

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีต่างๆ ในปัจจุบัน ก่อให้เกิดแรงผลักดันมากมายทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว จนเป็นผลให้องค์กรบางแห่งที่เคยรุ่งเรืองไม่สามารถอยู่รอดได้ ส่วนองค์กรที่อยู่รอดจะเป็นกลุ่มที่พร้อมจะเรียนรู้เพื่อให้เข้ากับสิ่งใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลทุกระดับให้มีความสำคัญต่อบทบาทและภารกิจต่างๆ ที่มีต่อสังคมมากขึ้น (ศักดิ์ชัย สุรกิจบรร, 2549) เช่นเดียวกับองค์การทางด้านสุขภาพที่จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลง (Sofarelli & Brown, 1998) ในขณะที่สภาการพยาบาลได้กำหนดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นหนึ่งทุกคน 14 ข้อ โดยภาวะผู้นำถูกกำหนดไว้ในสมรรถนะที่ 9 คือ การแสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเองและงานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม (สภาการพยาบาล, ม.ป.ป.) และในปี 2548 สำนักงานข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการเร่งรัดพัฒนาระบบราชการ ได้เริ่มนำสมรรถนะมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนไว้ 5 ข้อและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 20 ข้อ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น โดยมีองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ส่วนองค์ประกอบของสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่มีความคล้ายคลึงกับสมรรถนะภาวะผู้นำ คือ การมองภาพองค์รวม ความเข้าใจผู้อื่น สภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การควบคุมตนเองและการให้อำนาจแก่ผู้อื่น (สำนักงาน ก.พ., 2548)

จากการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในประเทศต่างๆ ต่อภาวะผู้นำในพยาบาลประจำการ สรุปได้ว่า พยาบาลประจำการถือว่าเป็นผู้นำในด้านการดูแลสุขภาพ โดยใช้ความรู้และทักษะในการตัดสินใจ พร้อมทั้งมีความสำคัญในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยให้ปลอดภัย (Dickenson – hazard, 2000) พยาบาลทุกคนคือผู้นำโดยเฉพาะการเป็นผู้นำในการดูแล

ผู้ปวย (Miracle, 2002) ซึ่งเป็นหัวใจของการดูแลสุขภาพและการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณภาพนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน (Fitzpatrick, 2002) ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลทุกคนต้องมีความสามารถทางด้านภาวะผู้นำและการจัดการเมื่อเข้ามาทำงานในหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพเนื่องจากชุมชนคาดหวังต่อวิชาชีพว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการได้ (Vistal, 1995 อ้างใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด (Ulrich, 2004) โดยพยาบาลทุกคนต้องพัฒนาความรู้ ทักษะและทักษะเพื่อที่จะเป็นผู้นำได้ทุกสถานการณ์ (Bower, 2000) เพื่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยนัยซึ่งหมายถึงการมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของบุคคล (attributes) ที่แสดงผ่านพฤติกรรมในการทำงานที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งทุกคนเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง จากเดิมที่มีความคุ้นเคยว่าภาวะผู้นำควรมีแต่ในระดับผู้บริหารเท่านั้นไม่จำเป็นต้องมีในระดับปฏิบัติการ แต่ในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศทุกคนต้องมีภาวะผู้นำเพราะในความหมายของภาวะผู้นำ คือกระบวนการระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีการปฏิสัมพันธ์กันโดยมีอำนาจและอิทธิพลเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อบังคับให้เป้าหมายได้สำเร็จ (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542) หรือหมายถึงศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อ กันและกันให้ร่วมมือกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2543) จากความหมายของภาวะผู้นำจึงทำให้ภาวะผู้นำนำไปใช้ได้ทุกคนทุกระดับที่มีการปฏิสัมพันธ์ โดยเฉพาะการทำงานในวิชาชีพพยาบาลจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้ตลอดเวลา

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational leaderships) ซึ่งเป็นกระบวนการของการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อเป้าหมายองค์กร และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Yukl, 1994) และเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของวิชาชีพพยาบาลที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ (Sofarelli & Brown, 1998) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีผู้ศึกษาและนำมาสร้างเป็นสมรรถนะภาวะผู้นำโดยเน้นการศึกษาด้านทักษะหรือเน้นการศึกษาด้านพฤติกรรม ตัวอย่างเช่น คอนติโน (Contino, 2004) สรุปผลการศึกษาว่า สมรรถนะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยทักษะภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร (organizational management) 2) ทักษะด้านการสื่อสาร (communication) 3) ทักษะด้านการวิเคราะห์/การใช้กลยุทธ์

(analysis/strategy) และ 4) ทักษะด้านการสร้างสรรค์/วิสัยทัศน์ (creation/vision) ส่วนเบนนิส (Bennis, 1985) เสนอแนวคิดว่าสมรรถภาวะผู้นำประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การจัดการความสนใจ (management of attention) 2) การจัดการความตั้งใจ (management of meaning) 3) การจัดการความไว้วางใจ (management of trust) และ 4) การจัดการตนเอง (management of self) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ในเวลาต่อมา เบนนิส (Bennis, 2003) ได้พัฒนาแนวคิดนี้ให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งสามารถวัดและประเมินได้ในเชิงปริมาณโดยกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) แรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น (focused drive) มีจุดมุ่งหมายและมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายนั้น 2) ความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ (emotional intelligence) มีความเข้าใจและเป็นผู้มีความรู้สึกรู้สีกของตนเองและผู้อื่น 3) การสร้างความไว้วางใจ/การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น (building trust/enabling others) การให้ความไว้วางใจผู้อื่นและการได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นได้รับความสำเร็จ 4) ความคิดรวบยอด (conceptual thinking) เป็นความสามารถที่สร้างสรรค์ที่จะพัฒนาและเลือกกลยุทธ์ที่เป็นนวัตกรรมในองค์กร และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) เป็นการเชื่อมโยงความคิด กระบวนการและเหตุการณ์อย่างเป็นระบบ

ผู้ศึกษาเลือกใช้กรอบแนวคิดของเบนนิสเนื่องจากสมรรถภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน สามารถประยุกต์ใช้ได้ในการประเมินทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติ และมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานในหน่วยวิกฤตที่ต้องดูแลผู้ป่วยที่มีอาการหนักและมีปัญหาซับซ้อนหลายระบบ ที่อาจเกิดอันตรายถึงชีวิตได้ง่าย จึงมีนักวิชาการหลายท่านสนใจและศึกษาสมรรถนะของพยาบาลกลุ่มนี้ ตัวอย่าง เช่น ดูนน์และคณะ (Dunn, et al., 2000) ศึกษาเรื่องการพัฒนามาตรฐานสมรรถนะสำหรับพยาบาลเฉพาะทางหน่วยวิกฤต พบว่าภาวะผู้นำคือส่วนหนึ่งของมาตรฐานสมรรถนะและขอบเขตของพยาบาลหน่วยวิกฤตที่แสดงถึงการกระทำที่ยกระดับการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง และภาวะผู้นำที่มีคุณภาพจะพิสูจน์ได้จากความสัมพันธ์กับผู้อื่น แต่การศึกษาครั้งนี้ไม่ได้ระบุว่าควรมีสมรรถภาวะผู้นำอย่างไรบ้าง ส่วนการศึกษาของแฮนส์สัน (Hansson, 2004) เกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มพยาบาลห้องผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล พบว่าต้องการทักษะภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีการบริหารจัดการที่ดีและมีความสร้างสรรค์ ดังนั้นการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของเบนนิสมาประเมินสมรรถภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหน่วยวิกฤตจึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกรอบแนวคิดที่จะทำให้มองเห็นว่าสามารถพัฒนาสมรรถภาวะผู้นำได้ ถ้าพยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีสมรรถภาวะผู้นำก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยเฉพาะในพยาบาลประจำการกลุ่มวิกฤตที่ต้องดูแลผู้ป่วยที่มีอาการหนักและมีปัญหาซับซ้อนหลายระบบ อาจเกิดอันตรายถึงชีวิต

ได้ง่าย จำเป็นต้องให้การพยาบาลดูแลรักษาอย่างใกล้ชิดและรวดเร็วตลอดเวลา จึงต้องมีเป้าหมายในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น โดยเฉพาะทักษะในการคิดและการตัดสินใจที่รวดเร็วในการลำดับความสำคัญของปัญหาในการปฏิบัติงาน (Oermann, 1999) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้พยาบาลประจำการกลุ่มนี้มีความเครียดสูงคือการดูแลผู้ป่วยในระยะสุดท้าย การกระทำผิดพลาด งานหนักและภาระงานมาก การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มได้ง่าย จึงทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (Cole, Mastey, & Slocumb, 2001) พยาบาลหน่วยวิกฤตจึงต้องมีสมรรถนะภาวะผู้นำด้านความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ โดยสามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกที่จะมีผลกระทบทั้งต่อสุขภาพของตนเองและผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคัมมิง (Cumplings, 2004) ที่พบว่า ความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ของภาวะผู้นำทางการพยาบาลมีผลต่อภาวะสุขภาพที่ดีของพยาบาลประจำการทุกระดับซึ่งส่งผลต่อการดูแลผู้ป่วยและความสำเร็จขององค์การ

สิ่งสำคัญในการดูแลผู้ป่วยวิกฤตคือการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งพยาบาลหน่วยวิกฤตมีส่วนช่วยทีมงานเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการแสดงความเชื่อมั่นเมื่อเผชิญกับวิกฤตและมีส่วนในการช่วยสร้างเป้าหมายร่วมและกระตุ้นให้แต่ละบุคคลมีการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบในการสร้างความไว้วางใจและเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น โดยมีผลการศึกษาของลาสซิงเจอร์ และคณะ (Laschinger et al., 2001) พบว่าในสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมความเข้าใจในการสร้างพลังอำนาจนั้นจะส่งผลบวกต่อสมาชิกในองค์การ ด้านความเชื่อถือ ความไว้วางใจ ความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์การ ส่วนสิ่งที่ท้าทายต่อความคิดรวบยอดและการคิดอย่างเป็นระบบของผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิกฤต คือ การช่วยให้ผู้ป่วยผ่านพ้นภาวะวิกฤตโดยเร็ว การลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการพิจารณาใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (วิจิตร คุสมภ์, 2544) ซึ่งพยาบาลวิชาชีพจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ มองแบบองค์รวมจนได้เป็นกรอบแนวคิดใหม่ ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวทางต่างๆจากสถานการณ์หรือข้อมูลที่หลากหลายจึงจะได้แนวคิดใหม่ที่แปลกไปจากเดิม และการค้นหาวิธีแก้ปัญหาแทนที่จะกลับมาปฏิบัติตามแนวปฏิบัติเดิม จึงจำเป็นสำหรับการยกระดับวิชาชีพและสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีในระยะยาวต่อองค์การ เนื่องจากช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซากและส่งผลให้บุคลากรมีการรวบรวมแนวคิดต่างๆเข้าด้วยกันเพื่อสร้างเป็นแนวคิดหลักและมีวิถีทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหน่วยวิกฤตในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่มุ่งเน้นสมรรถนะประจำกลุ่มงาน เนื่องจากลักษณะงานเป็นด้านปฏิบัติการและงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ตัวอย่างเช่น การศึกษาวิจัยของ กานดา เลาสกุลปีสมจิตร (2547) เรื่อง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลรัฐ กระทรวงสาธารณสุขนั้นเป็นการศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงานโดยรวมและไม่ได้กล่าวถึงสมรรถนะภาวะผู้นำแต่อย่างใด แต่ได้สรุปสมรรถนะทางด้านคุณลักษณะที่น่าจะเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำว่าวิสัญญีพยาบาลจะต้องมีทัศนคติที่ดีและมีจุดยืนในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดที่จะพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาซึ่งเป็นข้อคิดของสมรรถนะภาวะผู้นำ ส่วนหน่วยงานวิกฤตอื่นๆยังไม่พบว่ามีการศึกษาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ

โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์เป็นโรงพยาบาลศูนย์ขนาดใหญ่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนเตียงที่รับผู้ป่วยได้ 756 เตียง มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 541 คน (ฝ่ายการพยาบาล, 2548) เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการสุขภาพในระดับตติยภูมิ โดยให้บริการในกลุ่มต่างๆ ได้แก่ อายุรกรรม สูติกรรม-นรีเวชกรรม กระดูกและข้อ โสต-ศอ-นาสิก จักษุ เด็ก ทันตกรรม และ ศัลยกรรมซึ่งรวมถึงระบบประสาท ระบบทางเดินปัสสาวะและศัลยกรรมทั่วไป สำหรับผู้ป่วยที่มีอาการหนักและอยู่ในระยะวิกฤตจะถูกส่งเข้าไปรับการรักษาในหอผู้ป่วยวิกฤต ซึ่งประกอบด้วย 7 หอผู้ป่วย คือ หอผู้ป่วยหนักโรคหัวใจ หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม หอผู้ป่วยหนักเด็ก หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ งานห้องผ่าตัดและงานวิสัญญี โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาล คือ ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤตให้ผ่านพ้นภาวะวิกฤตโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นแนวทาง และบุคลากรต้องมีความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤตหลายระบบ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับเหตุการณ์เพื่อให้ผู้ป่วยผ่านพ้นภาวะวิกฤตโดยไม่มีภาวะแทรกซ้อน โดยทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพต่างๆ (ฝ่ายการพยาบาล, 2548)

ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการนั้น โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ได้ทำการประเมินบรรยากาศการทำงานในแต่ละด้านอย่างต่อเนื่อง พบว่าบุคลากรในกลุ่มวิกฤตทุกระดับมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานคุณภาพอยู่ในระดับดี ร้อยละ 81.88 มีการใช้ข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 74.34 ส่วนที่อยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและการประสานงาน ร้อยละ 66.14 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 68.11 ด้านบรรยากาศในที่ทำงานเต็มไปด้วยความเครียด ร้อยละ 60.57 ด้านการได้รับข่าวสารจากผู้บริหารอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ร้อยละ 67.45 และด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ร้อยละ 68.26 (รายงานศูนย์คุณภาพ, 2548) ส่งผลให้เกิดปัญหาในขณะปฏิบัติงาน คือ พยาบาลประจำการยังขาดการใช้ข้อมูลเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและมีทักษะการตัดสินใจที่ยังไม่เหมาะสม เนื่องจากผู้ป่วยมีจำนวนมากจึงทำให้การดูแลผู้ป่วยไม่ทั่วถึง อุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นยังพบว่ามีมาจากสาเหตุที่ป้องกันได้ทำให้พยาบาลประจำการขาดความเชื่อมั่นเมื่อต้องเผชิญกับวิกฤต ปัญหาที่

พบอีกประการหนึ่งคือความบกพร่องในด้านการประสานงาน การทำงานเป็นทีม และการได้รับข่าวสารจากผู้บริหารไม่ชัดเจนทำให้เกิดอุปสรรคและผลการทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรที่บางครั้งไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้และอาจจะใช้วาจาที่ไม่เหมาะสมจึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ ประกอบกับบรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเครียด ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความเหนื่อยหน่าย (burnout) ขาดแรงกระตุ้นและขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน ขาดการสร้างสรรค์แนวคิดที่แปลกใหม่ในการแก้ปัญหาของหน่วยงานและขาดการทำงานเป็นทีมทำให้มีความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานดังนั้นความพึงพอใจที่มีต่อระบบบริหาร โรงพยาบาลจึงอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง คือ ร้อยละ 60.24 (รายงานศูนย์คุณภาพ, 2548) ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งผู้บริหารและพยาบาลประจำการหน่วยวิกฤต จากปัญหาและสถานการณ์ดังกล่าวถ้ามีการแก้ปัญหาโดยใช้สมรรถนะภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบนนิส ผู้ศึกษามีความเห็นว่าจะทำให้บรรยากาศองค์กรดี ทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนากระบวนการให้เกิดคุณภาพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหน่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์เชิงราชประชานุเคราะห์ว่าเป็นอย่างไรตามแนวคิดสมรรถนะภาวะผู้นำของเบนนิส (Bennis, 2003) โดยคาดว่าผลการศึกษาที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหน่วยวิกฤตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำในพยาบาลประจำการหน่วยวิกฤต ตามการรับรู้ของตนเองแต่ละด้านในโรงพยาบาลศูนย์เชิงราชประชานุเคราะห์

คำถามสำหรับการศึกษา

พยาบาลประจำการในหน่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์เชิงราชประชานุเคราะห์ มีสมรรถนะภาวะผู้นำตามการรับรู้ของตนเองแต่ละด้านเป็นอย่างไร

ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive study) โดยศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหน่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์เชียงใหม่ราชประชานุเคราะห์ ในช่วงระยะเวลาที่ศึกษา

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

สมรรถนะภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเชิงพฤติกรรมที่มาจากการบูรณาการความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ แรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น (focused drive) ความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ (emotional intelligence) การสร้างความไว้วางใจ/การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น (building trust/enabling others) ความคิดรวบยอด (conceptual thinking) และการคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) วัดโดยแบบวัดสมรรถนะภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิดของเบนนิส (2003) ซึ่งดัดแปลงโดย เรมวอล นันท์สุวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ (2548)

พยาบาลประจำการหน่วยวิกฤต หมายถึง พยาบาลวิชาชีพผู้สำเร็จการศึกษาด้านการพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งของสภาการพยาบาล และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานประจำในปัจจุบันเป็นพยาบาลประจำการอยู่ในหน่วยวิกฤต ได้แก่ หอผู้ป่วยหนักโรคหัวใจ หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม หอผู้ป่วยหนักเด็ก งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญีและหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ