

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะในระบบข้อมูลข่าวสารที่เจริญก้าวหน้า ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชน อีกทั้งมีการถดถอยทางเศรษฐกิจทำให้เกิดภาวะการชะลอตัวความก้าวหน้าของประเทศทางด้านเศรษฐกิจ มีการยกเลิกโครงการของรัฐ มีการปฏิรูประบบสุขภาพที่ให้เกิดความเท่าเทียมในการได้รับบริการสุขภาพ มีการปฏิรูประบบราชการทำให้มีการลดอัตราการรับบุคคลเข้าทำงานใหม่และข้าราชการถูกจำกัดสวัสดิการ จึงทำให้การดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป มีการแสวงหาสิ่งต่างๆ เพื่อสนองความต้องการมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ทำให้องค์การทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมุ่งพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยองค์การเหล่านี้จะต้องต่อสู้ดิ้นรนและหากกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้ดำรงอยู่ได้ สำหรับองค์การด้านสุขภาพก็ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้เช่นเดียวกัน ประชาชนและผู้รับบริการมีความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อคุณภาพบริการ ทำให้หน่วยงานและโรงพยาบาลต่างๆ มีความกระตือรือร้นที่ต้องพัฒนาตนเองและจำเป็นต้องแข่งขันกันโดยการเข้าร่วมโครงการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพ สร้างความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของประชาชนและผู้รับบริการ จึงเป็นสิ่งท้าทายหรือกระตุ้นให้ผู้บริหารองค์การสุขภาพทุกระดับต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถและความปรารถนาที่จะบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดหรืออาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารต้องใช้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (Kouzes and Posner, 1995) ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่นำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล คือการทำงานที่มุ่งเน้นการกระทำสิ่งที่สมควรจะถูกกระทำให้ประสบผลสำเร็จ (Get the right things done) เน้นผลประโยชน์ที่ต้องการ โดยมีวิธีการหรือแบบแผนในการดำเนินการอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต (Drucker, 1981 อ้างถึงใน ลัทธิกาล ศรีวะรมย์, 2538) นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการปฏิบัติงานโดยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Challenging the process) สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspiring a shared vision) มอบหมายอำนาจการปฏิบัติงาน (Enabling other to act) เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ (Modeling the way) เสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน (Encouraging the heart) (Kouzes and Posner, 1995) ดังนั้นหากผู้บริหารองค์การพยาบาลทุกระดับมีลักษณะของความ

เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล จะช่วยให้การดำเนินงานต่างๆภายในองค์การประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เนื่องมาจากความมุ่งมั่น ความตั้งใจและความปรารถนาแรงกล้าของผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในตนเอง ตรงกับลักษณะกิจกรรมด้านบริหารบุคคลในอีก 10 ปีข้างหน้าคือ ปี พ.ศ. 2550 ที่พบว่าจำเป็นต้องพัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังคนในองค์การโดยเน้นแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ (दनัย เทียนพุดมและคณะ, 2541)

ผู้บริหารทางการแพทย์ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ภายใต้บังคับบัญชาให้ประสบความสำเร็จสูงสุด (ดวงกมล เจริญเจริญ, 2544) การบริหารจัดการทางการแพทย์สามารถแยกออกได้หลายระดับ คือ การบริหารการพยาบาลระดับสูง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับฝ่ายการบริหารการพยาบาล การบริหารการพยาบาลระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหน่วยงาน ผู้ชำนาญการแต่ละแผนก ผู้ตรวจการพยาบาล การบริหารการพยาบาลระดับต้น ได้แก่ พยาบาลประจำการและการบริหารงานเป็นทีม (ประพิน วัฒนกิจ, 2541) ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ ผู้บริหารระดับกลางที่มีหน้าที่จัดการงานภายในหอผู้ป่วยตั้งแต่การวางแผน การจัดการ อำนวยการ ประเมินผลและรับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตทางการแพทย์ ที่ต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีต่อทรัพยากรทุกประเภทภายในหอผู้ป่วย ทั้งบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งแวดล้อม (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540) เพื่อนำไปบริหารงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ อีกทั้งยังเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายขององค์การสู่การปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้นการบริหารงานในระดับนี้จึงมีความสำคัญต่อองค์การพยาบาลและองค์การสุขภาพมาก เพราะเป็นผู้ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลวในการปฏิบัติงานได้ (รัชดา ดันติสารศาสน์, 2544:37)

เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การ ปัญหาขององค์การซับซ้อนมากขึ้นบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ ความเชื่อถือที่มีต่อผู้นำลดลง (สุมาลี จักรไพศาล, 2541) พยาบาลระดับผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเครียด สับสน วิตกกังวล ไม่แน่ใจต่อความมั่นคงในงาน (กุลยา ดันติผลาชีวะและ สงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) เกิดความท้อแท้และลาออก ซึ่งมีผลกระทบต่อโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เหลือ ถึงแม้ว่าจะมีการบรรจุทดแทนได้บ้างแต่ไม่ครบจำนวนตามที่ต้องการ บุคคลที่เหลือต้องรับภาระงานมากขึ้น ทำให้เหน็ดเหนื่อย (สุจิตรา วราธิศวกติ, 2539) และจากการศึกษาของสภาการพยาบาล (2540) อ้างถึงในทัศนาศา บุญทอง, 2543) พบว่าผู้ปฏิบัติงานการพยาบาลมีปัญหาในการปฏิบัติงานซึ่งมากเกินกว่าที่จะทำแต่ละอย่างให้สมบูรณ์ได้เนื่องจากปริมาณงานมีมากกว่าบุคลากร จึงทำให้ทีมสุขภาพเกิดการเหนื่อยล้าและเกิดความเครียด มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะต้องควบคุมดูแลเอาใจใส่การปฏิบัติงาน

อย่างใกล้ชิดเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่เกิดขึ้นดังกล่าว ดังนั้นถ้าหัวหน้าหรือผู้ปวยมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลแล้วย่อมสามารถบริหารจัดการ ได้อย่างมีทิศทางและเป้าหมายก่อให้เกิดความสนใจในการปฏิบัติงาน และได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดทำให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ต่อหน่วยงาน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2545) ในทางตรงข้ามถ้าหัวหน้าหรือผู้ปวยขาดความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลแล้ว ไม่สามารถปฏิบัติให้ได้ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ขาดทิศทางของการทำงาน ขาดการชักจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้ขวัญกำลังใจของบุคลากรลดลง ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงานทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลของงานและจากการศึกษาของ ศิริรักษา ชี้ทางให้ (2543) พบว่า ตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาลที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ ประสิทธิผลของพยาบาล ดังนั้นประสิทธิผลของงานที่จะเกิดขึ้นในหอผู้ป่วยสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหรือผู้ปวยได้ด้วยเช่นกัน

ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีนั้นต้องอาศัยความสามารถด้านสติปัญญาในการคิด วิเคราะห์ แก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน แต่สำหรับบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับสาขาวิทยาศาสตร์ เช่น แพทย์ พยาบาล Goleman (1998 อ้างถึงใน ลักษณะ แพทยานันท์, 2542) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าสติปัญญาทางสมองถึง 4 เท่าในการที่จะส่งผลถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ทั้งนี้บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นผู้ที่สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวได้ดี มีความคิดทางบวก สามารถบริหารจัดการตนเองได้ซึ่งกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่ครอบคลุม 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านดีคือ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ด้านเก่งคือ มีความสามารถในการรู้จักตนเอง ด้านสุขคือความสามารถในการดำรงชีพอย่างมีความสุข ดังนั้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่องานและตนเองนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์

นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหรือผู้ปวย เพราะครอบครัวถือเป็นหน่วยสังคมที่เล็กที่สุดแต่มีความสำคัญต่อบุคคลที่สุด เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต และส่วนสำคัญในชีวิตผู้ใหญ่ก็มี 2 ส่วน คือ ครอบครัวและการทำงาน ครอบครัวเป็นแหล่งที่ให้ความรัก มีบทบาทและอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นแหล่งสนับสนุนโดยเฉพาะทางอารมณ์ (บุญเยี่ยม ตระกูลวงศ์, 2528) ดังนั้นครอบครัวเป็นแหล่งให้กำลังใจ ปลอบใจ เพื่อให้สามารถเผชิญและจัดการกับอุปสรรคให้ผ่านพ้นไป (วิวัฒน์ ศรีนพคุณ , 2525 อ้างถึงใน อุไร ชลยุ่นาค, 2540) วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ประกอบไปด้วย ผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ และผู้หญิงกับครอบครัวจะเป็นเรื่องที่แยกไม่ออก โดยเฉพาะค่านิยมประเพณีของสังคมไทยที่มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับลูกผู้หญิงมากกว่า

ลูกผู้ชาย ปัญหาเรื่องการทำงานบ้านดูแลครอบครัว ตลอดจนการเลี้ยงดูบุตรทำให้เกิดความเครียด กังวล ห่วงงานและ ห่วงครอบครัว ความขัดแย้งในบทบาทเหล่านี้ทำให้เกิดข้อจำกัดของเวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัว (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542) ดังนั้นการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจึงเป็นการช่วยถ่วงดุลย์ระหว่างบทบาทในการทำงาน และบทบาทในครอบครัวให้ดำเนินไปด้วยดี การสนับสนุนจากครอบครัวยังช่วยให้ความเครียดลดลง ทำให้บุคคลเรียนรู้วิธีเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Norbeck, 1982 อ้างถึงใน นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร, 2544) ในทางตรงกันข้ามหาก สัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี บุคคลเกิดความเครียดจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ความสามารถในการเผชิญและแก้ปัญหาลดลงการปรับตัวในงานอาชีพลดลง (Kasper, 1982 อ้างถึงใน นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร, 2544) ซึ่ง Kingและคณะ (1995) มีความเห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวมีองค์ประกอบ 2 ด้านคือการสนับสนุนจากครอบครัวด้านอารมณ์และการสนับสนุนจากครอบครัวด้านทรัพยากร ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวก็จะทำให้มีความสามารถในการเผชิญปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวในงานอาชีพได้ดีเกิดความพอใจในงานก็จะส่งเสริมให้ตนเองมีความสนใจในงานเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วตามกำหนดเป้าหมายแสดงถึงความเป็นผู้นำมีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เป็นสิ่งที่บ่งถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน Maslach (1982) กล่าวว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประการ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลสามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ประสบการณ์การทำงาน เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีเพิ่มมากขึ้นจะช่วยให้บุคคลเข้าใจในงานที่ปฏิบัติสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย (Nigro and Nigro, 1984) และระดับการศึกษาช่วยให้เกิดความรู้ ความคิดส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านต่างๆเช่นในการบริหารงาน (วรดา ช่างแก้ว, 2542) ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล(Granberg, 2000)

โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิต้องบริการสุขภาพแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งสนองตอบโครงการสุขภาพของรัฐ นอกจากนี้ยังมีลักษณะพิเศษต่างจากโรงพยาบาลอื่นๆ โดยมีภารกิจหนักในการดูแลรักษาพยาบาล ชำรภาพ และครอบครัว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดกระทรวงกลาโหม และเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรมวิจัยทางการแพทย์ และมีนโยบายบางส่วนเพิ่มเติมในภาวะสงคราม หรือมีเหตุการณ์ไม่สงบต้องให้การรักษายาบาลกับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ ซึ่งเป็นการทำงานที่เสี่ยงต่อการติดโรคและการสูญเสียชีวิตดังกล่าว (อุษณีย์ เกษมสันต์, 2541) โดยที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแต่ละ

แห่งมีปริมาณงานมากไม่สมดุลกับปริมาณพยาบาล ทั้งนี้เพราะแต่ละโรงพยาบาลถูกจำกัดด้วยกรอบอัตราในการบรรจุพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งถูกจำกัดด้วยนโยบายการผลิตพยาบาลไม่เพียงพอ กับความต้องการเนื่องจากความจำกัดของงบประมาณ ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่จึงต้องรับภาระงานที่มากเกิดความทรมานของร่างกายและไม่พอใจกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ทำให้เกิดความท้อแท้ สับสน รู้สึกขัดแย้ง การอุทิศตนเพื่องานลดน้อยลงรวมทั้งมีแนวโน้มที่จะลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์การสูง (อิสริยา จารุวัตร, 2540) ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลระดับกลางคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญต่อองค์การและมีภาระงานที่ท้าทายต้องนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอยู่ในกรอบกำหนดให้ปฏิบัติ ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ประสิทธิผลตามกำหนดเป้าหมาย จากการศึกษาของ สิริพร วิทยานุกูล (2545) พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความเป็นผู้นำ (Kouzes and Posner, 1995) อยู่ในระดับสูงตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ การวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่ผ่านมามุ่งศึกษาถึงผลลัพธ์ที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำเช่นทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ(สิริพร วิทยานุกูล, 2545) มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ(เมทีนี จิตรอ่อนน้อม, 2542) และเกิดผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ(จีระพร แदनเขตต์, 2543) แต่มิได้มุ่งเน้นถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยที่นำมาสู่ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (Kouzes and Posner, 1995)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความประสงค์ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัวกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกหรือเตรียมพร้อมบุคคลที่จะก้าวขึ้นตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัวกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

คำถามการวิจัย

1. ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัวต่างก็ มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่ อย่างไร

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นคุณลักษณะสำคัญที่พึงประสงค์ประการหนึ่งของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความสามารถใฝ่มน้าวหรือชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของหน่วยงานให้สำเร็จโดยสมบูรณ์ ซึ่งความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถเรียนรู้กันได้สร้างให้เกิดขึ้นได้นั้นอาจจะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายปัจจัยด้วยกัน

อายุ ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีวุฒิภาวะ ประสบการณ์ในชีวิตและการทำงานสูงขึ้นตามวัย สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดี มองเห็นเป้าหมายของงานได้ชัดเจน ถูกต้องมากขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2540) จากการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (Granberg, 2000) ดังนั้น อายุน่าจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ระดับการศึกษาช่วยให้เกิดความรู้ ความคิด และมีความสามารถในการดำเนินงานหรือการปฏิบัติในเรื่องต่างๆได้ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ (พนัส หันนาคินทร์ ,2526 อ้างถึงใน ปัทมา ใจเพชร, 2535) และนอกจากนี้ระดับการศึกษา ยังสามารถเป็นตัวพยากรณ์ถึงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (Henderson, 1988; Granberg, 2000) ดังนั้น ระดับศึกษาน่าจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ประสบการณ์การทำงานเมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นจะเกิดการเรียนรู้กล้าตัดสินใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา มีทักษะในการปฏิบัติงานดีขึ้น (Dyer, 1981 อ้างถึงใน รัตนา ลีวานิช, 2539) จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การทำงานสามารถพยากรณ์ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้เช่นเดียวกัน(Henderson, 1988; Granberg, 2000) ดังนั้นประสบการณ์การทำงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสำคัญในการบริหารงานบุคคลทางการพยาบาลซึ่งเป็นการจัดการปกครองคนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งช่วยส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีศิลปะในการรู้จักใช้คนและครองใจคน (วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2542: 36-37) จากการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (Condren, 2002) และช่วยส่งเสริมให้เกิดความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (Cooper, 1997) ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์น่าจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นทางตรงต่อบุคคลในครอบครัวเพราะครอบครัวมีหน้าที่ให้ความรักความอบอุ่น เป็นแหล่งที่ให้กำลังใจ ปลอดภัยช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับอุปสรรคต่างผ่านพ้นไปได้ (วิวัฒน์ ศรีนพคุณ, 2525 อ้างถึงใน อุไร ชลูนาค, 2540) และพบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (O' Keeffe, 1992) ดังนั้นการสนับสนุนจากครอบครัวน่าจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่บททวนดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. ความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
5. การสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายกองการพยาบาลของ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ และโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ
2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนจากครอบครัว ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ ของหัวหน้าหรือผู้ปวยที่มีต่อตนเองว่ามีความสามารถในมน้าวและชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเชื่อถือ เต็มใจและให้ความร่วมมือกับการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถประเมินได้จากแบบสอบถามความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ตามแนวคิดของ Kouzes and Posner (1995) ครอบคลุม 5 ด้าน คือ

1. การกระตุ้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Challenging the process) หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวยว่าตนเองเป็นผู้ที่นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาหน่วยงาน ปรับปรุงริเริ่มสิ่งใหม่ๆในการทำงานมีความกล้าเสี่ยงและยอมรับข้อผิดพลาดในการทำงาน

2. การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Inspiring a shared vision) หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวยว่า ตนเองเป็นผู้ที่มองเห็นการณ์ไกลรับรู้ถึงแนวโน้มและทิศทางองค์การพยาบาลในอนาคต เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานและมีการถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้วิสัยทัศน์

3. การมอบอำนาจการปฏิบัติงาน (Enabling others to act) หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวยว่าตนเองได้เคารพความเป็นบุคคลและให้เกียรติผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

4. การเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ (Modeling the way) หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวยว่าตนเองเป็นผู้นำในการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัย มีค่านิยมมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน มีการปฏิบัติในแนวทางเดียวกันและให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

5. การเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน(Encouraging the heart)หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวยว่าตนเองได้ยกย่องชมเชยผู้ที่ร่วมปฏิบัติงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และสนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวยที่มีต่อตนเองว่าสามารถดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ซึ่งสามารถประเมินได้จากแบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2543) ครอบคลุม 3 ด้านคือ

1. ด้านดี หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวยว่า สามารถควบคุมอารมณ์และความต้องการของตน เห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบ

2. ด้านเก่ง หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่า รู้จักตนเอง สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ด้านสุข หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่า เป็นผู้ที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า พึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ มองโลกในแง่ดี และมีความสงบทางใจ

การสนับสนุนจากครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าตนเองได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนคำจูงทั้งด้านจิตใจและด้านทรัพยากรต่างๆจากสมาชิกในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส บุตรและญาติสนิท สามารถประเมินได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ King และคณะ (1995) ครอบคลุม 2 ด้านคือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าสมาชิกในครอบครัวแสดงความห่วงใยดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจตน สนใจในงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เต็มใจรับฟังปัญหาตลอดจนเสนอแนะวิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร หมายถึง ความรู้สึกหรือรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าสมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือภารกิจในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง และเต็มใจที่จะช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงานในครอบครัว

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของอายุ นับเป็นจำนวนปีบริบูรณ์

2. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาชั้นสูงสุดของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าระดับปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยสำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายกองการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล