรงกลด เจริญศรี, 2550) ได้กล่าวว่าผู้นำทางการพยาบาล ต้องมีทักษะของสติปัญญาทางอารมณ์ สามารถใช้เพื่อการทำ ความเข้าใจอารมณ์ของพยาบาลประจำการ และ ควบคุมให้แสดงออกซึ่งการบริการพยาบาลต่อผู้ป่วยและครอบครัวที่เหมาะสม บทบาทของพยาบาลวิชาชีพเมื่อต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการได้แก่บทบาทผู้นำเพื่อให้ผู้อื่นเชื่อถือและปฏิบัติให้เป็นตามเป้าหมายสุขภาพมีการใช้อำนาจที่เหมาะสมสามารถนำแนวคิดการเปลี่ยนแปลง เข้าไปใช้แก้ไขสถานการณ์ และ พัฒนาประสิทธิภาพของงาน (ฟาริดา อิบาริม, 2536 อ้างถึงใน ทรงกลด เจริญศรี, 2550) ดังนั้นสภาพการทำงานที่หนักเกินไปอาจเป็นสาเหตุให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้นได้ และ อาจมีผลตามมาคือ การลาออกจากงาน เพราะการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Wieland, 1969 อ้างถึงใน ธนิตา ฉิมวงษ์, 2539)

นอกจากนั้น มยุรี รังสีสมบัติศิริ (2530) ได้กล่าวไว้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาจะเกิดความพึงพอใจในงานมากน้อยขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และ สิ่งจูงใจเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจุบันพบว่าองค์กรพยาบาลยังขาดการเตรียมพยาบาลประจำการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ขาดประสบการณ์ ขาดภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์แต่กลับใช้ประสบการณ์ตรงในฐานะพยาบาลประจำการมาก่อนหรือใช้การเลียนแบบหัวหน้าหอผู้ป่วยคนเดิมซึ่งไม่สามารถรับประกันได้ว่าจะแสดงภาวะผู้นำที่เหมาะสมได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536 อ้างถึงใน เพทาย นภานุเคราะห์, 2546) ผู้นำที่ควรแสดงภาวะผู้นำ 5 ประการคือ 1. การทำทนายกระบวนการ 2. การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม 3. การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 4. การทำตนเป็นแบบอย่าง 5. การเสริมสร้างกำลังใจ (Kouzes & Posner, 1995) หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม และการปรับปรุงโครงสร้างระบบสุขภาพทำให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในโครงสร้างระบบงานรวมถึงคนที่อยู่ในองค์กรด้วยดังนั้นการบริหารหอผู้ป่วยต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีภาวะผู้นำคือสามารถสร้างแรงจูงใจที่สามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (ธงชัย สันติวงษ์, 2536) นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการพัฒนาภาวะผู้นำและเสริมสร้างกำลังใจให้แก่พยาบาลประจำการเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร อีกทั้งสนับสนุนให้พยาบาลประจำการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลประจำการเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการใช้ลักษณะความเป็นผู้นำสร้างความมั่นใจ และ โน้มน้าวให้พยาบาลประจำการยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานได้ (Medley & Larochelle, 1995)

จากประสบการณ์จริงในการทำงานเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และเป็นพยาบาลประจำการมา 18 ปี ของผู้วิจัยเห็นว่าการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านมาได้ปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งของแพทย์ และ ผู้บังคับบัญชาาระดับสูงซึ่งระบบการปกครองขึ้นกับแพทย์ทั้งหมด หัวหน้าหน่วยงานทำงานตามหัวหน้าแผนก ซึ่งหัวหน้าแผนกจะเป็นแพทย์ทั้งหมด พยาบาลยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การทำงานทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นเรื่องเอกสารต่างๆ การจัดการางเวร ต้องผ่านหัวหน้าแผนกก่อน จึงจะสามารถดำเนินงานต่อได้ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานไม่สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และ ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในรูปแบบเดิมซึ่งยังไม่มีมีการปฏิบัติงานที่เป็นลักษณะของแนวคิดริเริ่มในกระบวนการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาลอย่าง

เหมาะสม รวดเร็วทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบันเพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นหรือผู้นำของหน่วยงานที่จะเป็นตัวแทนองค์กร ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองมีน้อยขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็นและไม่สามารถตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยบางคน ไม่แสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และ หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวนหนึ่งยังมีความรู้ความสามารถ ไม่มากเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการติดต่อสื่อสาร และ การใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ที่นำไปสู่การบริการที่มีประสิทธิภาพต่อผู้รับบริการและผู้วิจัยยังได้สอบถามและ สัมภาษณ์จากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานจาก 4 โรงพยาบาล จำนวน 15 คนเห็นว่าตนเองรับผิดชอบงานหลายด้านทั้งในด้านบริการพยาบาลและงานนอกเหนือจากงานบริการพยาบาล และ นอกเหนือจากการเข้าเวร 12 และ 24 ชั่วโมงแล้วยังได้ช่วยงานของหัวหน้าหน่วยงานด้วย ดังเช่น สรุปลงสถิติคนไข้เพื่อส่งแผนกสถิติแต่ละวันการนำส่งผู้ป่วยไปตรวจยังแผนกอื่นเช่นส่งไฟฟ้า ตรวจเลือด และ ย้ายผู้ป่วยไปรักษาในแผนกอื่นๆ ในโรงพยาบาล ตรวจอุปกรณ์เครื่องใช้ภายในหอผู้ป่วยที่แผนกอุปกรณ์เครื่องใช้ ในทุกๆ สัปดาห์ ไปรับยาที่แผนก เภสัชกรสำหรับผู้ป่วย และ บางช่วงเวลาดังต้องช่วยแพทย์ตรวจ และ รักษาคนไข้ นอกจากนี้ลักษณะงานการพยาบาลยังเป็นงานที่หนัก ช้ำซาก จำเจ ขาดความท้าทาย เป็นงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค และ บางวันก็เผชิญกับอารมณ์ของผู้ป่วย และ ญาติ ทำให้พยาบาลประจำการขาด ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ จึงเกิดความเหนื่อยและเบื่องานทำให้มีการลาหยุดงานบ่อยๆ ต้องการย้ายที่ทำงาน ขาดความกระตือรือร้นจึงมุ่งทำงานให้เสร็จไปในแต่ละวันซึ่งเกิดจากการมีผู้นำของหอผู้ป่วยซึ่งขาดคุณสมบัติที่เหมาะสมของหัวหน้าหน่วยงานรวมทั้งยึดเอาระบบผู้อาวุโสของการทำงานขึ้นเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ไม่มีการส่งเสริม และ ให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชากรณีปฏิบัติงานสำเร็จ ขาดการสื่อสารในการประสานงานขาดการติดตามการทำงานควบคู่กับสมาชิกมีจิตใจคับแคบเวลาปฏิบัติงานเกิดความ เครียด ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ใช้อำนาจในการสั่งงานและไม่เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่มีการประสานงานในหน่วยงาน ขาดการสื่อสารด้วยวาจาที่เหมาะสมมักใช้อารมณ์เวลาสมาชิกเข้ามาปรึกษาในเรื่องงาน ขาดความยุติธรรมในการปกครองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พุดจาแข็งกระด้างไม่นุ่มนวลต่อผู้ปฏิบัติงานมีความลำเอียงแก่พยาบาลประจำการที่ทำงานอยู่ในหอผู้ป่วยที่ตนเองรับผิดชอบทำให้พยาบาลประจำการขาดขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลงมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยการแสดงออกทางพฤติกรรมเช่น ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ถ้าปล่อยให้สถานการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นโดยไม่ได้รับการแก้ไขในอนาคตอาจจะทำให้ขาดแคลนพยาบาลเพิ่มมากขึ้นกว่าในปัจจุบันที่กำลังประสบปัญหาอยู่เพราะในปัจจุบันก็ถือได้ว่าอยู่ในระดับขาดแคลนพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล และ จะมีผลกระทบต่อผู้มารับบริการทำให้งานขาด

ประสิทธิภาพ ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ มั่นใจ และ โน้มน้าวให้พยาบาลประจำการเกิดการยอมรับในภาวะเป็นผู้นำและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานพยาบาลประสบผล สำเร็จตามเป้าหมายได้

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว เป็นอย่างไร และอยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด โดยใช้ภาวะผู้นำหัวหน้าหอผู้ป่วยของ (Kouse & posner, (1995)) เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่ามี ความสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันซึ่ง ต้องการผู้นำที่เป็นผู้ริเริ่มกระบวนการ ใหม่ ๆ ค้นหาโอกาสในการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงสิ่งใหม่ๆ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นเรียนรู้กระตุ้นให้พยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจในการคิดหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ แก้ไข ปัญหาเก่าได้และสามารถเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวที่เกิดขึ้นได้เป็นผู้กระตุ้นจูงใจให้พยาบาลประจำการได้สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำจะใช้ทักษะในการสื่อสารให้ทุกคนมุ่งมั่นต่อจุดหมายร่วมกันเป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือพยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติงานจนประสบผล สำเร็จเกิดความ รู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ให้การยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลเมื่อพยาบาลประจำการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้พยาบาลเดินหน้าต่อไปอีกทั้งเป็นการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้รู้สึกเป็นบุคคลที่มีคุณค่าของหน่วยงาน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้สามารถปฏิบัติบทบาทของภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่พยาบาลประจำการและส่งผลให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นประโยชน์ต่อผู้มารับบริการและสำเร็จตามเป้าหมายหน่วยงานองค์กรและองค์กรวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมกับสถานะการเปลี่ยนแปลงในประเทศลาว ต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว อยู่ในระดับใด

2.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้าน การทำทนายกระบวนการ ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิด วิสัยทัศน์ร่วม ด้าน การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้าน การทำตนเป็นแบบอย่างและด้านการเสริมสร้างกำลังใจในโรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป.ลาว ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับใด

2.3 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้าน การทำทนายกระบวนการ ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิด วิสัยทัศน์ร่วม ด้าน การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้าน การทำตนเป็นแบบอย่าง และด้านการเสริมสร้างกำลังใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว หรือไม่ อย่างไร

2.4 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้าน การทำทนายกระบวนการ ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิด วิสัยทัศน์ร่วม ด้าน การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้าน การทำตนเป็นแบบอย่าง และด้านการเสริมสร้างกำลังใจสามารถทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว ได้หรือไม่อย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

3.2 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการทำทนายกระบวนการ ด้าน การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้านการทำตนเป็นแบบอย่างและ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

3.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการทำทนาย กระบวนการด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้านการทำตนเป็นแบบอย่างและ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจำการโรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

3.4 เพื่อศึกษาการพยากรณ์ของภาวะผู้นำด้านการทำทนายกระบวนการ ด้านการมีแรง บันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้านการทำตนเป็น แบบอย่างและ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลางนครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว

4.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการทำทนายกระบวนการ ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ ด้านการทำตนเป็นแบบอย่างและ

ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาล ศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาวได้

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ และการพยากรณ์ ระหว่าง ภาวะผู้นำ
ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กลาง นคร
หลวงเวียงจันทน์ ส ป ป ลาว โดยศึกษาในพยาบาลประจำการในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาล
ศูนย์กลาง 4 แห่ง ของ นครหลวงเวียงจันทน์ ส ป ป ลาว คือโรงพยาบาล มโหสถ โรงพยาบาล
มิตรภาพ โรงพยาบาล เชนฐาธิราช และ โรงพยาบาล แม่และเด็ก โดยพยาบาลประจำการไม่ได้เป็นผู้
ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยและต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า
หอผู้ป่วยคนปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า 6 เดือน

5.2 ตัวแปรที่จะศึกษา มีดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วยลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ด้าน
การทำทนายกระบวนการ 2) ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการทำให้ผู้อื่นได้
แสดงความสามารถ 4) ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง 5) ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ

5.2.2 ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการประกอบด้วย 6 ด้านได้แก่
1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความเป็นอิสระ 3) ด้านความต้องการในงาน 4) ด้านนโยบายของ
องค์กร 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 6) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ

6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

6.1 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้คุณลักษณะ
และ การบริหารจัดการภายในหน่วยงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพ
เกิดการเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานในการ
ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยในอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการที่ศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kouzes & Posner ,1995 ประกอบด้วย ลักษณะ 5
ด้าน คือ 1) ด้านการทำทนายกระบวนการ 2) ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้าน
การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 4) ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง 5) ด้านการเสริมสร้าง
กำลังใจ มีรายละเอียดดังนี้

6.1.1 ด้านการทำทนายกระบวนการ (Challenging the process) หมายถึง การที่
พยาบาลประจำการรับรู้หัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลประจำการเกิดความ

ท้าทายในการปฏิบัติงานสนับสนุนให้ได้รับการอบรมและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลประจำการสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว สะดวกสบาย ผู้ใช้บริการปลอดภัยขณะอยู่รักษาพยาบาล สถานที่และสิ่งแวดล้อมสะอาด ปราศจากสิ่งรบกวน มีความเป็นระเบียบสวยงามมีวิธีการดูแลเครื่องมือให้พร้อมใช้งานได้ทันทั่วทั้งที่และมีการค้นหานวัตกรรมใหม่ๆเพื่อนำมาปรับปรุงใช้ให้เหมาะสม

6.1.2 ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a shared vision)

หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีความกระตือรือร้นในการเป็นแบบอย่าง และ เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์และระบุพันธกิจและเป้าหมายเพื่อให้พยาบาลประจำการเข้าไปร่วมงานสามารถมองภาพในอนาคตขององค์กร และอธิบายถึงอนาคตที่เป็นไปได้ และ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีกำลังใจและ ทำให้พยาบาลประจำการมีความกระตือรือร้นและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ สามารถให้การดูแลที่ครอบคลุมการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และ พัฒนาแก่ผู้ป่วยในอย่างมีคุณภาพตามความปรารถนาขององค์กร

6.1.3 ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ(Enabling other to act)

หมายถึงการที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีการกระจายอำนาจให้แก่พยาบาลประจำการทำให้พยาบาลประจำการมีความสามารถเพิ่มขึ้นมีพฤติกรรมกล้าแสดงออก มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมีอิสระในการทำงานและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการสามารถค้นหาปัญหาและ แนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างอิสระ โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมทำให้พยาบาลประจำการสามารถให้ข้อมูล และ สุขศึกษาเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพได้ทำให้พยาบาลประจำการมีความภาคภูมิใจรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและ พยายามทำงานอย่างสุดความสามารถนอกจากนี้หัวหน้าหรือผู้ป่วยที่เป็นแบบอย่างต้องเสริม สร้างบรรยากาศความไว้วางใจในองค์กร และ บรรยากาศความร่วมมือโดยส่งเสริมให้พยาบาลประจำการให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และ ได้รับการอบรมเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการอีกด้วย

6.1.4 ด้านการทำตนเป็นแบบอย่าง (Modeling the way) หมายถึงการที่พยาบาล

ประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีบุคลิกลักษณะน่าเชื่อถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลประจำการสามารถให้การบริการพยาบาลอย่างมีจริยธรรม มีจรรยาบรรณ มีอัยาศัยไมตรีดีเยี่ยมเข้มแข็งมีไหวพริบ และมีบุคลิกที่น่านับถือ

6.1.5 ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging the heart) หมายถึงการที่

พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้สนับสนุนให้กำลังใจแก่พยาบาลประจำการในการ

ทำงานยอมรับความมีคุณค่า และชื่นชมผลงานของผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาสามารถผลิตผลงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการให้รางวัล ค่าตอบแทน หรือ เลื่อนขั้นเงินเดือน และยกย่องชมเชยแก่ ผู้ที่มีความทุ่มเทให้กับหน่วยงานและทำให้พยาบาลประจำการเกิดความภาคภูมิใจมุ่งมั่น และ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

6.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพยาบาลประจำการที่มีต่อการทำงานพิจารณาจากปัจจัย 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความเป็นอิสระ 3) ด้านเงื่อนไขของงาน 4) ด้านนโยบายขององค์กร 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และ 6) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ตามแนวคิดของของ(Stamps & Piedmonte,1986) ซึ่งมีความหมายดังนี้

6.2.1 ‘ ด้านสภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึงความรู้สึกของพยาบาลเกี่ยวกับสภาพการทำงานด้านกายภาพได้แก่ สถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ ในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนความสมดุลของปริมาณงาน กับจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

6.2.2 ด้านความเป็นอิสระ (autonomy) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้โดยไม่ต้องขึ้นกับใคร ใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง และความเป็นอิสระซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ทำและได้รับการยอมรับโดยการสามารถแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ความเป็นอิสระเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการที่สำคัญที่สุด

6.2.3 ด้านความต้องการในงาน (job requirement) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อประเภทของงาน ลักษณะของงานรวมทั้งความยากง่ายของงานที่พยาบาลจะต้องปฏิบัติในหน้าที่ประจำวัน เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจหรืองานที่น่าสนใจ งานที่ทำทลายความสามารถ งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ พยาบาลประจำการมีโอกาสได้เรียนรู้และศึกษางานในระดับสูงขึ้น เป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือถูกจำกัดให้มีการใช้ทักษะการปฏิบัติต่างๆไป

6.2.4 ด้านนโยบายขององค์กร (Organizational policies) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อนโยบายการบริหารและการทำงาน ทั้งที่โรงพยาบาลและฝ่ายบริหารการพยาบาลใช้อยู่และจะดำเนินต่อไปในอนาคตซึ่งพยาบาลประจำการได้ทราบลักษณะของงานพยาบาลที่ได้บริหารโรงพยาบาล และ ผู้บริหารการพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับปัญหาประจำวันของงานบริการพยาบาล พยาบาลประจำการมีสิทธิในการออกเสียงเกี่ยวกับการวางแผนกำหนดนโยบาย และ วิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าโดยเท่าเทียมกัน

6.2.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (interaction) หมายถึง ความรู้สึกที่มีโอกาสได้

ติดต่อสัมพันธ์ แบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ กับผู้ร่วมงานทั้งในและนอกวิชาชีพ ระหว่างเวลาปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลประจำการด้วยกัน และ ระหว่างพยาบาลประจำการกับแพทย์ พยาบาลประจำการจะพึงพอใจในงานเมื่อบุคลากรทุกวิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาลประจำการด้วยกัน และแพทย์ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ตลอดเวลา ทุกคนมีความจริงใจ ให้การยอมรับและเคารพในสิทธิในการปฏิบัติงานของกันและกัน เป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกันเป็นอย่างดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ทุกคนช่วยกันทำงาน มีการประสานงานที่ดีระหว่างพยาบาลประจำการและบุคลากรพยาบาลทุกระดับ และระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มสุขภาพอื่นๆ

6.2.6 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ (professional status) หมายถึง ความรู้สึก

เกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพทั้ง โดยตัวเองและจากการมองของผู้อื่น รวมทั้งการมองเห็นคุณค่าประโยชน์ของงานด้วยแสดมปีส และ พิคมอนท์ 1986 เห็นว่าพยาบาลประจำการจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานถ้าคนส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาล และคนทั่วไปให้การยอมรับวิชาชีพพยาบาล มีการพัฒนาด้านสถานภาพและบทบาทในการบริการ การพยาบาลและเน้นให้เห็นว่างานหลักที่พยาบาลประจำการมันใจ และ แน่ใจว่างานที่ตนเองทำอยู่มีความสำคัญอย่างแท้จริงเพราะว่างานที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญเป็นอย่างมากในการนำความรู้มาผสมผสานกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริการพยาบาล

6.3 โรงพยาบาลศูนย์กลาง หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดรัฐมีจำนวน 4 แห่งที่ตั้งอยู่

นครหลวงเวียงจันทน์ ขึ้นกับกระทรวงสาธารณสุขเป็นโรงพยาบาลระดับสูงของประเทศ ส ป ป ลาว ที่มีขนาดใหญ่มีจำนวนเตียงที่สามารถรองรับผู้ป่วยที่มารับบริการ 120-450 เตียง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และช่วยเหลือทางวิชาการให้โรงพยาบาลภาค มีบทบาทหน้าที่บริการผู้ป่วยทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการ 5 ประการคือ 1) ให้การตรวจรักษาโรค และฟื้นฟูหน้าที่การแก่ผู้ป่วยตามมาตรฐานวิชาการของกระทรวงสาธารณสุข 2) ให้บริการด้านป้องกันโรค และให้ความรู้สุขภาพศึกษาและส่งเสริมสุขภาพ 3) ให้การฝึกอบรมด้านปฏิบัติตัวจริงด้านเทคนิควิชาการให้แก่นักศึกษาและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข 4) ค้นคว้าและทดลองวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงการบริการด้านสุขภาพให้มีคุณภาพที่ดี 5) ชี้นำช่วยเหลือด้านวิชาการแก่สถานบริการด้านสุขภาพที่อยู่ชั้นต่างๆ ทั่วประเทศ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

7.1 เป็นประโยชน์ต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะทำให้ทราบและตระหนักถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น

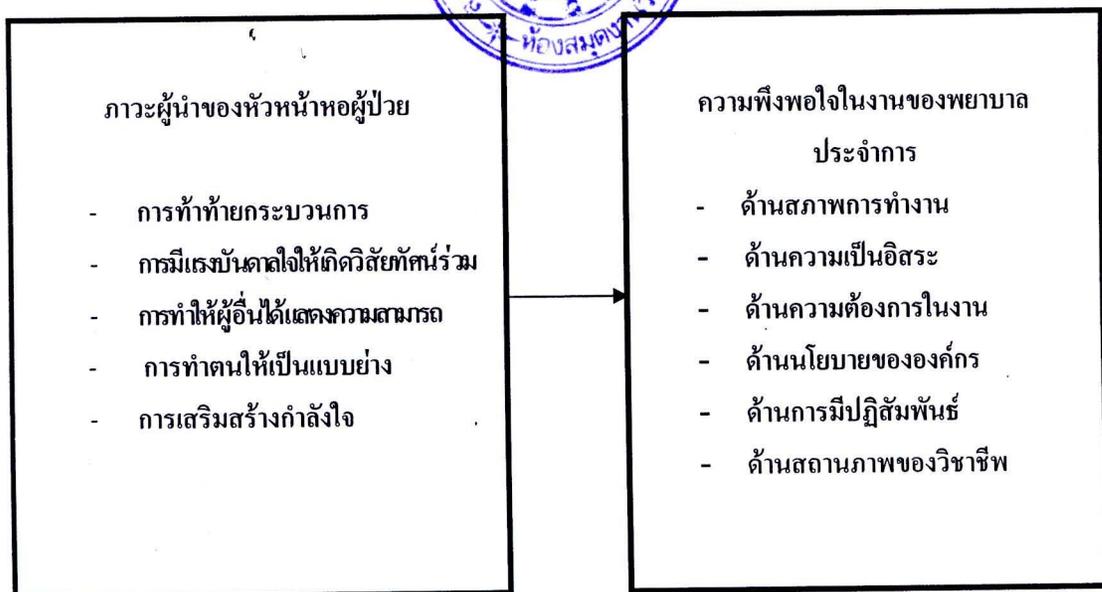
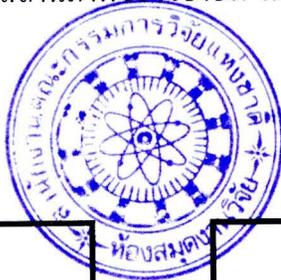
7.2 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อใช้เป็นข้อคิดพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและทำให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

7.3 เป็นข้อมูลสำหรับนักวิชาการพยาบาลในการปรับปรุงเนื้อหา หลักสูตรเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำแก่หัวหน้าหอผู้ป่วย และใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของ Kouzes & Posner, (1995 อ้างถึงใน สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์ ,2543) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลศูนย์กลาง นครหลวงเวียงจันทน์ ส.ป.ป. ลาว ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะบริหารงานให้เกิดความพึงพอใจในงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารการพยาบาลที่ใช้หลักการบริหารแบบกระจายอำนาจเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจในควมมีคุณค่าของตนเองและมีความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลโดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน(Wagner , 1994; Irvine & Evans, 1995 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550) การบริหารงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเองและทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลทำให้ผลผลิตมีคุณภาพเพิ่มขึ้นและหากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้อิสระในการตัดสินใจแก่พยาบาลจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน(Cumbey & Alexander, 1998 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Schmalenberg & Hafner (1989 cited in Kangas et al ., 1999 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550) ซึ่งพบว่าหากพยาบาลได้รับอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและผลงานมีคุณภาพ ซึ่งการแสดงภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อใช้แนวคิดการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สมควรเป็นแบบอย่างตามลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการ

ทำท่ายกระบวนกร 2) ด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ 4) ด้านการทำตนให้เป็นแบบอย่าง 5) ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ส่วนความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการนั้นผู้วิจัยใช้ความพึงพอใจในงานตามกรอบแนวคิดของ(แสดมปีส และพิตมอนท์ 1986, อ้างถึงในอรทัย นนทเกท, 2542) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้านได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงาน 2) ด้านความเป็นอิสระ 3) ด้านความต้องการในงาน 4) ด้านนโยบายขององค์กร 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และ 6) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ โดยผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สํานักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับสูงแห่ชาต
 ห้องสมตงการ
 วันที่..... - 8 ต.ค. 2556
 เลขทะเบียน..... 246809
 เลขเรียกหนังสือ.....