

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ระบบบริการสุขภาพในสังคมไทย มีการปรับเปลี่ยนนโยบายด้านบริการสุขภาพของรัฐ ทั้ง การปฏิรูประบบบริการ การปรับโครงสร้างการบริหารงาน ระบบกระจายงบประมาณสู่สถานบริการสุขภาพ การมุ่งจัดบริการเชิงรุกด้านการส่งเสริมสุขภาพรวมถึงกระแสการพัฒนาคุณภาพงานบริการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการจัดบริการที่มีคุณภาพระดับมาตรฐาน ให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังที่เพิ่มสูงขึ้นของผู้ใช้บริการ ล้วนเป็นปัจจัยผลักดันให้ผู้บริหารองค์การในระบบบริการสุขภาพจำเป็นต้องรีบดำเนินการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบบริหารและบริการภายในองค์การ เพื่อความอยู่รอด ความเจริญก้าวหน้า และเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงในอนาคต

โรงพยาบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำด้านการพัฒนาศักยภาพการให้บริการภายในเครือข่ายที่รับผิดชอบ เป็นศูนย์รวมของผู้นำด้านสุขภาพและเป็นองค์การที่ได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากชุมชนในด้านสุขภาพ (อนุวัฒน์, 2547) โดยผู้นำในโรงพยาบาลทุกระดับยุคปัจจุบันล้วนตื่นตัวกับกระแสการพัฒนาเพื่อนำโรงพยาบาลไปสู่การรับรองคุณภาพ (hospital accreditation) ในระดับมาตรฐาน มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านบริการอันเป็นปัจจัยส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันในตลาดบริการสุขภาพทั้งในระดับประเทศและเวทีโลก

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นคุณสมบัติที่จำเป็นต้องมีในผู้บริหารทุกระดับ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้ 1) การมีบารมีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา และ 4) การมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล (Bass, 1985, 1998, 2000) มีความเหมาะสมกับบริบทสังคมยุคปัจจุบันและในอนาคต (Sullivan, Bretschneider & McCausland, 2003) สามารถทำนายบรรยากาศขององค์การและสร้างความพึงพอใจของบุคลากรได้สูงสุด (McCutcheon, 2005) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพงาน มีคุณลักษณะเด่นในเรื่องการมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ จากพฤติกรรมที่จูงใจให้สมาชิกในองค์การเกิดความรัก ใ่วางใจ เลื่อมใสจงรักภักดี ให้การยอมรับ เชื่อถือ เชื่อมั่น ยึดถือผู้นำเป็นแบบอย่างทั้งด้านแนวคิด พฤติกรรมการทำงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความตั้งใจ

ในการทำงาน ทำให้ผู้ตามรับรู้และตระหนักในความสำคัญและอันตรายของปัญหาที่องค์กรต้องเผชิญ รับรู้ถึงคุณค่าของตนและคุณค่าของผลงานที่มีต่อองค์กร สามารถโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าตนเอง มุ่งเน้นเป้าหมายขององค์กร ยกกระดับความต้องการและระดับจิตใจให้สูงขึ้นกว่าเดิม กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ในงาน สามารถพัฒนาภาวะผู้นำให้กับสมาชิกในองค์กร (Bass, 1985) สร้างความพึงพอใจของสมาชิกต่อตัวผู้นำ (Dunham-Taylor, 2000) สร้างความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร (จรัสศรี, 2539; วรรณดี, 2540) เสริมสร้างพลังอำนาจของสมาชิกในองค์กร (Corrigan, Diwan, Campion & Rashid, 2003) เป็นปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล (สัจจา, 2546) สามารถเพิ่มผลผลิตและพัฒนาผลการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร (Bass, Avolio, Jung & Berson, 2003) ลดอัตราการโอดย่ายอันจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร (McDaniel & Wolf, 1989) ส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม มีลักษณะของการเป็นนักติดต่อสื่อสารที่ดี สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีของทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสำเร็จให้องค์กร (Ward, 1999) แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอดและมีความก้าวหน้าภายใต้สถานการณ์กดดันหรือภาวะวิกฤติจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงสามารถใช้ได้ผลดีในองค์กรทุกรูปแบบที่มีความแตกต่างของวัฒนธรรม (Bass, 1998) รวมถึงองค์กรพยาบาล ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ ส่งผลให้ผู้นำมีการตัดสินใจที่ดี สร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาลรวมถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ สร้างความมีเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ และสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีของงาน ทั้งระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กรพยาบาล (Reinhardt, 2004)

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นขององค์กรพยาบาล เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งด้านการบริหารจัดการทรัพยากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการจัดบริการด้านสุขภาพที่สามารถส่งผลงานถึงผู้ใช้บริการโดยตรง สามารถวิเคราะห์ปัญหาความต้องการด้านสุขภาพและตัดสินใจเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน อันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเปลี่ยนแปลงองค์กร จากกรณีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคลากรพยาบาลระดับปฏิบัติการ อันเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในระบบสุขภาพ และเป็นบุคคลที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความรักสามัคคีและบรรยากาศการทำงานที่ดีในหมู่บุคลากรพยาบาล เป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายขององค์กรสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของนโยบายอย่างแท้จริง และเป็นผู้นำที่จะแสดงให้เห็น

เห็นถึงคุณค่าของวิชาชีพ อันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เติมเต็มให้เกิดระบบบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ (ดารณี, 2546)

ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคปัจจุบัน ต้องปรับเปลี่ยนจากบทบาทผู้บริหารเพียงอย่างเดียว โดยจำเป็นต้องเพิ่มบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน (Hocker & Trofino, 2003) ซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากรและบริหารงาน เพื่อสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจที่ตรงกัน ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในบริบทของการทำงานระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและสมาชิกในหน่วยงาน ต่อภาระกิจของหน่วยงาน พฤติกรรมการแสดงออก และต่อเป้าหมายของกันและกัน (Moiden, 2003) เพื่อนำมาซึ่งแนวคิด พฤติกรรม และเป้าหมายร่วมในการทำงาน (Senge, Kleiner, Roberts, Ross & Smith, 1994) เนื่องจากการรับรู้และให้ความสำคัญที่แตกต่างกันของสมาชิกในหน่วยงานและผู้นำ อาจก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ขาดทิศทางและเป้าหมายร่วมกันในองค์การ ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน การสร้างการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (โอบเอื้อ, 2542)

ดังจะเห็นว่าท่ามกลางภาวะของการเปลี่ยนแปลงยุคปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง แต่พบว่าองค์การพยาบาลปัจจุบันยังประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาล โดยสาเหตุเนื่องมาจากในระบบการเรียนหรือการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลส่วนใหญ่ เน้นเฉพาะด้านการรักษาพยาบาลและเทคโนโลยี ขาดโอกาสในการฝึกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและรูปแบบการพัฒนาผู้นำที่เป็นระบบ (Valentine, 2000) ขาดการวางแผนในการพัฒนาผู้นำในบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละระดับ รวมถึงการเตรียมความพร้อมความรู้และทักษะด้านการบริหารและภาวะผู้นำก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล โดยในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนการขึ้นดำรงตำแหน่ง (จรัสศรี, 2539) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการบริหารงานและการสร้างการเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในผู้บริหารทางการพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยศึกษาตามแนวคิดและองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส (Bass, 1985, 1998, 2000) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย พัฒนาทฤษฎีและเครื่องมือมาอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้อง ไม่พบการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งตามการรับรู้ของผู้มี และผู้ตามในเวลาเดียวกัน ซึ่งคาดว่าคุณสมบัติที่แตกต่างด้านความรู้ ประสบการณ์ และบทบาท หน้าที่ อาจก่อให้เกิดการรับรู้พฤติกรรมและการรับรู้ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่าง กัน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความสำคัญ ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยเอง ซึ่งเป็นทัศนคติต่อตนเอง และการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นผู้รับรู้พฤติกรรมการทำงานอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นทัศนคติร่วม อันจะสามารถ พัฒนาไปสู่การรับรู้ที่ตรงกันและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมของหน่วยงาน และนำผลการศึกษาที่ได้มา ใช้เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง และนำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหารสูงสุดขององค์การพยาบาลและผู้มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนา บุคลากร เพื่อใช้ในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของบุคลากรพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยใน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน สามารถนำพาองค์การให้พร้อมรับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาล ประจำการ
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ หัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ
4. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย
5. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
6. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า หอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับพยาบาลประจำการมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอยู่ในระดับใด
5. พยาบาลประจำการรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับใด
6. การรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

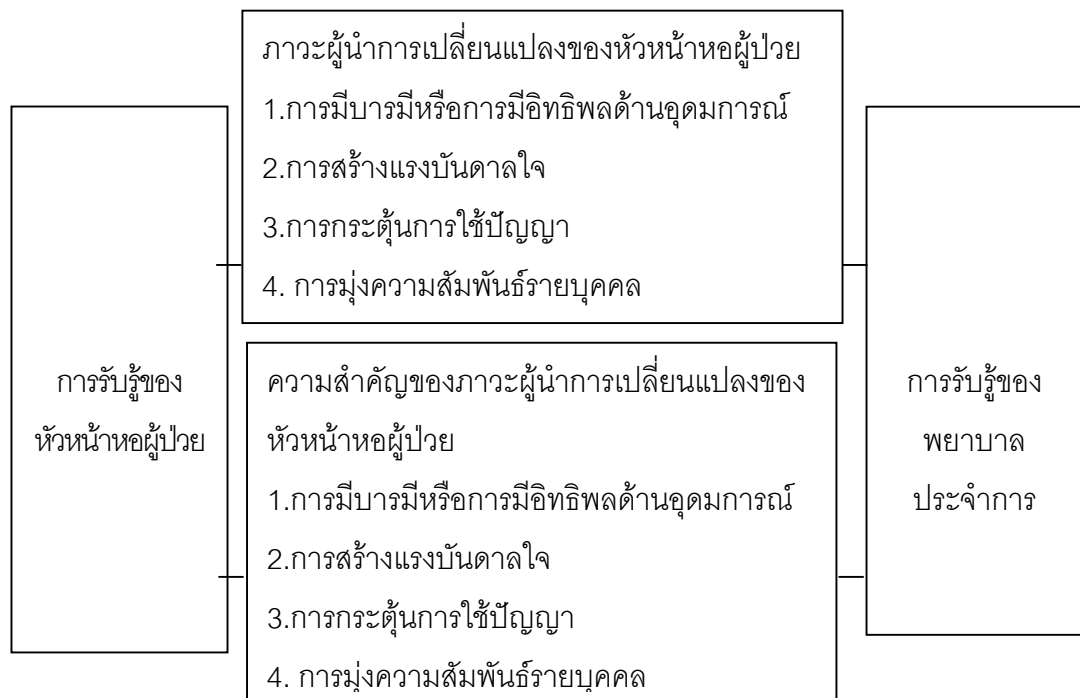
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โดยศึกษาตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส (Bass, 1985, 1998) ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีบารมีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ (charismatic leadership or idealize influence) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นคนดี มีคุณธรรม มีค่านิยมที่ดี ระดับจิตใจสูง สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ตามยกย่อง นับถือ ชื่นชม เชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจและผูกพัน มีอิทธิพลต่อความคิดและการปฏิบัติของผู้ตาม สามารถยกระดับจิตใจ ค่านิยม ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ผู้ตามคิดหรือปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ หรือปฏิบัติตามแบบอย่างของผู้นำ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) เป็นพฤติกรรมที่กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ โดยการใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์ เพื่อกระตุ้นอารมณ์ของผู้ตามให้เกิดความตระหนัก เข้าใจเป้าหมายและเห็นคุณค่าของงาน รู้สึกทำทนายความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (intellectual stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามรับรู้และตระหนักในปัญหา สถานการณ์และความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นการคิดและเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาอย่างมีระบบ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานหรือแก้ปัญหา ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนการคิดและดำเนินการแก้ปัญหาของผู้ตาม

4. การมุ่งความสัมพันธรัายบุคคล (individual consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำในการค้นหาความต้องการและความแตกต่างของผู้ตาม พยายามตอบสนองความต้องการของผู้ตามที่แตกต่างกัน ดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ตามความแตกต่างด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แสดงความชื่นชมกับความสำเร็จของผู้ตาม (ภาพ 1)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นียมคัพท

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวย หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติ หรือการ แสดงออกของหัวหน้าหรือผู้ปวยเพื่อยกระดับความคิด ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ด้วยการดึงดูดความสนใจสู่การมีอุดมการณ์และค่านิยมที่ดี การสร้างค่านิยมหรือวิสัยทัศน์ที่ สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏ จนส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจ ในการทำงานและยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตนเอง เกิดความตระหนักในความ สำคัญของเป้าหมายหรือผลงาน การคิดสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่เพื่อสามารถนำองค์การสู่เป้าหมาย รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้าหรือผู้ปวยและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุน บทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานและร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลง ที่ดีได้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว สามารถประเมินโดยใช้เครื่องมือซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ สอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวย ที่ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบ สอบถามเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส (Bass, 2000) แบ่งระดับการรับรู้เป็น มาตรฐานส่วน 5 ระดับ โดยถามความคิดเห็นตามการรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวยและพยาบาล ประจำการ ครอบคลุม 4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1.1 การมีบารมีหรือการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ หมายถึงการที่หัวหน้าหรือผู้ปวย แสดงพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นมิตร ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรม ทุ่เม เท เสียสละ มุ่งมั่น ต่องาน เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สามารถสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา นับถือ ผูกพัน และจงรัก ภักดี พร้อมอุทิศตนเพื่องานตามอุดมการณ์ที่ได้อิทธิพลจากการเป็นแบบอย่างของหัวหน้า ที่แสดง ออกโดยวิธีการพูด หรือการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ปวยมีพฤติกรรม ใช้คำพูดหรือ สัญลักษณ์เพื่อให้ผู้ตามรับรู้เป้าหมายของงาน มีการสื่อสาร กระตุ้น ใจ เสริมสร้างกำลังใจ เสริม สร้างพลังอำนาจให้บุคคลหรือกลุ่มผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น กำลังใจ พลังในการ ทำงาน มุ่งมั่นและทุ่มเทต่องานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึงการที่หัวหน้าหรือผู้ปวยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน รับรู้ ตระหนักในปัญหา สถานการณ์ที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน กระตุ้นให้ร่วมกันคิด และพยายามหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาให้ดีขึ้น ช่วยเหลือ ชี้แนะแนวคิดและ หลักการ ให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกในกระบวนการคิดเพื่อการพัฒนาของผู้ร่วมงาน

1.4 การมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล หมายถึงการที่หัวหน้าหรือผู้ปวยรับรู้และยอมรับ

ในความแตกต่างของผู้ร่วมงาน ให้ความสำคัญกับถือความเป็นบุคคลของผู้ตาม ให้การดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือ สนับสนุน ให้คำปรึกษา แสดงความชื่นชม ตอบสนองความต้องการเพื่อความก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละคน

2. การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึงการที่หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ ได้ฟัง ได้เห็น สัมผัสและรับรู้ความรู้สึกได้จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจาก พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทบาทหรือการปฏิบัติงานตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โดย สามารถประเมินได้จากพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามองค์ประกอบ 4 ประการของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

3. การรับรู้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึงการ ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ รับรู้ถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมี พฤติกรรมที่อธิบายตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อบทบาทการบริหารงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน โดยการรับรู้ความสำคัญอาจเกิดขึ้น โดยผ่านขั้นตอนการติดต่อสื่อสารหรือการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ จนหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาล ประจำการ เกิดการรับรู้ว่าการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เป็นพฤติกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้อง ปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่ดีกว่าเดิม หรือเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน สามารถประเมินได้โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามการรับรู้ ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถาม เรื่องการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส (Bass, 2000) แบ่งระดับการรับรู้ภาวะผู้นำและ ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็น มาตราส่วน 5 ระดับ โดยสอบถามตามการ รับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้จำนวน 5 แห่ง คือโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลมหาราช นครศรีธรรมราช โรงพยาบาลตรัง โรงพยาบาลหาดใหญ่ และโรงพยาบาลยะลา โดยประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคือหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน งานผู้ป่วยหนัก งานห้องคลอด งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก และงานห้องผ่าตัด ทำการ ศึกษาระหว่าง เดือนธันวาคม 2547 ถึงเดือนมกราคม 2548

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสะท้อนกลับให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง
ด้านภาวะผู้นำภาวะเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มความสามารถด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากร
พยาบาลทุกระดับ
3. เป็นแนวทางในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรพยาบาลระดับอื่น
หรือบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องในระบบบริการสุขภาพ