

บทที่ 1

บทนำ



1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่ประเทศไทยเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา อาจกล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์หลักของการพัฒนา ประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ดังนั้นสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้ เปลี่ยนแปลงจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะภาคตะวันออกของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ จันทบุรี ชลบุรี ปราจีนบุรี ตราด ระยอง ฉะเชิงเทรา นครนายก และสระแก้ว กล่าวได้ว่าเป็นภาคที่มีความสำคัญในด้านอุตสาหกรรมของประเทศ ดังนั้นจึงทำให้มีการเคลื่อนย้ายประชากรจากภาคอื่น ๆ มาสู่ภาคตะวันออกมากขึ้น จากการเพิ่ม ของจำนวนประชากรและการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ และสังคม ทำให้อัตราความต้องการ บริการพยาบาลเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และจากสถิติจำนวนประชากรต่อบุคลากรสาขาวิชาชีพด้าน สาธารณสุขของภาคตะวันออก ประจำปีงบประมาณ 2536 พบว่า จำนวนประชากร : พยาบาล วิชาชีพ 1 คน = 1,947 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2537) จึงทำให้เป็นภาระอันหนักหน่วง สำหรับพยาบาลในการให้บริการพยาบาลแก่ประชาชน เพื่อให้ได้รับบริการที่รวดเร็วทันท่วงที บริการที่เหมาะสม ปลอดภัย และเกิดความประทับใจในบริการพยาบาลที่ได้รับ (คำสุข โสมเกษกรินทร์, 2538 : 77) นอกจากนั้นความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านการแพทย์ และ สาธารณสุขก็เป็นสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้ความต้องการบริการพยาบาลสูงขึ้นอย่าง รวดเร็ว (ชื่นชม เจริญยุทธ, 2538 : 23) ดังนั้นสภาพการทำงานที่หนักเกินไปอาจเป็นสาเหตุให้ พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้นได้ และอาจมีผลตามมา คือ การลาออกจากงาน เพราะการ ลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (Wieland, 1969 : 68) จากการศึกษาของ จูจามาต พุทธพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ (2535) พบว่าสาเหตุการลาออก โอน ย้าย ของ พยาบาลโรงพยาบาลตากสิน เกิดจากปัญหาทางการบริหารจัดการ เช่น ขาดความพึงพอใจ ในงาน และมีสิ่งทำลายแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับที่ มยุรี รังษีสมบัติศิริ (2530 : 2) กล่าวไว้ว่า ผู้ได้บังคับบัญชาจะเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร และสิ่งจูงใจเป็นสำคัญ (Campbell, 1986) และ Duxbury และคณะ (1984) ได้ศึกษาถึงความ สัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล

ในหอผู้ป่วยทารกแรกเกิด และผู้ป่วยเส้นเลือดที่ไปเลี้ยงหัวใจที่มีอาการหนัก (neonatal intensive care units and coronary intensive care units) จากการศึกษาทั้ง 2 เรื่อง พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรก ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

Barker (1992 : 61) กล่าวว่าจากความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี และสังคมได้เปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมมาเป็นสังคมของข้อมูลข่าวสาร ทำให้ปัญหาขององค์การซับซ้อนขึ้น พนักงานขาดความผูกพันต่อองค์การ และความศรัทธาที่มีต่อผู้นำลดลง (Bennis and Nanus, 1985 cited in Barker, 1992 : 2) ตลอดจนค่านิยมของคนทำงานในสังคมปัจจุบันเปลี่ยนไป การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีผลอย่างมากต่อสังคมและต่อพยาบาล เทคนิคการจัดการแบบเก่ากลายเป็นสิ่งล้าสมัย การที่จะทำให้อาชีพพยาบาลประสบความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และจากแนวคิดของ Bass (1985 : XV) ที่ว่าการแสดงความเป็นผู้นำสามารถแสดงได้ใน 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) โดยทิศทางการแสดงลักษณะภาวะผู้นำจะออกมา ในสัดส่วนของการเป็นผู้นำการแลกเปลี่ยน หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ สิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง

จากการศึกษาค้นคว้ายังไม่พบงานวิจัยในประเทศไทย ที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามแนวคิดของ Bass ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดของ Bass เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาลักษณะและระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
2. ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
4. ศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ตามแนวความคิดของ Bass (1985) ที่ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการแสดงออกที่ผสมผสานกัน ใน 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ซึ่งเป็นการให้รางวัล โดยมีเงื่อนไข (contingent reward) และการจัดการโดยมีข้อยกเว้น (management by exception) ร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการจูงใจให้ผู้ตามทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ด้วยการสร้างบารมี (charisma) การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคลล (individual consideration) และการกระตุ้นปัญญา (intellectual stimulation) เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย โดยสัดส่วนของการแสดงความเป็นผู้นำที่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับทั้งตัวผู้นำ และผู้ตามในแต่ละสถานการณ์ และจากการศึกษานำร่อง (pilot study) ของ Bass (1985) โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารในกองทัพบก ของสหรัฐอเมริกา จำนวน 176 คน โดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของหน่วยงาน และความพึงพอใจของผู้ตามมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา ในระดับที่สูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Felton (1995) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับความพึงพอใจในงานของครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จะจูงใจให้ครูมีความพึงพอใจในงานมากกว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และจากการศึกษาของ McDaniel และ Wolf (1992) ที่ศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานบริการพยาบาลของรัฐเพนซิลวาเนียตอนใต้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ของพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Medley และ Larochelle (1995) ที่ศึกษาถึงภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

นอกจากนี้ Dunham - Taylor และ Klafehn (1995) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถยอดเยี่ยม ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหารและผู้ได้บังคับบัญชารับรู้เหมือนกันว่า ผู้บริหาร

มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และจากการศึกษาของ Hater และ Bass (1988) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยพยากรณ์ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีกว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า

1. ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่างก็ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 การวิจัยนี้มุ่งศึกษาในกลุ่มพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพทุกคน ที่สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับฝ่ายการพยาบาล ของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ปราจีนบุรี โรงพยาบาลตราด โรงพยาบาลระยอง โรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา โรงพยาบาลนครนายก และโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว โดยพยาบาลประจำการไม่ได้เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วย ไม่ได้อยู่ในระหว่างการลาป่วย ลาคลอดบุตร หรือลาศึกษาต่อ และจะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ของหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน ไม่น้อยกว่า 6 เดือน

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมุ่งศึกษาเฉพาะลักษณะภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Bass (1985) ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ 5 ปัจจัย ได้แก่

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ประกอบด้วย 1) การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข 2) การจัดการโดยมีข้อยกเว้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การสร้างขารมี 2) การคำนึงถึงความ เป็นเอกบุคคผล 3) การกระตุ้นปัญญา

ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โดยมุ่งศึกษาตามแนวคิดของ Herzberg (1993) ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ 14 ปัจจัย ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงาน



2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในงาน 6) นโยบายและการบริหาร 7) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 8) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 9) เงินเดือน 10) สถานะทางอาชีพ 11) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว 12) ความมั่นคงในงาน 13) สภาพการทำงาน และ 14) วิธีการบังคับบัญชา

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือศิลปะของหัวหน้าหรือผู้ป้วยในการจูงใจพยาบาลประจำการให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุผลจุมงหมายร่วมกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาโดยใช้ทฤษฎีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass (1985)

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยใช้แรงเสริมอย่างมีเงื่อนไขโดยใช้สิ่งแลกเปลี่ยนที่มีคุณค่าสนองความต้องการของพยาบาลประจำการ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการทุ่มเทความพยายาม เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการใช้การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข และการจัดการ โดยมีข้อยกเว้น

การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยใช้รางวัลจูงใจพยาบาลประจำการให้ทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยหัวหน้าหรือผู้ป้วยจะบอกถึงสิ่งที่ตนต้องการ บอกวิธีปฏิบัติงานที่จะบรรลุผล และบอกว่าหากพยาบาลประจำการปฏิบัติงานสำเร็จ หัวหน้าหรือผู้ป้วยจะให้รางวัลตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นการทำให้พยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจอยากทุ่มเทความพยายามให้มากที่สุด การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไขมีตั้งแต่การแสดงออกว่ารับรู้ การยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

การจัดการโดยมีข้อยกเว้น หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยยอมรับวัฒนธรรมขององค์การซึ่งถ่ายทอดถึงค่านิยม เช่น การเป็นแบบอย่าง เทคนิค ความเชื่อ ฯลฯ ที่มีมาแต่เดิมให้คงอยู่ เน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพและไม่เสี่ยง มีการใช้วิธีการป้อนข้อมูลทางลบไปยังพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานบกพร่อง ผิดพลาด ล้มเหลว หรือต่ำกว่ามาตรฐานโดยที่ใช้อารมณ์น้อยที่สุด ซึ่งการจัดการโดยมีข้อยกเว้นนี้อาจทำได้โดยการแสดงความเห็นใจ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้การฝึกอบรม ทบทวนจุมงหมายและวิธีปฏิบัติ ซึ่งให้เห็นสิ่งบกพร่องหรือความผิดพลาด การไม่ยอมรับ ว่ากล่าวตักเตือน คำหนิ ลดขั้นเงินเดือนหรือลงโทษ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยค้นหาแรงจูงใจของพยาบาลประจำการ กระตุ้นให้พยาบาลประจำการเกิดความสำนึกของความต้องการ และพยายามให้ได้รับการตอบสนองความต้องการที่สูงกว่า พัฒนาพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นผลทำให้หัวหน้า

หอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์กันในการยกระดับความต้องการซึ่งกันและกัน จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย โดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา

การสร้างบารมี หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติต่อพยาบาลประจำการโดยใช้ลักษณะพิเศษของตน ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความจงรักภักดี เลื่อมใสศรัทธา ชกย่อง เคารพนับถือ อยากเลียนแบบ เกิดความไว้วางใจ มีความกระตือรือร้น และอุทิศตนทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่หวังผลประโยชน์ ซึ่งลักษณะพิเศษของหัวหน้าหอผู้ป่วยดังกล่าว ได้แก่ มีความมั่นใจในตนเอง ใจดี ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ให้คำแนะนำ ส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เต็มใจถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้ มีวิสัยทัศน์ กล้าเสี่ยง ใช้กลวิธีใหม่ๆ และประเมินสถานการณ์ได้ถูกต้องแม่นยำ

การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล จูงใจและสนองความต้องการของพยาบาลประจำการ ให้มีความสัมพันธ์ตัวต่อตัวระหว่างตนเองกับพยาบาลประจำการ พัฒนาพยาบาลประจำการให้มีความสามารถ ความรับผิดชอบ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม การเป็นพี่เลี้ยง เน้นการพัฒนา เน้นความเป็นเอกบุคคล โดยการคิดต่ออย่างคุ้นเคยเป็นกันเอง ให้ข้อมูลข่าวสาร ให้คำปรึกษา แสดงความชื่นชมเมื่อปฏิบัติงานดี มอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ ให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหา

การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้พยาบาลประจำการเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไข ทำให้เกิดความคิดก่อนปฏิบัติ กระตุ้นให้ปฏิบัติได้มากกว่าที่คาดหวัง โดยการให้ข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริง แนวคิด ข้อเสนอแนะ ชี้นำทางเลือกปฏิบัติ ในการแก้ปัญหา ร่วมกำหนดค่านิยม คำขวัญ สัญลักษณ์ ที่พยาบาลประจำการสามารถเข้าใจได้ง่ายและให้การยอมรับ

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ทำหน้าที่บริหารงานในหอผู้ป่วย รับผิดชอบงานด้านการบริหาร การบริการพยาบาล และงานด้านวิชาการในระดับหอผู้ป่วย ทำหน้าที่บังคับบัญชาและนิเทศแก่พยาบาล เจ้าหน้าที่พยาบาล ตลอดจนบุคลากรผู้ช่วยเหลืองานพยาบาลอื่นๆ เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควบคุมดูแลกิจการทั้งปวงในหอผู้ป่วยให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่ปัจจัยต่างๆ เช่น การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในงาน ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของพยาบาล

ประจำการ จนทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวตามแนวความคิดของ Herzberg (1993) ได้แก่

ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายทันตามกำหนดเวลา มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นที่พอใจแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้าหอผู้ป่วย

การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากหัวหน้าหอผู้ป่วย จากเพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นในที่มสุขภาพ ในความรู้ความสามารถ เมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการได้รับความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น การกล่าวคำยกย่องชมเชย การประกาศให้ทราบทั่วกัน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่มีแบบแผนประจำ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายต่อความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจชวนปฏิบัติ มีโอกาสที่จะปฏิบัติงานได้ครบ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความตั้งใจ มีความสำนึกในความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทันตามเวลา รวมถึงความสามารถรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติได้ถูกต้อง สมบูรณ์ และการใช้แรงจูงใจในการทำให้บุคคลอื่นรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และรวมถึงการมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาคุณ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง ทิศทางการบริหารงาน การกระจายอำนาจ บังคับบัญชาและมอบหมายงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับรู้ถึงความเป็นไปได้ในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนสายงานสู่ตำแหน่งอื่นภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่พยาบาลประจำการได้รับความก้าวหน้าในทักษะและวิชาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลประจำการกับหัวหน้าหอผู้ป่วย กับผู้ร่วมงาน กับผู้ได้บังคับบัญชา เช่น พนักงานผู้ช่วยเหลือคนไข้ หรือคนงาน ทั้งในด้านการงานและส่วนตัว โดยมีการติดต่อกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นมิตร

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ และเงินค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ การขึ้นเงินเดือน ความเหมาะสมของเงินเดือนกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบ และความเหมาะสมของเงินเดือนในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

สถานะทางอาชีพ หมายถึง การได้รับเกียรติและความยกย่องจากสังคมว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีเทียบเท่าวิชาชีพหรืออาชีพอื่นๆ ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความภูมิใจ

ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว อันเป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความถาวรของตำแหน่งงานและหน่วยงาน ความถาวรในการจ้างงาน การมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว ได้แก่ แสง เสียง กลิ่น ความสะอาด ความเป็นสัดส่วน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ และบรรยากาศ

วิธีการบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถและวิธีการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีเหตุผลได้ทันเวลาที่และเหมาะสม มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจนและเหมาะสม

พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง ปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเดียวกันกับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะประเมินภาวะผู้นำ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน

โรงพยาบาลศูนย์ หมายถึง โรงพยาบาล ในสังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ที่มีขนาดจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วย 500 - 1,000 เตียง

โรงพยาบาลทั่วไป หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ที่มีขนาดจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วย 150 - 500 เตียง

ภาคตะวันออก หมายถึง ภาคหนึ่งของประเทศไทย ประกอบด้วยจังหวัด 8 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ชลบุรี ปราจีนบุรี ตราด ระยอง ฉะเชิงเทรา นครนายก และสระแก้ว

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.6.1 เป็นประโยชน์โดยตรงต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่จะทำให้ทราบและตระหนักถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น

1.6.2 เป็นข้อมูลประกอบสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อใช้เป็นข้อคิดพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน และทำให้พยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.6.3 เป็นข้อมูลสำหรับนักวิชาการพยาบาลในการปรับปรุงเนื้อหา หลักสูตรเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำแก่หัวหน้าหอผู้ป่วย

1.6.4 เป็นข้อมูลประกอบสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย