

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกาภิวัตน์นำมาซึ่งกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตในปัจจุบันและแนวโน้มอันไม่หยุดนิ่งในอนาคต ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม แม้โลกาภิวัตน์จะเป็นพัฒนาการที่ก้าวล้ำแห่งมวลมนุษยชาติอันสืบเนื่องมาจากวิวัฒนาการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หากย่อมมีผลกระทบทั้งทางบวกและลบแก่ทุกภาคส่วนของสังคม โลกอย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ระบบบริการสุขภาพได้รับผลกระทบดังกล่าวไม่แตกต่างจากภาคส่วนอื่น นำมาซึ่งทิศทางการปฏิรูประบบบริการพยาบาลให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ความสำเร็จของแนวนโยบายระบบสุขภาพใหม่ย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้นำทางการพยาบาลในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางการพยาบาลจะต้องนำองค์ความรู้ด้านการบริหาร วัตกรรมการจัดการความรู้ และการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบริการการพยาบาลที่พึงประสงค์ให้เกิดในระบบสุขภาพใหม่ (สภาพยาบาล, 2552) สภาพยาบาลจึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางการพยาบาลโดยจัดให้การส่งเสริมศักยภาพผู้นำทางการพยาบาล บรรจุอยู่ใน แผนพัฒนาคุณภาพระบบบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ แผนงาน 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างศักยภาพของผู้บริหารและผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับให้สามารถนำองค์การพยาบาลให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี นำการเปลี่ยนแปลงในระบบบริการพยาบาลที่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการสุขภาพของประชาชนและผู้ใช้บริการ โดยใช้รูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย ทักษะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทักษะที่จำเป็นของผู้นำทางการพยาบาลยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551)

การศึกษาผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อศักยภาพการทำงานของนักบัญชีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่าประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับศักยภาพการทำงาน (พิกุล สุขสุข, 2549) เช่นเดียวกับการศึกษาผลกระทบของประสิทธิผลการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดอุดรธานีที่พบว่าประสิทธิผลการบริหาร

การเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร (ณรงค์ จันทรา, 2549) และยังมีการศึกษาพบว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (เจเลีย อันทรบุตร, 2550) ซึ่งเป็นการยืนยันถึงความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ

โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานสู่ระบบราชการใหม่เพื่อสนองตอบนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ไทยในเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2553 ส่งผลให้ผู้นำทางการพยาบาลทุกระดับในโรงพยาบาลต้องสามารถนำ และบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะ ในหอผู้ป่วยซึ่งมีความสำคัญและเป็นศูนย์กลางของหน่วยบริการสุขภาพที่มีผู้ป่วยและญาติเข้ามา มีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคลากรพยาบาล และประสิทธิผลของโรงพยาบาลมากกว่าร้อยละ 50 เป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ในกลุ่มงานพยาบาลที่ส่วนใหญ่เป็นผลงานระดับหอผู้ป่วย (จิตติมา จานงเลิศ, 2550) โดยมีพยาบาลระดับชำนาญการในหอผู้ป่วยเป็น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ต่อการบริหารงานในระดับหอผู้ป่วยทั้งด้านการบริหารองค์การและบริหารการพยาบาล เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและศูนย์กลางของความสำเร็จในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในหอผู้ป่วย จึงควรพัฒนาให้พยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้และเจตคติที่ดี ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีความสามารถที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของผู้นำ (พิริยลักษณ์ ศิริสุภลักษณ์, 2552) การฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีจึงควรใช้รูปแบบของการฝึกอบรม เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดในหนึ่งในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญ ในตัวบุคคล และเป็นกุญแจไขไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ (วิจิตร อาวะกุล, 2537) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อนำข้อมูลจากผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารใช้ในการ พัฒนาความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงสำหรับพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ

คำถามของการวิจัย

การฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความรู้และเจตคติในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย (กลุ่มทดลอง) ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหอผู้ป่วย
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย (กลุ่มทดลอง) ก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในหอผู้ป่วย

สมมติฐานของการวิจัย

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลจึงต้องการทักษะใหม่ ๆ และความมั่นใจที่จะทำให้มีความมั่นใจได้ว่าความสามารถของพวกเขาเพียงพอที่จะจัดการกับความเปลี่ยนแปลงแบบวันต่อวันในการดูแลผู้ป่วยได้ (Wolf, Bradle, & Greenhouse, 2006) ความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางการพยาบาล เพื่อสนองตอบและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไปในทางที่สร้างสรรค์และเพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เข้าใจต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานให้มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (ยงยุทธ เกษสาคร, 2547 อ้างถึงใน วรรณชนานันท์ คูหาศักดิ์, 2549) โดยบุคคลจะเกิดการเรียนรู้เมื่อได้รับความรู้หรือข้อมูลใหม่เข้าไปเสริมประสบการณ์เดิม (สุรพงษ์ โพธิ์แก้ว, 2547) และเจตคติเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้และข้อมูลที่ได้รับ (บุญศรี คำชาย, 2540; วิมล คชะ, 2546) ความรู้ความเข้าใจที่บุคคลมีต่อสิ่งใดจึงมีผลต่อเจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2547) จากเหตุผล และผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

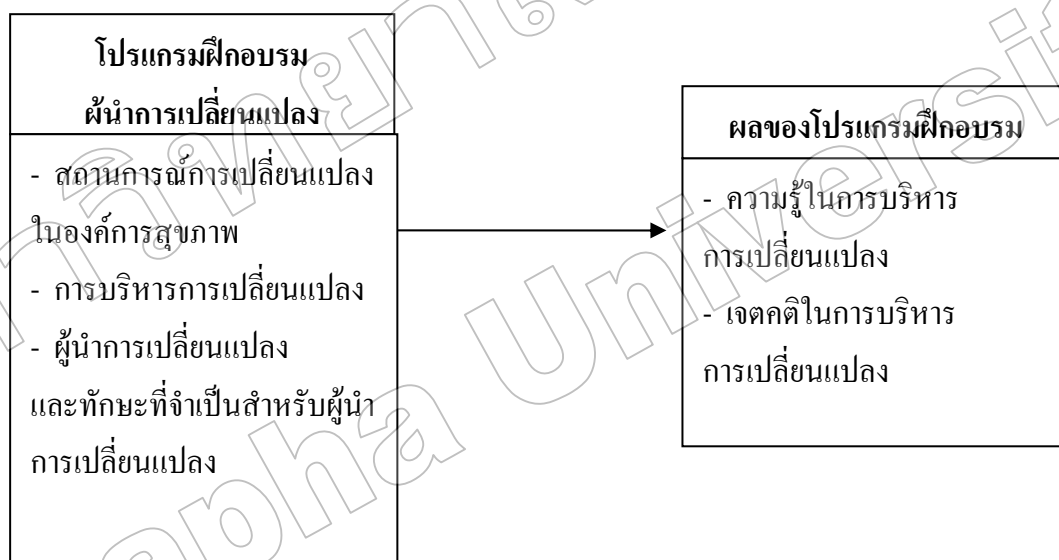
1. ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ภายหลังได้รับ โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง สูงกว่าก่อนการได้รับ โปรแกรม
2. เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ภายหลังได้รับ โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง สูงกว่าก่อนการได้รับ โปรแกรม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วย

ของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีเจตคติที่ดี ต่อการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติบทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยโดยใช้กระบวนการ ฝึกอบรม ซึ่งโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้พยาบาลชำนาญการมีความรู้ และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงดีขึ้น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. พัฒนาพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ให้มีความรู้และเจตคติที่ดีในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการนำโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้ในการพัฒนาความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้แก่พยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ

3. เป็นเครื่องมือต้นแบบสำหรับการพัฒนาความรู้และเจตคติในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงแก่โรงพยาบาลอื่น ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสภาวะการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อศึกษาผลของ โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงต่อความรู้และเจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษากับพยาบาลชำนาญการในหอผู้ป่วยของ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยครอบคลุมเนื้อหาเรื่องสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในองค์การสุขภาพ การบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และเจตคติ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรมฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง หลักสูตรฝึกอบรมผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีเนื้อหาประกอบด้วย สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในองค์การสุขภาพ และบริการพยาบาล การเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ได้แก่ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสัมพันธภาพ และการสร้างแรงจูงใจ โดยกิจกรรมการเรียนรู้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโปรแกรม การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการเรียนรู้ด้วยผู้ใหญ่

2. ความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของพยาบาล ชำนาญการในหอผู้ป่วยเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการหาคำตอบ และประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาสถานการณ์ต่าง ๆ ในหอผู้ป่วยซึ่งประเมินได้จากผลคะแนนการตอบแบบทดสอบความรู้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3. เจตคติในการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้ ความรู้สึก และแนวโน้ม ของการแสดงพฤติกรรมทางบวกที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.1 เชื่อในการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาสที่จะได้ค้นพบแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่า ที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

3.2 เชื้อมั่นในความสำเร็จของเป้าหมายว่าจะนำมาซึ่งหนทางสู่ความก้าวหน้าขององค์กร

3.3 มีความมุ่งมั่น ความพยายาม กระตือรือร้นที่จะพัฒนาองค์กร

3.4 ยอมรับการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

3.5 มองไปข้างหน้าเปิดรับแนวคิดใหม่ ค้นหาสิ่งใหม่ สิ่งที่แตกต่างกันออกไป

3.6 มีปัญหาต้องจัดการกับปัญหานั้น ๆ ไม่หนีปัญหา

4. พยาบาลชำนาญการ หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือพยาบาลวิชาชีพอาวุโสที่เป็นผู้บริหารระดับต้นในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยเป็นผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบันอย่างน้อย 3 ปี

5. หอผู้ป่วย หมายถึง สถานที่หรือหน่วยที่ให้บริการผู้ป่วยแบบรับไว้ดูแลในโรงพยาบาลของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ จำนวน 11 หน่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยสูติรีเวชกรรม หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ หอผู้ป่วยอาคาร 2 ชั้น 6 หอผู้ป่วยวิกฤต แผนกห้องคลอด แผนกทารกแรกเกิด และแผนกบำบัดเด็กพิเศษ
ไอ.ซี.ยู. กุมาร