

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วทั้งในระดับโลก และระดับประเทศ ที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระบบทุนนิยมเป็นกระแสหลักของโลก ทำให้เกิดการแข่งขันในระดับนานาชาติมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ ธุรกิจการค้า อุตสาหกรรม การบริหารการจัดการ มีการกล่าวว่าการมีทรัพยากรมากเท่าใดก็ไม่สำคัญเท่ากับเรามีปัญญา หรือความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร แรงงาน และคุณภาพของคน สถานการณ์เช่นนี้ ประเทศไทยคงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในสังคมโลก จึงต้องมีการวางแผนในการแก้ไขปัญหา การป้องกันปัญหา การวางแผนเพื่อการพัฒนา ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2555, หน้า 4) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญ และให้การพัฒนาคนในทุกระดับของสังคมอย่างจริงจัง การพัฒนาคุณภาพของคนในชาติมีปัจจัยหลายสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการพัฒนา สิ่งหนึ่งที่สำคัญและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาดังกล่าวคือ การที่คนในชาติมีสภาวะสุขภาพอนามัยดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพราะพื้นฐานของความพร้อมในเรื่องของสภาวะสุขภาพของประชาชนจะเป็นปัจจัยนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของคนในด้านอื่นๆ ต่อไป ดังนั้น การกำหนดทิศทางในการพัฒนาคนในปัจจุบันจึงถือเป็นเป้าหมายแรกสุดในการพัฒนา

เป็นที่ยอมรับกันว่าบุคคลที่มีความสำคัญในทุกๆ ระดับของสังคม คือบุคคลที่เป็นผู้นำ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอด สวัสดิภาพ และสันติสุขของสังคมและประเทศชาติทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำยังมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกๆ ระดับ ทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลก ระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น (สงวน นิตยารัมพงศ์, 2542, หน้า 83) ในระดับองค์กร มีการยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (results-based management) ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ล้วนแต่ขึ้นอยู่กับภูมิปัญญา ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำองค์กร เนื่องจากผู้นำมีความสำคัญจึงมีแนวคิดและการศึกษาเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำขึ้น ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย อาทิเช่น ผู้นำควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองกว้าง คิดไกล เป็นคนฉลาด สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม จูงใจให้คนอื่นร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเลิศหรือได้ผลผลิตที่มีคุณภาพสูงสุด (พระธรรมปิฎก, 2552, หน้า 8)

ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้มีการศึกษาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ แนวคิดทฤษฎีใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิด

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือ เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (vision) มีการกระจายอำนาจหรือการสร้างเสริมพลังใจ (empowering) เป็นผู้มีคุณธรรม (moral agents) และมีการกระตุ้นผู้นำให้เป็นผู้ตามด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะพิจารณาที่ลักษณะของผู้นำ พฤติกรรม อำนาจ รวมทั้งตัวแปรสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแนวทางที่กว้างกว่าแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังมีแง่มุมที่มีความเฉพาะ ซึ่งทำให้การวิจัยและการพัฒนาในแนวนี้นี้มีความแตกต่างจากทฤษฎีอื่นๆ ผลจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับในองค์กรของประเทศต่างๆ พบว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงาน และองค์การสูงขึ้นแม้สภาพการณ์ขององค์กรจะมีข้อจำกัดต่างๆ เพียงใด ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่สนใจของนักวิชาการทางการบริหารทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม การศึกษา สาธารณสุข หน่วยงานที่ไม่หวังผลกำไร และหน่วยงานอื่นๆ นอกจากนี้ได้มีการเสนอว่าควรมีการพัฒนาผู้นำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง (Yukl Gray & Fleet, 1992, p. 174)

แบส และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, p. 2; Bass, 1999, p. 112) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงานและผู้ตาม ทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและองค์การเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักจูงให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) การบรรลุสู่ความสำเร็จตนเอง (self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ทั้งของตนเอง ของผู้อื่นรวมทั้งขององค์การและสังคม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) หรือการมีคุณลักษณะพิเศษ (charisma) เป็นการมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวก และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา 3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตาม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้บุคคลบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวม จากแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้เห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับสังคมไทย ที่ต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นสากลเหมาะสมกับยุคโลกาภิวัตน์ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มาพัฒนาภาวะผู้นำในสังคมไทย

“โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล” เป็นหน่วยบริการสุขภาพขั้นพื้นฐานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนมากที่สุด ซึ่งในระดับตำบลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถือได้ว่าเป็นสถานบริการสาธารณสุขที่เป็นจุดเชื่อมต่อระหว่าง ชุมชนกับระบบบริการสาธารณสุข โดยมีพันธกิจ และบทบาทในด้านการจัดบริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการควบคุมป้องกันโรค ด้านการฟื้นฟูสภาพ และด้านการคุ้มครองผู้บริโภค (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2553, หน้า 2) นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ในการฝึกอบรมสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชนบทด้วย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีสุขภาพดีของประชาชน การดูแลสุขภาพเพื่อทำให้เกิดสภาวะของความสุขทั้งทางด้านกาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณความเป็นคน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งโรเมอร์ (Roemer, 1991, p. 107) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบสุขภาพไว้ว่า ระบบสุขภาพจะเป็นการมองที่โครงสร้างขององค์การว่าเอื้อหรือสอดคล้องต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ ด้านงบประมาณการบริการ และการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับระบบสุขภาพของประเวศ วะสี (2543, หน้า 46) ที่มองว่าระบบสุขภาพประกอบด้วย การบริการสุขภาพ การงบประมาณ การผลิตบุคลากร ซึ่งหากจะมองความสัมพันธ์ระหว่างระบบสุขภาพกับการพัฒนาบุคลากร จะพบว่าระบบสุขภาพจะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการสนับสนุน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านนโยบาย ตลอดจนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ การจัดรูปแบบการปฏิบัติงาน มอบหมายบทบาทหน้าที่ และควบคุมกำกับการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามแผนงานโครงการต่างๆ การจัดแบ่งหน้าที่และมอบหมายงานที่รับผิดชอบแก่บุคลากรอื่นๆ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เป็นไปตามความเหมาะสม และความสอดคล้องกับปริมาณงาน จำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้าน รวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ อีกทั้งยังมีบทบาทอย่างสูงในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับชุมชนให้ประชาชนมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในแต่ละแห่งต้องบริหารจัดการงาน ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการทั้งงานด้านวิชาการ งานบริการและงานบริหาร ซึ่งลักษณะการทำงานจะต้องสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหน่วยงานต่างๆ ในระดับตำบล บทบาทผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา เพราะภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ การจัดบริการสาธารณสุขผสมผสานแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบรวมทั้งเป็นที่เลี้ยงให้ออกสาสมัครสาธารณสุขและประชาชนในการพัฒนางานสาธารณสุขของชุมชน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารหน่วยงานสาธารณสุขเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยังขาดภาวะผู้นำในตนเอง บางคนยังมีแนวคิดการทำงานการบริหารงานแบบเก่าๆ ขาดวิสัยทัศน์และกระบวนทัศน์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเรื่องหลักการบริหารงานและการมีภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความต้องการเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่พบว่ามีความต้องการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกเป็นความต้องการมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิธีการสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจภายใน และการพัฒนาคุณธรรมตามลำดับ

นอกจากนี้กระแสของการปฏิรูประบบราชการ ยังทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทสำคัญ และมีโอกาสในด้านการบริหารจัดการงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มมากขึ้น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจึงต้องใช้กระบวนการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำในการแก้ไขปัญหาของชุมชนด้วยศักยภาพตนเองเป็นส่วนใหญ่ จะเห็นได้จากการเพิ่มงบประมาณไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีในชุมชน ให้ได้รับผลตอบแทนสูงสุด ผู้บริหารในระดับท้องถิ่นโดยเฉพาะผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องปรับตัวเองให้มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถทางด้านการบริหาร จึงจะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นๆ เพราะการเติบโตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทอย่างสูงในการชี้แนะ และกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหาของชุมชนโดยใช้กระบวนการจัดการอย่างเต็มที่ เพื่อสนองตอบนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขตามบทบาทหน้าที่ และพันธกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งการมีแบบภาวะผู้นำที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บริหาร ประสบผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้ทราบว่าแบบภาวะผู้นำที่ดีเป็นอย่างไร แบบภาวะผู้นำแต่ละแบบมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือไม่เพียงใด ผู้วิจัยเห็นว่าการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการบริหาร เพื่อพัฒนาผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาศักยภาพตามแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในปัจจุบันองค์กรยุคใหม่จำเป็นต้องมีการเตรียมบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา การทำให้กำลังคนที่มีอยู่เป็นกำลังคนที่มีคุณภาพนั้น ย่อมถือว่าเป็นความต้องการของผู้บริหารในทุกระดับ การพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพต้องมีการวางแผนระยะยาวเพื่อเตรียมรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น และเพื่อส่งเสริมให้พฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา ปรับตัวไปตามยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้จะทำให้การบริหารงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประสบผลสำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานราชการและประชาชน

องค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะเป็นกลไกสำคัญที่จะคิดค้นรูปแบบ เพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการ เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐได้มีการบริหารจัดการ ครบตามองค์ประกอบของระบบสุขภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเสริมสร้างความรู้ และเพิ่มทักษะความเป็นผู้นำแก่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยเฉพาะภาวะผู้นำที่เป็นปัญหาและต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้แก่ การสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก วิธีสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การสร้างแรงจูงใจภายใน เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นทั้งตัวเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นผู้นำ เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแก่ตัวผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเอง และยังช่วยพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้าง และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการตามบริบทของสังคม บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งคำถามการวิจัยดังนี้

1.2.1 กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีรูปแบบอย่างไร

1.2.2 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่พัฒนาแล้วมีความเหมาะสมหรือไม่

1.2.3 หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่พัฒนาแล้วมีประสิทธิภาพเพียงใด

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1.3.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1.3.2 เพื่อทดลองหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1.3.3 เพื่อประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1 เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม

เนื้อหาที่จะนำมาใช้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วยความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาจากรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบของแบบ

และอโวลีโอ (Pillai, Schreisheim, & Williams, 1999, pp. 909-911; citing Bass, & Avolio, 1991) และกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4.2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1) ประชากรที่ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย

(1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความต้องการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารหน่วยงานสาธารณสุข จำนวน 10 คน

(2) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความต้องการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยวิธีการสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยนักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ แพทย์แผนไทย เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม จำนวน 370 คน

(3) ประชากรที่ใช้ในการประเมินโครงสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการฝึกอบรม ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารงานสาธารณสุข จำนวน 10 คน

2) ประชากรที่ใช้ในการทดลองหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน

3) ประชากรที่ใช้ในการประเมินผลหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย

(1) ประชากรที่ใช้ในการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมในด้านความรู้ เจตคติ และระดับทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังการอบรม และหาประสิทธิภาพของหลักสูตรการฝึกอบรมระหว่างและหลังการอบรม ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 คน

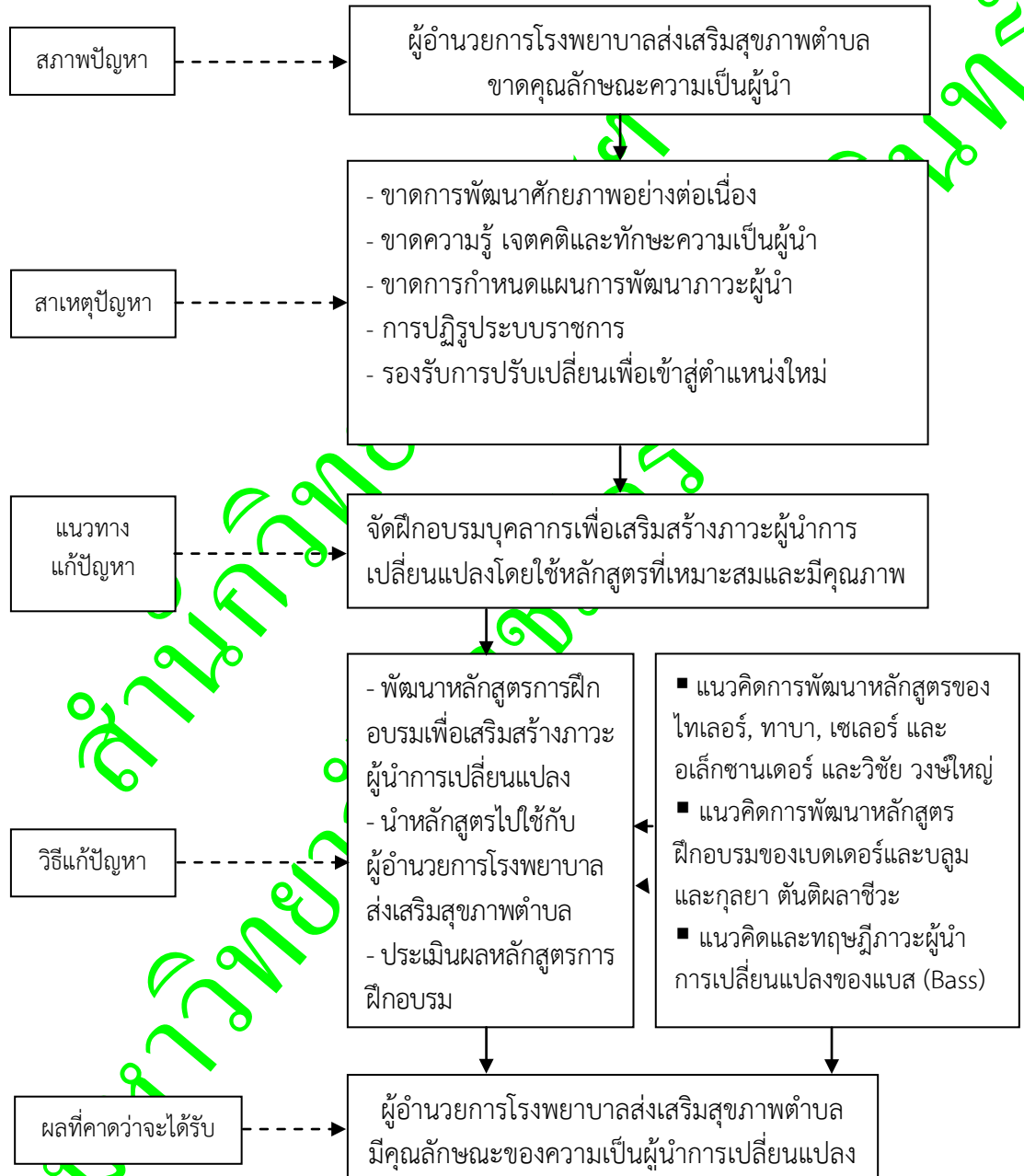
(2) ประชากรที่ใช้ในการประเมินผลหลักสูตรฝึกอบรมด้านระดับทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังการอบรม ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการอบรม จำนวน 100 คน

1.4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองหลักสูตรการฝึกอบรม

ระยะเวลาที่ใช้ในการทดลองและประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในช่วงเดือน ธันวาคม 2555 – พฤษภาคม 2556

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1.6.1 หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง เอกสารหลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เพื่อใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเอกสารหลักสูตรประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรม สื่อการฝึกอบรม และการวัดผลประเมินผล นำมาสร้างเป็นคู่มือในการฝึกอบรม

1.6.2 การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดทำและพัฒนากรจัดมวลงประสพการณ์ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และทักษะ ที่สามารถนำไปพัฒนากลุ่มเป้าหมายให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้โดยการศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ รวบรวมสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ใช้หลักสูตร จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมากำหนดเป็นรายละเอียด ในแต่ละส่วนขององค์ประกอบหลักสูตร แล้วจึงนำหลักสูตรไปทดลองใช้ปฏิบัติจริงและประเมินติดตามผลการใช้หลักสูตรเพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาหลักสูตรต่อไป

1.6.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วม งานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ การทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีการยอมรับ เชื่อมั่นศรัทธา ภาคภูมิใจและไว้วางใจในความสามารถของผู้นำ มีความยินดีที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานตามภารกิจ โดยผู้นำจะมีการประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม เน้นความสำคัญในเรื่องค่านิยม ความเชื่อและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความมั่นใจที่จะเอาชนะอุปสรรค

2) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อกลุ่ม มีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง และเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย มีความตั้งใจแน่วแน่ในการทำงาน มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงาน มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนักถึงสิ่งสำคัญ

3) การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มองปัญหาในมุมต่างๆ มีการวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน

1.6.4 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราที่ยกระดับจากสถานีอนามัยตามโครงการยกระดับสถานีอนามัยขึ้นเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีผู้บริหารหน่วยงาน คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีจำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 120 แห่ง

1.6.5 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุขหรือตำแหน่งอื่นๆ ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 120 คน มีหน้าที่ในการวางแผนจัดระบบงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานสาธารณสุข

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารหน่วยงาน กระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป