

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สังคม การเมือง เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชน ความคาดหวังต่อระบบบริการสุขภาพสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบบสุขภาพ และนโยบายใหม่ของรัฐบาลในการบริการสุขภาพ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อค่าบริการพยาบาล ทำให้พยาบาลในองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ที่จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดขององค์กร จึงมีผลให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีสมรรถนะ เพราะการมีสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร จะทำให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์กรจึงจะสามารถอยู่ได้

ในประเทศไทยหลายองค์กรให้ความสำคัญกับสมรรถนะมากขึ้น รวมทั้งสภาการพยาบาล ด้วยเช่นกัน สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 14 ด้าน โดยที่ภาวะผู้นำถูกระบุไว้ในสมรรถนะที่ 9 ที่สภาการพยาบาลคาดหวังว่าบุคลากรพยาบาลจะต้องแสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเอง และงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม (สภาการพยาบาล, ม.ป.ป.) ในปี 2548 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้มีการนำสมรรถนะมาใช้สำหรับเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น โดยเชื่อว่าเมื่อบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ โดยกำหนดให้มีสมรรถนะหลัก (core competency) 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (functional competency) 20 สมรรถนะ โดยที่สมรรถนะประจำกลุ่มงานจะสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งในสมรรถนะประจำกลุ่มงานประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม ความเข้าใจผู้อื่น วิสัยทัศน์ การควบคุมตนเอง การให้อำนาจแก่ผู้อื่น และภาวะผู้นำ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำของเบนนิส (Bennis, 2003) ที่บุคลากรทุกคนจะต้องพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตนเองใน

การที่จะเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และมีนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งและเป็นข้าราชการพลเรือนที่มีบทบาทสำคัญในระบบการดูแลสุขภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความสมรรถนะภาวะผู้นำ ที่เกิดจากการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของภาวะผู้นำ สามารถสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ และพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

ในประเทศสหรัฐอเมริกาเช่นเดียวกัน ภาวะผู้นำถูกเพิ่มไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพสำหรับพยาบาล ของสมาคมพยาบาลอเมริกัน และพยาบาลหน่วยไตในปี 2004 (American Nurses Association & American Nephrology Nurses Association cited in Ulrich, 2004) ที่พยาบาลวิชาชีพทั้งหมดถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ ซึ่งการแสดงภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่าย แต่เป็นความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนไอรูริต้า (Iurita, 1994 อ้างในคารณี จามจุรี, 2546) ได้กล่าวว่า ในอดีตภาวะผู้นำทางการพยาบาลเป็นสิ่งที่ต้องมีในผู้บริหารทางการพยาบาลเท่านั้น จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับผู้ปฏิบัติงานและไม่มีกระบวนการเตรียมบุคลากรเข้าสู่การเป็นผู้นำหลากหลายสถานการณ์ การเป็นผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ จะแสดงได้ในลักษณะของการเป็นผู้นำประชาชนด้านสุขภาพโดยพยาบาลจะเป็นผู้นำด้านการดูแลสุขภาพแก่ผู้ป่วยเพื่อให้เกิดความผาสุก โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการตัดสินใจ มีความสำนึกในหน้าที่ และความรับผิดชอบที่จะดูแลผู้ป่วยให้ปลอดภัย (Dickenson – Hazard, 2000) นอกจากนี้ เวสทอล (Vestal, 1995 อ้างใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) กล่าวว่าผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลทุกคน ต้องมีความสามารถด้านภาวะผู้นำ ในทันทีที่ทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากชุมชนคาดหวังต่อวิชาชีพว่า จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านภาวะผู้นำได้ โดยเป็นผู้นำประชาชน ผู้นำผู้ป่วยและญาติ และผู้นำในการเป็นหัวหน้าเวร ที่ต้องแสดงให้เห็นว่าวิชาชีพการพยาบาลสามารถให้บริการพยาบาลที่ปลอดภัย และมีมาตรฐาน

การที่จะทำให้เกิดสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพได้นั้น พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งมีการศึกษาภาวะผู้นำหลายแนวคิด เช่น โบเวอร์ (Bower, 2000 cited in Ulrich, 2004) กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อที่จะเป็นผู้นำตลอดเวลา เช่น การรู้จักตนเอง การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การจัดการกับความเสี่ยง มองการเปลี่ยนแปลงคือโอกาส มองการณ์ไกล มีการสื่อสารที่ดี และเป็นพยาบาลที่เลี้ยง ส่วนฟิตซ์แพทริก (Fitzpatrick, 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องใช้ทั้งความสามารถและทักษะ ประกอบด้วย 1.) มีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2.) มีความสามารถในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้ 3.) มีจริยธรรมในการทำงาน 4.) มองการณ์ไกล

5.) มีความยืดหยุ่น 6.) มีการรับรู้ได้เร็วต่อสิ่งกระตุ้น 7.) ปฏิบัติการดูแลด้วยความเอื้ออาทร นอกจากนี้ คอนติโน (Contino, 2004) กล่าวว่า สมรรถนะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล จะต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถของภาวะผู้นำ 4 ด้านคือ 1.) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ การทำงานเป็นทีม การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง 2.) ทักษะด้านการสื่อสาร 3.) ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และวางแผนกลยุทธ์ 4.) ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งการมีสมรรถนะภาวะผู้นำจะก่อให้เกิดการพยาบาลที่มีมาตรฐาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนได้ (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2548) ซึ่งในยุคของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปถือได้ว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสม เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามมีเป้าหมายเดียวกัน มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ และมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำ ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย เป็นการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าพยาบาล โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของเบสส์ (Bass, 1985) และคูซส์ และโพสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) ซึ่งมีผู้นำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามกรอบแนวคิดของเบสส์มาทำการศึกษาวิจัยคือกมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง (2539) พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของตนเองสูงกว่าเชิงเป้าหมาย และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีคะแนนการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำของตนเองทั้งเชิงปฏิรูปและเชิงเป้าหมายสูงกว่าพยาบาลประจำการส่วนอรัญ นนทเขต (2542) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปสูงกว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ นอกจากนี้มีผู้นำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปตามกรอบแนวคิดของคูซส์ และโพสเนอร์ มาทำการศึกษาวิจัยคือเมทินี จิตรอ่อนน้อม (2542) พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลประจำการมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมในระดับปานกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ และจิระพร แคนเขตต์ (2543) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลสภาพในงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง และพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมและผลสภาพในงานของพยาบาลประจำการโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง นอกจากนี้เรมว

นันท์สุวัฒน์, รวิวิทย์ วงศ์โอเกียรติ, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และเพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล (2545) พบว่า ความพึงพอใจในงาน ผลผลิตในงาน และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับต่ำ

จากผลงานวิจัยดังกล่าว พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาลมีผลกระทบต่อการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งในด้านความพึงพอใจในงาน ผลผลิตในงาน และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบนนิส พบว่าเป็นแนวคิดหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขัน และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเบนนิส ได้พัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำ 5 ด้าน คือ 1) แรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น (focused drive) เป็นสมรรถนะของภาวะผู้นำ ในการที่จะชี้แนะความสำคัญของเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ มีความพยายาม เสียสละ และปฏิบัติงานต่อไปอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น 2) ความฉลาดทางเชาว์อารมณ์ (emotional intelligence) เป็นสมรรถนะของภาวะผู้นำในการที่จะเข้าใจ และควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ในการที่จะปลูกฝังความมั่นใจ จูงใจ คลบ้นดาลใจ และส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม 3) การสร้างความไว้วางใจ / การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น (building trust / enabling others) เป็นสมรรถนะของการให้ความไว้วางใจผู้อื่น และการได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น เพื่อให้ผู้อื่นได้รับความสำเร็จ 4) ความคิดรวบยอด (conceptual thinking) เป็นสมรรถนะของการทำให้พัฒนา และเลือกกลยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรมในองค์กร เพื่อความสำเร็จขององค์กร 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) เป็นสมรรถนะของการเชื่อมโยงความคิด กระบวนการ และเหตุการณ์อย่างเป็นระบบ เมื่อบุคลากรทางการพยาบาลมีสมรรถนะภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้านนี้แล้ว จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ และสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นในการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพในครั้งนี้ จึงนำแนวคิดนี้มาศึกษา เนื่องจากกรอบแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำของเบนนิส (Bennis, 2003) เป็นแนวทางที่เหมาะสมที่พยาบาลวิชาชีพจะนำมาพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และกรอบแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำของเบนนิส จะมุ่งเน้นการประเมินสมรรถนะที่สามารถประเมินได้ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ส่วนกรอบแนวคิดอื่นๆ จะมุ่งเน้นการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งพบน้อยมากในการนำไปใช้กับผู้ปฏิบัติ

โรงพยาบาลพะเยา เป็นโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ขนาด 373 เตียง ให้บริการรักษาพยาบาลระดับทุติยภูมิ ลักษณะของผู้ป่วยที่ให้การดูแลคือ ผู้ป่วยทั่วไป ผู้ป่วยเฉพาะ

ทาง ผู้ป่วยจิตเวช และผู้ป่วยฟื้นฟูสภาพ ทุกประเภท เช่น สติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรมทั่วไป อายุรกรรม กุมารเวชกรรม ศัลยกรรมกระดูก จักษุ และโสต ศอ นาสิก โดยให้บริการด้านรักษาพยาบาลแบบองค์รวมที่มีคุณภาพเพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีเป้าหมายในการให้บริการ คือ มุ่งพัฒนาคุณภาพเพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการ 3 ด้าน ได้แก่ 1.) ด้านองค์การ นำระบบประกันคุณภาพการรักษาพยาบาลมาใช้ในโรงพยาบาลอย่างเต็มระบบ และเป็นสถานที่ฝึกอบรมและสนับสนุนด้านวิชาการและบุคลากรทั้งในและนอกองค์การ 2.) ด้านผู้รับบริการ เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลครบองค์รวม และให้ผู้ป่วยได้รับความพึงพอใจสูงสุด 3.) ด้านผู้ให้บริการ เน้นการทำงานเป็นทีม โดยมีการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ลักษณะการปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล จะมีบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันหลายระดับ จากการจัดทำพรรณาลักษณะงาน (job description) มีพยาบาลวิชาชีพทำหน้าที่เป็นหัวหน้าเวร มีสายการบังคับบัญชาที่ขึ้นตรงกับหัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล มีการสื่อสารจากบนลงล่าง และมีการมอบหมายงานแบบการทำงานเป็นทีม (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพะเยา, 2548)

จากบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพจะต้องทำหน้าที่ทั้ง หัวหน้าเวร เป็นหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีมในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งต้องมีทักษะการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการสื่อสาร มีความยืดหยุ่น มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และต้องเผชิญกับปัญหาทุกรูปแบบ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังสูงต่อการให้บริการและการดูแลทางการพยาบาล จึงจำเป็นต้องยิ่งในการใช้ภาวะผู้นำเพื่อควบคุมอารมณ์ในระหว่างการปฏิบัติงาน บางครั้งเมื่อพยาบาลวิชาชีพขาดการควบคุมอารมณ์ในระหว่างการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน ความไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติงานลดลง ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดลง ก่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบทั้งผู้ป่วย ตนเอง และผู้ร่วมงาน จากการประเมินความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล ในด้านการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีร้อยละ 74.24 การมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน มีร้อยละ 72.70 ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน มีร้อยละ 70.16 และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ มีร้อยละ 75.90 ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานที่ยอมรับได้ที่กำหนดขึ้นจากกลุ่มการพยาบาลคือ ร้อยละ 80 (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพะเยา, 2548) และจากการวิเคราะห์จุดอ่อน และจุดแข็งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล พบว่าการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นจุดอ่อนที่ต้องมีการพัฒนา เนื่องจากพบว่ามี ความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เกิดความไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ดังนั้นโรงพยาบาลพะเยามองเห็นว่าการที่องค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้นั้น พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีสมรรถนะภาวะผู้นำ จึงมีความกระตือรือร้นในการวัดสมรรถนะของ พยาบาลวิชาชีพ โดยมีการจัดอบรมเรื่องสมรรถนะ และมีการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะ ประจำกลุ่มงาน สำหรับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 9 สมรรถนะคือ 1.) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.) บริการที่ ดี 3.) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน 4.) จริยธรรม 5.) ความร่วมแรงร่วมใจ 6.) การคิดเชิง วิเคราะห์ 7.) การพัฒนาศักยภาพคน 8.) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 9.) สถานะผู้นำ จะเห็นได้ว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในสมรรถนะประจำกลุ่มงานของพยาบาลวิชาชีพ และยังไม่มีการ ประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ แต่จากการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งในการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล ของกลุ่มการพยาบาล พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็น จุดอ่อนอันดับแรกที่ต้องมีการพัฒนา (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพะเยา, 2548) และในขณะนี้ กำลังอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องมีการประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อค้นหา จุดอ่อนจุดแข็งที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำที่เผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลาย สามารถผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้ศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพะเยา ตามกรอบแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำของเบนนิส (Bennis, 2003) 5 ด้าน ตามการรับรู้ของตนเอง ผลการศึกษาที่ได้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นได้ชัดเจนขึ้นใน การวางแผน และแบ่งระดับการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ และจะทำให้ พยาบาลวิชาชีพมองเห็นความสำคัญ และตระหนักถึงคุณค่าการเพิ่มสมรรถนะภาวะผู้นำ ในการที่ จะพัฒนางานบริการให้เกิดคุณภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพะเยา

คำถามสำหรับการศึกษา

สมรรถนะภาวะผู้นำตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพะเยาอยู่ในระดับใดและ เป็นอย่างไร

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive study) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพ ในพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาลพะเยา ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 1 เมษายน – 15 เมษายน 2549

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

สมรรถนะภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเชิงพฤติกรรม ที่มาจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ 1.) แรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น (focused drive) ความฉลาดทางเชาว์อารมณ์ (emotional intelligence) 3.) การสร้างความไว้วางใจ / การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น (building trust/enabling others) 4.) ความคิดรวบยอด (conceptual thinking) 5.) การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) วัดโดยแบบสอบถามสมรรถนะภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบนนิส (2003) ที่ดัดแปลงโดยเรมวาล นันทสุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ (2548)

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาด้านการพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ของสภาการพยาบาล ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปที่โรงพยาบาลพะเยา และไม่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ