

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยมีการนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันมากขึ้นส่งผลให้วิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของประชากรโดยรวมได้เปลี่ยนแปลงไปกล่าวคือการดำรงชีวิตได้ปรับเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมเมือง ปัญหาทางด้านมลพิษเพิ่มมากขึ้น การทำงานที่หนักขึ้น การแข่งขันกับเวลา ขาดเวลาในการออกกำลังกาย โอกาสในการพักผ่อนลดลง สิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลต่อปัญหาทางด้านสุขภาพของประชาชน การเจ็บป่วยมีความซับซ้อนมากขึ้นทำให้ความต้องการพยาบาลสูงตามไปด้วยการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารงานของโรงพยาบาล รวมถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ พยาบาลวิชาชีพก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ จึงทำให้พยาบาลต้องมีการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามวิชาชีพในความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมถูกต้องตามมาตรฐาน เพื่อให้การบริการทางการพยาบาลที่ดีมีคุณภาพตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ การที่พยาบาลวิชาชีพจะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ไปได้ นั้น สมรรถนะภาวะผู้นำจึงจำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์ (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2548)

องค์กรพยาบาลนับได้ว่าเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรส่วนอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ปัจจัยรวม ถึงความคาดหวังต่อการบริการทางการพยาบาลอย่างมีคุณภาพของผู้ป่วย ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กร วิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน ผู้นำทางการพยาบาลจะต้องมีการปรับกระบวนการทัศน และกลยุทธ์ในการบริหารงานที่ดีจึงจะช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ ซึ่งความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ และท้าทายนี้ไม่ได้เป็นบทบาทของผู้บริหารทางการพยาบาลแต่เพียงผู้เดียว พยาบาลวิชาชีพทุกคนที่อยู่ในองค์กรถือว่าเป็นกำลังหลักที่สำคัญยิ่ง ในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เช่นกัน (นิตยา ศรีญาณลักษณะ, 2545) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้นั้นมักจะมีบุคลากร

ที่ฉลาด มีความรู้ สนใจ และใฝ่หาในเรื่องการพัฒนาคณะเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพแบบเชิงรุก ต้องสามารถเพิ่มสมรรถนะในการดูแลตนเองของประชาชน ด้านสุขภาพเพื่อลดการพึ่งพาโดยไม่จำเป็น ทำให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ สามารถที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจ และสร้างความไว้วางใจให้ผู้ป่วยมีความเข้าใจ และสามารถเลือกวิธีการในการดูแลตนเองได้อย่างถูกต้อง นำสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพซึ่งพยาบาลต้องมีทักษะในด้านการคิดรวบยอด และการคิดอย่างเป็นระบบจึงจะช่วยให้การทำงานได้สำเร็จภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) และด้วยบทบาทที่พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ โดยที่ให้บริการผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้พยาบาลต้องเป็นผู้นำตนเอง นำทีม นำผู้ป่วย และญาติรวมถึงชุมชน ซึ่งอาศัยการตัดสินใจ การประสานงาน การเจรจาต่อรอง การควบคุมอารมณ์ และอาศัยความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องซึ่งอาศัยสมรรถนะภาวะผู้นำ ของพยาบาลจึงจะช่วยให้การปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่บรรลุดำเนินการไปได้เป็นอย่างดี จึงเป็นความจำเป็นของพยาบาลวิชาชีพทุกคนที่จะพัฒนาคณะเองให้มีสมรรถนะภาวะผู้นำให้ดีขึ้น (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544)

ดังนั้นสมรรถนะภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อพยาบาลวิชาชีพทุกคน ไม่จำกัดเฉพาะแต่ในผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งสภาการพยาบาลได้กล่าวถึงสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 โดยระบุเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำไว้ในสมรรถนะที่ 9 อันหมายถึงพยาบาลต้องแสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเอง รวมงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม (กองการพยาบาล, ม.ป.ป) จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาซึ่งส่วนใหญ่พบว่าการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำและพฤติกรรมภาวะผู้นำ มักจะมุ่งเน้นที่พยาบาลในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต่างจากเคอร์ติน (Curtin, 1997) กล่าวว่าการบริหารจัดการที่นำพาองค์การสู่ความสำเร็จได้นั้นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเป็นสิ่งสำคัญและทุกคนควรต้องพัฒนาให้มีสมรรถนะภาวะผู้นำให้พร้อมสำหรับการจัดการกับงานของตนเอง ส่วนบาร์เกอร์ (Barker, 1991) กล่าวว่าการทำงานที่บุคลากรทางการพยาบาลในทุกระดับมีภาวะผู้นำจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน มีความกระตือรือร้นในการดูแลผู้ป่วย มีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม เกิดความภูมิใจในความสำเร็จ เพิ่มความสามารถให้ผู้ป่วย สร้างความไว้วางใจและความเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มภาวะผู้นำวิชาชีพที่จะต้องเสริมพลังอำนาจของผู้ป่วยให้มีความสามารถในการพัฒนาคณะเอง ตัดสินใจและเลือกวิธีการในการดูแลตนเองด้านสุขภาพได้ ลดการพึ่งพาพยาบาลโดยไม่จำเป็น ตามนโยบายสร้างเสริมสุขภาพในปัจจุบัน จากการศึกษาวิจัยของคุกและลีฮาร์ด (Cook and Leathard, 2004) พบว่าผู้นำในระบบสุขภาพต้องแสดงคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ (1) การมี

ความคิดสร้างสรรค์ (creative) ในการสร้างวิธีการทำงานใหม่ (2) มีความโดดเด่น (highlighting) เข้าใจประเด็นใหม่ๆ ในเรื่องของการดูแล (3) มีอิทธิพล (influence) สามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นทำตามอย่างเข้าใจในข้อมูล (4) เป็นที่เคารพนับถือและได้รับการยอมรับ (respecting) (5) สนับสนุนช่วยเหลือและพึ่งพา (support) ทำให้บุคคล ทีมงาน และองค์การเปลี่ยนผ่านการเปลี่ยนแปลงไปได้ และผลงานวิจัยขององอาจ วิพุทธศิริ และคณะ (2540) ได้ทำการศึกษาในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขน่านร่อง 8 แห่ง ซึ่งใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงพยาบาล พบว่าโรงพยาบาลในโครงการน่านร่องทั้งหมดมีระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่าง คือภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวลจันทร์ อาศัยทิพย์ และยุพิน อังสุโรจน์ (2547) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์การสนับสนุนทางสังคมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป) ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 245 คน ผลการวิจัยพบว่าเชาวน์อารมณ์การสนับสนุนทางสังคมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสัมพันธ์กับโอกาสในการศึกษา ประวัติการฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการและการพัฒนา ด้านภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ เพียงใจ มิไพบุญช์ (2544) กล่าวว่าพยาบาลทุกคนสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะภาวะผู้นำที่โดดเด่นขึ้นและเป็นผู้ทำได้ ด้วยการฝึกหัด เรียนรู้ ได้แสดงออกและกระทำพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำอย่างสม่ำเสมอ

การที่พยาบาลวิชาชีพจะพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องเริ่มจากการประเมินตนเอง เข้าใจในความหมายของภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่พัฒนาและเรียนรู้ได้ ซึ่งพยาบาลทุกระดับทั้งที่มีตำแหน่งทางบริหารหรือไม่มีตำแหน่งบริหารต้องตระหนักในกระบวนการพัฒนาตนเองซึ่งอาศัยความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเองเป็นแนวคิดเบื้องต้นก่อนการที่จะพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (Ulrich, 2004) การจะมีภาวะผู้นำที่ดีได้นั้นพยาบาลต้องเรียนรู้และรับผิดชอบต่อตนเองอยู่เสมอ ถ้าหากพยาบาลขาดการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่ไม่สามารถรับประกันได้ว่าจะแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ลักษณะดัง กล่าวอาจจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน หรือผลของการบริหารงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ลำพังอายุ และประสบการณ์อย่างเดียวก็ไม่สามารถรับประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะมีระดับภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นและจะทำให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2522 อ้างในเจิมจันทร์ เดชปิ่น, 2533)

ปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ และมีผู้เสนอแนวคิดด้านภาวะผู้นำไว้มากมายโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูปซึ่งเหมาะสมกับสถานการณ์ ใน

ปัจจุบันแต่ยังไม่พบแบบประเมินและการวัดอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติซึ่งจะต้องมีภาวะผู้นำ ประกอบการปฏิบัติงานในระบบบริการสุขภาพเชิงรุก ดังนั้นพยาบาลผู้ที่ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงควรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปด้วย ดังที่บาร์เกอร์ (Barker, 1992) กล่าวว่า ผู้นำในอนาคตต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือมีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญและทักษะการจูงใจมากกว่าการใช้คำสั่ง และเบส (Bass, 1985) กล่าวถึงข้อดีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถทำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ เลื่อมใส จงรักภักดีและนับถือผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดแรงใจในการปฏิบัติงานได้มากกว่า ที่คาดหวังช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาวได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดภาวะผู้นำและคุณลักษณะภาวะผู้นำต่างๆ ที่จะทำให้องค์การมีการปรับเปลี่ยนได้สำเร็จได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดให้เป็นสมรรถนะและทำให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร ดนุลดา จามจุรี (2548) ได้กล่าวไว้ว่าการที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และที่สำคัญคือสมรรถนะด้านภาวะผู้นำที่จะช่วยให้บุคคลนั้นปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน อันหมายถึงการได้นำมาประยุกต์ใช้และแสดงออกบ่อยๆหรือสม่ำเสมอ

จากการศึกษาของเบนนิส (Bennis, 2003) ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปอีกรูปแบบหนึ่งได้อธิบายว่าสมรรถนะภาวะผู้นำสามารถประเมินได้จากองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน คือ 1.) แรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น (focused drive) 2.) ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) 3.) การสร้างความไว้วางใจ และการเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น (building trust / enabling others) 4.) ความคิดรวบยอด (conceptual thinking) และ 5.) การคิดอย่างมีระบบ (systems thinking) เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กอปรกับสมรรถนะภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิดของเบนนิส ทั้ง 5 ด้านสามารถประยุกต์ใช้ได้ในการประเมินทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ ในขณะที่กรอบแนวคิดอื่นๆ จะมุ่งเน้นการประเมินสมรรถนะในระดับผู้บริหารแต่กรอบแนวคิดของเบนนิส สามารถที่จะประเมินได้จากพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้นำ โดยเบนนิสชี้ให้เห็นว่าผู้นำจะต้องแสดงออกโดยเป็นผู้กระตือรือร้นและจูงใจให้ผู้อื่นตามสนใจร่วมมือทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยผู้นำแบบนี้เป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีอิทธิพลเหนือผู้ตามมีความสามารถพิเศษ โดยมีวิสัยทัศน์และความรับผิดชอบต่อองค์กรมีความภาคภูมิใจ พร้อมทั้งจะสร้างความเคารพนับถือความไว้วางใจให้เกิดขึ้น มีแรงบันดาลใจโดยวิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดวิธีการทำงานแบบง่าย แต่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้ส่งเสริมการใช้สติปัญญา การใช้เหตุผลการคิดอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงให้ความสนใจต่อผู้ร่วมงานอื่นพร้อมสอนงาน เป็นผู้นำที่มากด้วยความสามารถ รวมถึง

การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การโน้มนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นลำดับ โดยพยายามกระตุ้นและจูงให้ผู้ตามนำเอาความสามารถและสติปัญญามาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพทุกระดับที่ปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง จำเป็นต้องประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อเตรียมความพร้อมและหาโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของตนเองซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงาน วิชาชีพ และองค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

โรงพยาบาลแมคคอร์มิคเป็น โรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย (ตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่) เป็นโรงพยาบาลที่ดำเนินการภายใต้องค์การคริสตศาสนา มีเจตจำนงในการให้การรักษายาบาลเพื่อการรับใช้ตามเชื่อทางศาสนาโดยไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร โรงพยาบาลต้องบริหารจัดการท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง การแข่งขันในทุกรูปแบบทั้งด้านการรักษาและบริการทางการแพทย์ ปัญหาด้านเศรษฐกิจประกอบกับโครงการปฏิรูประบบสุขภาพของไทย ในปี 2545 ที่มุ่งเน้นให้สถานบริการทางสาธารณสุขของประเทศได้ดำเนินงานด้านสุขภาพแบบเชิงรุก ด้วยเหตุนี้พยาบาลวิชาชีพจึงต้องรับบทบาทมากขึ้นในการให้บริการครอบคลุมทุกมิติ ตั้งแต่การประเมินสภาพการณ์ทั่วไป การรักษา ยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพ วินิจฉัยชุมชนการส่งต่อบริการตลอดจนการเสริมสร้างศักยภาพการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่อง (กองการพยาบาล, 2545) จากสถานการณ์ที่ผ่านมาโรงพยาบาลได้สนองตอบต่อนโยบายดังกล่าว ในขณะเดียวกัน โรงพยาบาลยังต้องทำระบบการประกันคุณภาพ เพื่อนำสู่การรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และการปรับปรุงกระบวนการในการทำงานอย่างต่อเนื่องมีการกำหนดทิศทาง ค่านิยมร่วม พันธกิจ และเป้าหมายในการทำงานทั้งระดับบุคคล หน่วยงานและองค์การ (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2543) จากการนำระบบเหล่านี้เข้ามาใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นระยะเวลา รวม 5 ปี ปัจจุบันยังไม่ผ่านการประกันคุณภาพโรงพยาบาล และยังพบจุดที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในหลายด้าน โดยเฉพาะเรื่องการประสานเชื่อมโยงกระบวนการในการทำงาน การทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพ ตอบสนองความพึงพอใจของผู้ป่วยและญาติรวมจากการสำรวจความพึงพอใจต่อการบริการทางยาบาลของโรงพยาบาล ที่ผ่านมามีพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อพฤติกรรมบริการของยาบาล พบว่าด้านการแสดงอารมณ์กริยามารยาทยังไม่ถึงเป้าหมายสูงสุดตามที่ต้องการ (รายงานการประชุม คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ, 2548) และจากการศึกษาของ เสาวภา พรหมสุข (2545) ที่ได้ศึกษาทัศนคติของบุคลากรโรงพยาบาลแมคคอร์มิค ต่อกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ในระยะแรกที่มีการนำเอาระบบการประกันคุณภาพมาพัฒนาพบว่าบุคลากรทางสุขภาพ รวมถึงพยาบาลวิชาชีพยังมีทัศนคติต่อการแสดง

บทบาทด้านภาวะผู้นำที่จะมุ่งมั่นให้การพัฒนาคุณภาพประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารได้พยายามจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการกระตุ้น สร้างความเข้าใจ ซึ่งให้เห็นความสำคัญตลอดมา

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นประกอบกับยังไม่พบการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำในพยาบาลวิชาชีพตามกรอบแนวคิดของเบนนิส ซึ่งเป็นสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่มีเนื้อหาการประเมินเหมาะสมสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่พยาบาลวิชาชีพต้องพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพว่าอยู่ในระดับใดและเป็นอย่างไร ตามแนวคิดนี้เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาที่ได้นำเสนอผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาศักยภาพในด้านสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพทุกระดับให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วย และชุมชนรวมถึงผู้ให้บริการคนอื่นๆ ได้อย่างเหมาะสม สมเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำในแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในจังหวัดเชียงใหม่

คำถามการศึกษา

สมรรถนะภาวะผู้นำในแต่ละด้านของพยาบาลของวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับใดและเป็นอย่างไร

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษากครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive study) โดยศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแมคคอร์มิค ในช่วงระยะเวลาที่ทำการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน ถึง 27 เมษายน 2549

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

สมรรถนะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเชิงพฤติกรรมที่มาจากการบูรณาการความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้านคือ 1) แรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น (focused drive) 2) ความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ (emotional intelligence) 3) การสร้างความไว้วางใจ/การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น (building trust/enabling others) 4) ความคิดรวบยอด (conceptual thinking) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) วัดโดยแบบวัดสมรรถนะผู้นำตามกรอบแนวคิดเบนนิส (2003) ซึ่งดัดแปลงโดยเรมวาล นันทสุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ (2548)

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีด้านการพยาบาล และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งของสภาการพยาบาลปฏิบัติงานในส่วนการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิต่างๆ สภาการพยาบาลในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

โรงพยาบาลสังกัดมูลนิธิแห่งสภาการพยาบาลในจังหวัดเชียงใหม่ หมายถึง โรงพยาบาลแมคคอร์มิคซึ่งดำเนินการภายใต้สังกัดมูลนิธิแห่งสภาการพยาบาลในประเทศไทย ขนาด 400 เตียงซึ่งเป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิ