

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การพยาบาล เพราะเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับต้น ที่ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบบริหารงานภายในหอผู้ป่วย เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพ เจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ ทั้งในและนอกหน่วยงานของโรงพยาบาลตลอดจนผู้ป่วย และญาติ เป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารระดับสูง กับพยาบาลระดับปฏิบัติการ เป็นผู้ที่มีความเป็นไปของปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ด้วยภาระหน้าที่ดังกล่าวหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีภาวะผู้นำ เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน และความสำเร็จในการทำงาน (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2540 ; นภาพิพย์ ตั้งตรีจักร, 2544)

สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ หรือบันไดแห่งวิชาชีพ เพื่อเป็นแรงเสริมหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ จึงเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ มองเห็นคุณค่าของตนเองและวิชาชีพ โดยเฉพาะคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในทางการบริการการพยาบาล ในปัจจุบันให้ความสำคัญเรื่องการบริหารบุคลากรทางการพยาบาล เป็นอย่างมาก โดยให้คนเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จในทุกเรื่อง (ญัฐฉิมล โฉพันธ์ศรี, 2543) ดังจะเห็นได้จาก แผนพัฒนาการสาธารณสุขในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ได้เน้นคนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญสามารถนำทีมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรหากไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต ทำงานซ้ำ ๆ รวมถึงการไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้อื่น หรือไม่ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และลาออกในที่สุด จากการศึกษาถึงสาเหตุการลาออกของบุคลากร วิชาชีพทางการพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชน พบว่ามีสาเหตุของความ ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสูงถึงร้อยละ 40.7 (จิตรลดา ชัยรัตน์, 2538) โดยมีสาเหตุจากการขาดความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ เงินเดือน ค่าตอบแทน

และการสนับสนุนจากองค์กร (พรียา พงศ์สังกาจ, 2537 ; น้อยนุช ภูมิสนธิ, 2539 ; Gattiker and Larwood, 1986) ปัจจัยเหล่านี้มีผลก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อการปฏิบัติงาน และบริหารงานโดยจะแสดงออกด้วยพฤติกรรมของการเฉื่อยชา ท้อแท้ ไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน เป็นสาเหตุของประสิทธิภาพของงานลดลง (Maslsch, 1982 อ้างถึงใน วิไล พัวรักษา, 2541) รวมถึงการนำมาซึ่งความคิดที่จะลาออกจากงาน หรือโอนย้ายไป ก่อให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน ทำให้ต้องเลือกคนใหม่ พัฒนาคนใหม่ ซึ่งนอกจากทำให้สิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียงบประมาณ ตลอดจนก่อให้เกิดความล้มเหลวในตนเองที่นำไปสู่ความเกี่ยวเนื่องกับการรับรู้ ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ดังนั้นการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพภายใน (Subjective career success) และการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพภายนอก (Objective career success) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคคลเพราะเกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเองของบุคคล (อรอนงค์ ธัญญาวิณ, 2539 ; Gattiker and larwood, 1986) การได้รับความสำเร็จในงานเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการการยอมรับ โดยผู้อื่นต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องเป็นการยอมรับที่ได้มา เพราะบุคคลนั้นมีความสามารถ และมีความสำเร็จในการทำงาน (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2530) โดยเฉพาะวิชาชีพทางการแพทย์ จัดได้ว่าเป็นวิชาชีพที่มีความน่าเชื่อถือ ทรงคุณค่า ได้รับการยกย่อง ผลจากการที่บุคคลไม่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ก็ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลนั้นประสบความสำเร็จในอาชีพ ก็ย่อมมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542)

จากความสำเร็จในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนา เพราะส่งผลให้บุคคลรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารในการทำงาน อารมณ์รักษาบุคลากร และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ผู้บริหารควรเพิ่มระดับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหรือผู้ปวย เพื่อให้เกิดความทุ่มเท และความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตอยู่ปฏิบัติงาน ไปกับองค์กรด้วยความสมัครใจ รู้สึกผูกพันในงานและองค์กร เต็มใจในการปฏิบัติงาน ภูมิใจในวิชาชีพ รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Gattiker and Larwood, 1986 ,1995 ; Judge et al.,1995)

มีหลายปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพและความความสามารถ ส่งผลให้หัวหน้าหรือผู้ปวยประสบความสำเร็จในวิชาชีพ และปัจจัยที่สำคัญด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำของบุคคลและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยส่งผลให้เกิด การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของการปฏิบัติงานเป็นผลให้ผู้บริหารระดับต้นมีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถสร้างค่านิยมร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการนำตนเองและองค์กรสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

(เรมวาล นันท์ศกัณณ์, 2542 ; นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542 ; จีระพร แदनเขตต์, 2543) ดังนั้นภาวะผู้นำที่ส่งผลให้บุคคลสามารถนำตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ ควรมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดย Kouzes and Posner (1995) ได้ศึกษาจากประสบการณ์ของผู้บริหาร ที่ประสบความสำเร็จ ในการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ อย่างเหมาะสมและมีการปฏิบัติ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ ที่มีลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การสร้างกระบวนการที่ท้าทาย (Challenging the Process) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (Inspiring a Shared Vision) การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (Enabling other to act) การทำงานเป็นแบบอย่าง (Modeling the Way) การเสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging the Heart) ผลจากภาวะผู้นำดังกล่าวก่อให้เกิดการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ เสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจ และรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพต่อไป สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งตรงข้ามกับภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ผู้ร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกท้อแท้ ซึ่งส่งผลต่อความล้มเหลวในงาน และวิชาชีพ (เมธินี จิตรอ่อนน้อม, 2542 ; จีระพร แदनเขตต์, 2543 ; Kouzes and Posner , 1995)

ในส่วนของการสนับสนุนจากองค์การก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสำเร็จในงานและอาชีพ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสการให้อิสระในการบริหารงาน การพัฒนาตนเอง การเห็นถึงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน อาจเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในงานและองค์การ จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ผลประโยชน์ที่องค์การมอบให้คือการสนับสนุนต่าง ๆ จากองค์การนั้น มีส่วนทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่มีคุณภาพสูง (High-quality Exchange Relationships) (Konovsky and Pugh, 1994 อ้างถึงใน จันทรืพา ทัดภูธร, 2543) ซึ่งการแลกเปลี่ยนมีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการตอบสนององค์การในทางที่ดีมีประโยชน์ จากการสนับสนุนการปฏิบัติงาน โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาจากองค์การ การใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และการเห็นคุณค่าของผลงาน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจผูกพันในวิชาชีพและองค์การ ในการให้การสนับสนุน ก่อให้เกิดความสมัครใจ ยินดี กระตือรือร้น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สร้างผลการดำเนินงานให้ดีขึ้นส่งผลให้ได้รับความสนับสนุนให้ก้าวหน้า จนเป็นความสำเร็จในวิชาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542 ; Eisenberger et al., 1986 , 2001)

จากประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพ ที่ครอบคลุมด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการเงิน และความก้าวหน้าในงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพทางการพยาบาล ในประเทศไทยยังไม่พบว่ามึงานวิจัยใดเคยทำมาก่อน และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นศูนย์กลาง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้วิชาชีพทางการพยาบาลมีความก้าวหน้าและคงอยู่ต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครหรือไม่
3. ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรใดที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครได้หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร ในการทำนายความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

แนวเหตุผล และสมมติฐาน

ความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานทุกคนในองค์กร เป็นแรงจูงใจภายใน ให้เกิดความมุ่งมั่น ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทการทำงานหนัก เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับ ได้รับผิดชอบงานระดับสูงขึ้นในการบริหารงาน องค์กรเห็นคุณค่าในผลการปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งได้เพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนในระดับที่สูงขึ้น จากประสบการณ์ทำงานของตนเอง ความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นผลลัพธ์ด้านจิตใจ ที่บุคคลสามารถรับรู้ ความสำเร็จในวิชาชีพ และความสามารถของตนเอง ซึ่ง Gattiker and Larwood (1986) ; Judge et al. (1995) ; Peluchette (1993) ได้กล่าวถึงความสำเร็จในวิชาชีพ โดยจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ การรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงปรนัย หรือการรับรู้ภายนอกซึ่งได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับรางวัลค่าตอบแทนที่น่าพอใจ และการรับรู้ความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัย หรือการรับรู้ถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติ รวมถึงได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Pelunchett (1993) ; Korman (1980) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในวิชาชีพ สามารถจำแนกเป็น ความสำเร็จด้านความรู้สึก ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล มีความพึงพอใจ ได้รับการยอมรับ ชื่นชม สรรเสริญ และความสำเร็จด้านวัตถุ ที่บุคคลรับรู้ได้เช่น เงินเดือน ที่เพิ่มสูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งทั้งหมดมีความเกี่ยวข้องกับ จิตใจและคุณภาพชีวิตของบุคคลในองค์กร ความสำเร็จในวิชาชีพจะเกิดขึ้นได้ ต้องมีปัจจัยส่งเสริม ซึ่งแนวคิดของ Kouzes and Posner (1995) กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ; Eisenberger (1986) เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทำให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพ (Thomson and Mabey, 1994 ; Melamed, 1995) ได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล ความสำเร็จในวิชาชีพ กับปัจจัยส่วนบุคคล ทีมนักวิชาการ และ ผู้ศึกษาวิจัยหลายท่านศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล เป็นต้นว่า Guthrie and Datta (1994) ; Judge et al. (1995) ; อารี จรียนนุรักษ์กุล (2528) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา มีผลทางบวกต่อความสำเร็จในวิชาชีพ เนื่องจากบุคลากรที่มีความสามารถนั้น มีกระบวนการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ และการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ นำความรู้มาใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้การ

ดำเนินงานที่สูงขึ้น มีคุณค่าต่อหน่วยงานและองค์กร เป็นปัจจัยให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนเพิ่ม จากการศึกษาของ บวร ประพฤติดี และคณะ (2520) ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับโอกาสของความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานพบว่า ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพการพยาบาลมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ จากประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ในระยะเวลาที่ยาวนานทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาในงานได้ตรงประเด็น สามารถสร้างผลงานที่หลากหลาย และมีประสิทธิผลสูง ประสบการณ์ทำงานจึงเป็นเหตุให้หัวหน้าหรือผู้ปวยสามารถจัดการงานในความรับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นจนประสบผลสำเร็จในงาน (Cox and Harquail, 1991 ; Guthrie and Datta, 1994 ; Judge et al., 1995 ; Parsona et al., 1998)

McGinnis and Morrow (1990) ค้นพบว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ คือ ผู้ที่มีสถานภาพโสด มีเวลาและทุ่มเทให้กับงานมากกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพคู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ White and Cooper(1994) ที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานชาย - หญิง พบว่า สถานภาพการแต่งงานและการมีลูกของพนักงาน เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ของผู้บริหารงานที่เป็นสตรี ในขณะที่ผู้ชายมีสถานภาพสมรสคู่ มีครอบครัว มีบุตร ได้รับการส่งเสริม และเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงกับงานก่อให้เกิด ความสำเร็จในวิชาชีพ

จากปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

ภาวะผู้นำ มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในวิชาชีพ ซึ่ง Kouzes and Posner (1995) ได้เสนอภาวะผู้นำ ในระบวนทัศน์ ที่สมควรเป็นแบบอย่าง 5 คุณลักษณะ ซึ่งได้จากการศึกษา ประสบการณ์ภาวะผู้นำที่มีลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ และก่อให้เกิดประสิทธิผล ประกอบด้วย การสร้างกระบวนการที่ท้าทาย (Challenging the Process) การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม

(Inspiring a Shared Vision) การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (Enabling Others to Act) การเป็นแบบอย่าง (Modeling the Way) การเสริมสร้างกำลังใจ (Encouraging the Heart) ลักษณะที่มีในผู้นำทั้ง 5 ด้านทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กร เป็นการก้าวไปข้างหน้า เกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา สามารถเพิ่มระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับสูงต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพซึ่งแนวคิดดังกล่าว McNeese – Smith (1995) ได้นำมาศึกษาวิจัย พบว่าหัวหน้าหรือผู้ปวย ที่รับรู้ภาวะผู้นำของตนเอง ในด้านการเสริมสร้างกำลังใจ การสร้างกระบวนการที่ทำหาย การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเป็นแบบอย่าง มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลประจำการและสร้างความไว้วางใจ ในการบริหารให้เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers and Porter (1979) ที่เสนอแนวคิดว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร คำนึงถึงการมีส่วนร่วม ในความสำเร็จขององค์กร เป็นดัชนีวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันทำงานให้เกิดผลสำเร็จ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากองค์กร โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น ให้สวัสดิการด้านความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จากสารระดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำซึ่ง ได้แก่ การสร้างกระบวนการที่ทำหาย การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การเสริมสร้างกำลังใจ มีผลทำให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพ

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัย ตั้งสมมติฐานว่าภาวะผู้นำ ได้แก่ การสร้างกระบวนการที่ทำหาย การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การเสริมสร้างกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ

การสนับสนุนจากองค์กร มีความสำคัญต่อความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้วยการให้ความเอาใจใส่ ให้ความพยายาม และความมุ่งมั่น ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ที่ตนเองเห็นถึงความสำคัญ ด้วยความรู้สึกที่ว่า องค์กรทำให้ความคาดหวังเป็นความจริง

ด้วยการตอบแทนและให้รางวัล ในผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมเห็นคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เกิดเป็นความภาคภูมิใจ และมั่นใจในตนเอง กับการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ ตามที่คาดหวัง (Eisenberger et al., 1986) สอดคล้องกับแนวคิดของ Shore and Tetrick (1991) ที่กล่าวว่า การสนับสนุน จากองค์การ เป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จในงาน เป็นทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะของงาน สถานการณ์ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ ในผลประโยชน์หรือความเท่าเทียมกัน ที่ได้รับการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ โดยองค์การ ให้การสนับสนุนในด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารผู้ร่วมงาน สามารถดำเนินงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระ สิ่งเหล่านี้มีผลทำให้บุคคลภายในองค์การ พึงพอใจในงาน สัมครใจและยินดี ร่วมมือกันปฏิบัติภารกิจจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน มีความมั่นใจตนเอง กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น ส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ จนเป็นความสำเร็จในวิชาชีพ จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า การสนับสนุนจากองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนด้านการบริหาร โอกาสก้าวหน้าและได้รับการพัฒนา การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่อย่างดี องค์การเห็นคุณค่าของผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ

จากแนวคิดทั้งหมด ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในวิชาชีพ
2. ภาวะผู้นำ ได้แก่ การสร้างกระบวนการที่ทำหาย การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ การทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การเสริมสร้างกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ
3. การสนับสนุนจากองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์การ การใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และการเห็นคุณค่าของผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในวิชาชีพ
4. ตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การ ตัวใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ ความสำเร็จในวิชาชีพ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรพยากรณ์ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.2 ภาวะผู้นำ

2.1.3 การสนับสนุนจากองค์การ

2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลทางบวกด้านจิตใจตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จาก ความก้าวหน้า หรือ การเลื่อนตำแหน่งในงานที่สูงขึ้น เลื่อนระดับชั้น รวมถึงการขึ้นเงินเดือน และการได้รับรางวัล รู้สึกมีความมั่นคงในงานมากขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน วัดได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Gattiker and larwood (1986) ซึ่งองค์ประกอบความสำเร็จในวิชาชีพประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ความสำเร็จด้านการทำงาน หมายถึง การที่ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่า มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ เสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ มอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานที่ทำ แสดงความสามารถด้านการบริหาร เพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์การ ทำงานด้วยใจรักและรับผิดชอบในหน้าที่ มีความสุขในงานที่ทำได้อยู่ในตำแหน่งงานที่ตนพอใจ

1.2 ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการยอมรับ ชื่นชมจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการประเมินงานว่าปฏิบัติงานได้ดี ผู้บริหารระดับสูงให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถือ และเต็มใจให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

1.3 ความสำเร็จด้านการเงิน หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยได้รับผลประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารระดับเดียวกัน และเหมาะสมกับผลงาน ตามที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยคาดหวัง

1.4 ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และมีความพึงพอใจกับตำแหน่งที่ได้รับ รวมทั้งได้ก้าวสู่เป้าหมายการทำงานที่วางไว้ในการทำงานในวิชาชีพในเวลาที่กำหนด บ่งบอกได้ถึงความก้าวหน้าและความรับผิดชอบในงานที่ทำ และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยแสดงถึงการกระทำหรือการปฏิบัติภาวะผู้นำโดยใช้ศิลปะในการกระตุ้น ชักจูง โน้มน้าว ระดมความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้เกิดความต้องการปฏิบัติงานด้วยความพยายาม พยายามในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่ขึ้นตามแนวคิดของ Kouzes and Posner (1995) ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ

2.1 การสร้างกระบวนการที่ทำหาย หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยปฏิบัติหรือดำเนินการให้การสนับสนุนแนวความคิดที่ดีเต็มที่ ทำหายกล้าได้กล้าเสีย และยอมรับกับสิ่งที่ทำหาย กล้าเสี่ยง เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำการทดลอง ค้นหาแนวทางใหม่ที่ดีกว่าในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นโอกาสไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

2.2 การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยมีความกระตือรือร้น เชื่อมมั่นในความสามารถของตน สามารถทำในสิ่งที่ยาก สามารถระบุพันธกิจและเป้าหมายที่จะให้ผู้ตามสามารถเข้าไปร่วมงาน สามารถมองภาพอนาคตขององค์การและอธิบายถึงอนาคตที่เป็นไปได้ ใช้การสร้างแรงบันดาลใจไม่ใช้คำสั่ง สามารถสื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น มีการสนทนาแบบย้อนกลับ รวมถึงการใช้ภาษาที่เร้าใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่น

2.3 การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ป้วยให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานและบุคลากรอื่นในการทำงาน ได้เสริมสร้างอำนาจให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความเข้มแข็ง แข็งแกร่งมีความสามารถทำงานเป็นทีม ชื่นชม ให้กำลังใจ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของงานที่ทำ ได้ให้โอกาสผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรมมีความยึดมั่นผูกพันในงานและองค์การ ให้อำนาจกับผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังอำนาจในงานและทุ่มเท อุทิศตนเองให้กับงาน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ร่วมงาน

2.4 ทำงานเป็นแบบอย่าง หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยได้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน เต็มใจที่จะทำงานให้เป็นแบบอย่างก่อน สร้างความยึดมั่นผูกพันให้ปรากฏอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ก้าวหน้า มีบุคลิกภาพที่ดีเป็นตัวอย่างให้กับผู้ร่วมงาน อุทิศตนให้กับงาน รู้ชัดแจ้งในหลักการที่ตนจะปฏิบัติ ยืนหยัดในสิ่งที่ตนเชื่อและปฏิบัติว่าทำอย่างถูกต้อง ปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรม ยึดมั่นในคำพูดและปฏิบัติตามคำสัญญา มีการวางแผนอย่างรัดกุม และต่อเนื่อง มีการประเมินผลย้อนกลับ รู้จักแก้ไขข้อผิดพลาด

2.5 การเสริมสร้างกำลังใจ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยมีความจริงใจ ดูแล สนับสนุน เสริมสร้างกำลังใจ นำพาผู้ร่วมงานก้าวไปข้างหน้า กระตุ้นให้มีการยอมรับในคุณค่าของตนเอง ทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน ให้รางวัลแก่ผู้ประสบความสำเร็จ สร้างความมั่นใจว่าผู้ร่วมงานสามารถทำงานสำเร็จได้ และประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยในความพยายามของผู้ร่วมงาน พร้อมมีการฉลองความสำเร็จให้กับผู้ร่วมงาน

3. การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยรับรู้และได้รับการยอมรับจากผู้บริหารระดับสูง ทำให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความสำคัญต่อการคิด เป็นความชื่นชอบของผู้ร่วมงาน มีพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขององค์กร และผู้ปฏิบัติงาน ปรากฏให้เห็นและรับรู้ได้ องค์กรให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานให้สวัสดิการที่เกี่ยวกับชีวิตและการมีสุขภาพดี ได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรมเป็นบรรทัดฐานขององค์กรที่นำไปสู่ค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกต่อหน้าที่ ๆ เป็นความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และให้ความร่วมมือและใช้ความสามารถ ความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุ และสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Eisenberger et.al (1986) โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

3.1 การสนับสนุนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยได้รับการสนับสนุนทางการปฏิบัติงาน องค์กรยอมรับความล้มเหลวในบางครั้งที่เกิดขึ้น ยอมรับความพยายามที่พิเศษในการทำงาน ได้รับความพึงพอใจในงานและองค์กร ได้รับโอกาสแก้ไข ในงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จได้ ตอบสนองต่อคำเรียกร้องอย่างมีเหตุผล ใช้ความสามารถของบุคลากรช่วยเหลือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานและองค์กรให้ความสำคัญต่อความคิดเห็น

3.2 โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์กร หมายถึงการที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพิ่มเติม มอบหมายงานที่สำคัญ น่าสนใจ และเหมาะสมกับความสามารถ ตอบสนองต่อข้อเรียกร้องที่เป็นไปได้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน

3.3 การใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง

การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้ความสนใจความเป็นอยู่และ
ภาวะสุขภาพ ช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเสมอ

3.4 การเห็นคุณค่าของผลงาน หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการยกย่อง
ชมเชย สรรเสริญกับความสำเร็จ เห็นถึงความสำคัญและความพยายามในการทำงานรวมถึง
คุณค่าว่ามีส่วนสนับสนุน และสร้างสรรค์ให้องค์การรุ่งเรือง ให้รางวัลอย่างสมเหตุสมผล ส่งเสริม
การทำงานให้อำนาจในการทำงานในองค์การ

4. ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็น

4.1 สถานภาพสมรส หมายถึง ภาวะการเป็นโสด การแต่งงาน และการหย่าร้าง
หรือหม้ายของหัวหน้าหอผู้ป่วย

4.2 ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพ หมายถึง จำนวนปีที่หัวหน้าหอผู้ป่วย
ทำงานในวิชาชีพเริ่มดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมาจนกระทั่งถึงขณะที่ทำการวิจัย

4.3 การศึกษาหมายถึง ระยะเวลาที่หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ในการศึกษาหลังจากจบ
ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

5. หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ
การพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหัวหน้าหน่วยที่
ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
และการสนับสนุนในองค์การ เพื่อส่งเสริมการรับรู้ถึงความสำเร็จของวิชาชีพทางการพยาบาลของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย

2. เป็นแนวทางในการดำเนินพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้เกิดความ
สำเร็จในวิชาชีพ

3. เป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยอื่น ๆ ที่สนใจ เพื่อทำการวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้อง อันนำ
มาซึ่งองค์ความรู้ ที่หลากหลายยิ่งขึ้นไป