

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม

โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วชิรา สุเมธวิทย์¹, วรณีย์ ชัยเฉลิมพงษ์², กิตติ พิทักษ์นิตินันท์³

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาล

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วชิรา สุเมธวิทย์¹, วรณีย์ ชัยเฉลิมพงษ์², กิตติ พิทักษ์นิตินันท์³

ว. เภสัชศาสตร์อีสาน 2554;7(3) : 61-72

Received : 16 August 2011

Accepted : 31 August 2011

บทนำ: การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข **วิธีดำเนินการวิจัย:** ศึกษาจากกลุ่มประชากร 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียงขึ้นไป ใช้แบบวัดประเมินความเป็นผู้นำของตนเองจำนวน 325 คนและกลุ่มที่ 2 หัวหน้างานเภสัชกรรม ใช้แบบวัดประเมินความเป็นผู้นำของหัวหน้าโดยผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 1,069 คนโดยพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของ Meehanpong (2004) ที่ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985); Avolio *et al.*, (1999) มีองค์ประกอบดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ใช้การส่งแบบวัดทางไปรษณีย์ **ผลการศึกษาวิจัย:** ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมจากการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.35, ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.61 ตามลำดับ) แต่การประเมินตนเองของหัวหน้าสูงกว่าการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.001$) เมื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบตามประเภทโรงพยาบาลพบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่ได้จากความคิดเห็นของหัวหน้าสามารถทำได้โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกปฏิบัติ และการศึกษาอย่างเป็นระบบในมหาวิทยาลัย เมื่อจบการศึกษา ควรมีการอบรมภาวะผู้นำ โดยการพัฒนาทั้งความรู้ บุคลิกภาพและสมรรถนะ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เภสัชกรโรงพยาบาล

¹ ภ.ม., กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลศรีสะเกษ

² ประ.ด., คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³ ภ.ม., สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี

* ติดต่อผู้พิมพ์ : ภญ.วชิรา สุเมธวิทย์ Tel: 045-631486, Fax: 045-617627, E-mail: pooy1417@hotmail.com

¹ M.S., Department of Pharmacy, Sisaket Hospital

² Ph.D., Faculty of Pharmaceutical Sciences, KhonKaen University

³ M.S., Bureau of Health Service System Development, Department of Health Service Support, Ministry of Public Health, Nonthaburi

* Corresponding author: WachiraSumethiwit Tel: 045-631486, Fax: 045-617627, E-mail: pooy1417@hotmail.com

Abstract

Transformational Leadership of Heads of Pharmacy Department of Hospitals under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health

Wachira Sumethiwit^{1*}, Wannee Chaichalermpong², Kitti Pitaknitinan³

IJPS, 2011; 7(3) :61-72

Introduction: The purpose of this survey research was to measure the transformational leadership level of heads of pharmacy departments of hospitals under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. **Methods:** There were 2 sample groups: 1) heads of pharmacy departments in regional/general hospitals and community hospitals with 60 or more beds (325 persons); 2) pharmacists who were subordinates of the heads of department in regional/general hospitals and community hospitals (1,069 persons). This Study developed a measure of the transformational leadership with the theoretical framework of transformational leadership of Bass and Avolio, Bass and Jung. The leadership questionnaire consisted of three components: 1) Charismatic – Inspirational Leadership; 2) Intellectual Stimulation and 3) Individualized Consideration. **Results:** It was found that the level of transformational leadership assessed by the Heads themselves and that assessed by subordinates were high ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.36, ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 0.62) with heads assessing higher level than subordinates ($P < 0.001$). **Conclusion:** Self-assessed transformational leadership by heads of pharmacy departments in regional/general hospitals and community hospitals showed no significant difference. Most of the heads were interested in improving their leadership by means of training, self-study learning, field studies and formal studies in university. In addition, there should, after graduation, be continuous provision of leadership training emphasizing on knowledge, personality and competency.

Keywords: Transformational leadership, Hospital pharmacist

บทนำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการอิทธิพล ที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการระหว่างผู้นำกับผู้ตาม อันเนื่องมาจากการมีอำนาจและศิลปะของผู้นำในการจูงใจ ชี้นำ และผลักดัน กลุ่มคนหรือองค์กรให้กระทำการต่างๆ อย่างเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรนั้น (Chaichalermpong, 2009)

ภาวะผู้นำเป็นจุดประกายให้กลุ่มคนในองค์กรเกิดพฤติกรรมที่ประสานสอดคล้องและมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกันภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดองค์กรที่มีการดำเนินการเป็นเลิศดังเห็นได้จากการพิจารณารางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award หรือ TQA) เป็นรางวัลคุณภาพที่มีเกียรติมีศักดิ์และสิทธิ์สูงสุดที่มีการมอบให้แก่องค์กรที่ได้รับการประเมินว่ามีผล

การปฏิบัติงานเป็นเลิศมีมาตรฐานระดับโลกโดยมีเกณฑ์ในการดำเนินการ 7 หมวดได้แก่ภาวะผู้นำ (Leadership) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) การมุ่งเน้นลูกค้าและการตลาด (Customer and Market Focus) สารสนเทศและการวิเคราะห์ (Information and Analysis) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (Human Resource Focus) การจัดการกระบวนการ (Process Management) และผลลัพธ์ทางธุรกิจ (Business Result) (Summapan, 2003)

กองโรงพยาบาลภูมิภาคกระทรวงสาธารณสุขร่วมกับสมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาลได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาลขึ้นเมื่อปี 2542 เพื่อให้เภสัชกรทุกโรงพยาบาลในประเทศไทยพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดพบว่าภาวะผู้นำและการบริหารจัดการเภสัชกรรมได้ถูกกำหนดไว้เป็นมาตรฐานแรกที่ต้องพิจารณาโดยมาตรฐานทั้งหมดประกอบด้วย 6 มาตรฐานดังนี้ (The Association of Hospital Pharmacy, 2006)

มาตรฐานที่ 1 ภาวะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการเภสัชกรรม

มาตรฐานที่ 2 การบริการเภสัชสนเทศและการให้การศึกษาด้านยา

มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผล

มาตรฐานที่ 4 การกระจายและการควบคุมยา

มาตรฐานที่ 5 อุปกรณ์สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งข้อสนเทศทางยา

มาตรฐานที่ 6 การศึกษาวิจัย

การกำหนดมาตรฐานของสมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายรวมถึงทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดคุณภาพบริการสูงสุดแก่ผู้ป่วยและประชาชนทั้งในแง่ของการรักษา พยาบาล และการส่งเสริมสุขภาพ

ในการศึกษาถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) นักทฤษฎีได้พยายามศึกษาเพื่อค้นหาว่าทฤษฎีภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา Burns (1978 cited in Bass and Riggio, 2006) ได้เสนอแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากผลงานวิจัยเรื่องผู้นำของผู้บริหารระดับอาวุโสพบว่ามีความพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำประมาณ 142 พฤติกรรม และมี 73 พฤติกรรม ที่สามารถอธิบายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำเชิงจัดการ (Transactional leadership)

1. ผู้นำเชิงจัดการ (Transactional leader) เป็นผู้นำที่ใช้หลักในการติดต่อระหว่างบุคคล มุ่งชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายของงาน ทำงานให้เสร็จเป็นวันต่อวัน

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leader) เป็นผู้นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงเชื่อว่าผู้นำควรแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าภาวะผู้นำเชิงจัดการ เพราะสามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้

จากงานวิจัยของ Avolio and Bass (1994 อ้างถึงใน Bass and Riggio, 2006) พบว่าองค์กรที่มีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพที่พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ขององค์กร ($r = 0.23$) ความพึงพอใจของลูกค้า ($r = 0.22$) การประกันคุณภาพ ($r = 0.24$) และการทำงานด้านต่าง ๆ ($r = 0.17$) มากกว่าภาวะผู้นำเชิงจัดการที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพที่พัฒนาทางด้านวิสัยทัศน์ขององค์กร ($r = -0.17$) ความพึงพอใจของลูกค้า ($r = -0.13$) การประกันคุณภาพ ($r = 0.21$) และการทำงานด้านต่าง ๆ ($r = -0.12$)

ดังนั้นการพัฒนาผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีความจำเป็นที่จะทราบข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้คนในปัจจุบัน เพื่อให้ได้ทราบและประเมินสถานการณ์ได้ว่า เภสัชกรโรงพยาบาลมีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด ควรมีการรักษาความเข้มแข็ง หรือพัฒนาความเป็นผู้นำในเรื่องใด ดังนั้น การศึกษาสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการศึกษาระดับภาวะผู้นำของเภสัชกรโรงพยาบาลที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาผู้นำในอนาคตได้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามที่จะเห็นยวนา จูงใจ กระตุ้น ให้ผู้ตามปฏิบัติตามสิ่งที่คาดหวังให้สูงขึ้น และผู้ตามมีความพึงพอใจที่จะมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบได้แก่

1.1 การสร้างแรงบันดาลใจ (Charismatic-Inspirational Leadership)

หมายถึง ผู้นำมีบารมี เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นจิตวิญญาณการทำงานเป็นทีม คิดด้านบวก และมุ่งการทำงานที่ตระหนักถึงคุณค่าของงาน ทำให้ผู้ตามเกิดกำลังใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา ยอมรับความเสี่ยง มีคุณธรรม จริยธรรมสูง

1.2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

หมายถึง ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม และพร้อมรับมือกับปัญหาต่างๆ

1.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

หมายถึง ผู้นำคำนึงถึงความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายและการเติบโตของผู้ตาม เป็นที่ปรึกษา ช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นที่เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละคน

คำถามการวิจัย

1. หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลมีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด
2. ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปกับหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชนแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. แนวคิดของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลในการพัฒนาผู้นำเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวัดระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาล โดยการประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมตามขนาดโรงพยาบาล ได้แก่โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป กับโรงพยาบาลชุมชน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำของเภสัชกรรมตามความคิดของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป และหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาด 60 เตียงขึ้นไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 325 คน

2. หัวหน้างานเภสัชกรรมโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไปโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาดเท่ากับหรือมากกว่า 60 เตียงขึ้นไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุขคือ หัวหน้างานผู้ป่วยนอกหัวหน้างานผู้ป่วยในหัวหน้างานคลังเวชภัณฑ์และ/หรือหัวหน้างานผลิตจำนวน 1,069 คน (หมายเหตุ: ในโรงพยาบาลที่มีเภสัชกรจำนวนมากการประสานงานส่วนใหญ่หัวหน้ากลุ่มงานจะประสานงานผ่านหัวหน้างานมากกว่าเภสัชกรปฏิบัติการดังนั้นการสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานจึงใช้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน) การศึกษาในเชิงแบบวัดในกลุ่มประชากร

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลง โดยปรับปรุงจากแบบวัดจาก Meehanpong (2004) ที่ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985) และ Avolio et al. (1999) แบบวัดเป็นแบบปลายปิดมีลักษณะเป็น Rating scale คำตอบมี 5 ระดับกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียง 1 คำตอบจาก 5 ตัวเลือก 5 หมายถึงมากที่สุด 4 หมายถึงมาก 3 หมายถึงปานกลาง 2 หมายถึงน้อย และ 1 หมายถึงน้อยที่สุด และมีการสอบถามแนวทางการพัฒนาผู้นำในแบบวัดของหัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาด 60 เตียงขึ้นไป

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ใช้แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จาก Meehanpong (2004) ที่ประกอบด้วยข้อคำถาม ทั้งหมด 20 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามทางด้านบวกทั้งหมด ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบวัดให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่าง ปรับปรุงสำนวนภาษาจำนวน 20 ข้อ เพิ่มข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ แบบวัดฉบับใหม่มีข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ ด้านละ 8 ข้อ

1.1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ปรับปรุงสำนวนภาษา จำนวน 8 ข้อ

1.2 ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา

ปรับปรุงสำนวนภาษาจำนวน 7 ข้อ

เพิ่มข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ

- 1.3 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล
ปรับปรุงสำนวนภาษาจำนวน 5 ข้อ
เพิ่มข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ
ปรับให้เป็น 2 ฉบับ ได้แก่
- 1.1 ฉบับประเมินตนเองโดยหัวหน้ากลุ่ม
งาน/ฝ่าย
- 1.2 ฉบับประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาโดย
หัวหน้างาน

2. นำแบบวัดที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน
ได้แก่นายแพทย์เชี่ยวชาญ ตำแหน่งผู้อำนวยการ
โรงพยาบาล เกษตรศาสตร์สังกัดสำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข และ
อาจารย์พยาบาล ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตรวจสอบ
ความตรงตามเนื้อหาและนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข
ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบวัดที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบ
ค่าความเที่ยง โดยใช้ค่า Cronbach alpha (α - Coefficient)
เก็บข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเภสัชกรในโรง
พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็น Pilot study 2 กลุ่ม
ดังนี้

3.1 เกษตรกรตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม
โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 30 ชุด ใช้แบบวัดภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงในการประเมินตนเอง คำนวณค่า α ได้
เท่ากับ 0.93

3.2 เกษตรกรผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 30 ชุด
ใช้แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการประเมินโดยผู้ใต้
บังคับบัญชาคำนวณค่า α ได้ เท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำส่งหนังสืออนุมัติการทำวิจัยจากคณะ
กรรมการจริยธรรม และหนังสือขอเก็บข้อมูลมหาวิทยาลัย
ขอนแก่นพร้อมทั้งแบบวัดไปยังหัวหน้ากลุ่มงานโรงพยาบาล
ศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรง
พยาบาลชุมชนที่มีขนาดเท่ากับหรือมากกว่า 60 เตียงขึ้น
ไป ทุกแห่งทางไปรษณีย์เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือ
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยราย
ละเอียดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอความอนุเคราะห์
จากหัวหน้ากลุ่มงานช่วยแจกแบบวัดให้กับหัวหน้างาน

เภสัชกรรมและผู้ตอบแบบวัดส่งคืนมายังผู้วิจัยโดยตรง
ภายใน 4 สัปดาห์โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าติดแสตมป์จำ
หน้าซองชื่อและที่อยู่ของผู้วิจัยเพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์
ผู้วิจัยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 4 สัปดาห์เนื่องจากมี
การตอบกลับเพียง 30 % ผู้วิจัยจึงส่งแบบวัดทางไปรษณีย์
ถึงโรงพยาบาลที่ไม่ตอบแบบวัด จำนวน 75 โรงพยาบาล
รวบรวมข้อมูลเพิ่มอีก 4 สัปดาห์ รวมเป็น 8 สัปดาห์ ระหว่าง
เดือน กุมภาพันธ์ – เมษายน 2553

2. นำแบบวัดที่ได้รับกลับมาตรวจสอบความ
สมบูรณ์และความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของ
แบบวัดนำคะแนนที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยมีรายละเอียดของการ
วิเคราะห์ดังนี้

1.1 ข้อมูลตัวแปรอายุเพศ สถานภาพ
สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้
แผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวนหัวหน้างาน และการได้รับการ
อบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ นำมาแจกแจงความถี่และคำนวณ
ค่าร้อยละข้อมูลภาวะผู้นำ ($\bar{X}$) การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
กลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม จากการประเมินตนเอง
และจากหัวหน้างานเภสัชกรรมประเมินหัวหน้ากลุ่มงานและ
หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม คำนวณโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2 เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่าย
เภสัชกรรม จากการประเมินตนเองและจากผู้ใต้บังคับบัญชา
และเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่
ได้จากการประเมินตนเองของหัวหน้ากลุ่มงานโรงพยาบาล
ศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป กับหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรง
พยาบาลชุมชน โดยใช้ T-test

2. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล
แปลผลข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ไปเปรียบเทียบกับ
กับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินไว้ 3 ระดับคือ

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 หมายถึงภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของเภสัชกร อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 หมายถึงภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของเภสัชกร อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึงภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของเภสัชกร อยู่ในระดับต่ำ

ผลการศึกษาวิจัย

หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 57.64) มีอายุระหว่าง 41-45 ปี (ร้อยละ 23.61) โดยมีอายุเฉลี่ย 42.76 ± 7.70 ปี มีสถานภาพคู่ (ร้อยละ 70.83) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 61.81 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 29.86) โดยมีประสบการณ์เฉลี่ย 18.74 ± 7.35 ปี มีรายได้เฉลี่ย/เดือนมากกว่า 50,000 บาท (ร้อยละ 33.33)

หัวหน้างานเภสัชกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 80.49) อายุระหว่าง 30-35 ปี (ร้อยละ 41.98) โดยมีอายุเฉลี่ย 34.80 ± 6.05 ปี มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 51.11) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 74.07) มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 35.08) โดยมีประสบการณ์เฉลี่ย 11.29 ± 5.90 ปี มีรายได้เฉลี่ย/เดือนอยู่ในช่วง 30,001– 40,000 บาท (ร้อยละ 41.98)

ตารางที่ 1 ค่าความเที่ยงของแบบวัด เมื่อนำไปทดลองใช้กับหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม ขนาด 10 – 30 เตียง และเภสัชกรผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ค่าความเที่ยง	
	หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม (n = 30)	หัวหน้างานเภสัชกรรม (n = 30)
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.86	0.84
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	0.85	0.80
ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.90	0.92
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.93	0.93

ตารางที่ 1 ค่าความเที่ยงโดยใช้ค่า Cronbach alpha (α -Coefficient) เก็บข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเภสัชกรในโรงพยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ของหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมและหัวหน้างานเภสัชกรรม ผลคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (0.86,0.84) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (0.85,0.80) และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล (0.90,0.92)

จากการส่งแบบวัดถึงหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม พบการตอบกลับในภาพรวม จำนวน 549 คน จาก 1,394 คน คิดเป็นร้อยละ 39.38 แบ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มงานโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาด 60 เตียงขึ้นไป จำนวน 144 คนจาก 325 คน คิดเป็นร้อยละ 44.31 และหัวหน้างานเภสัชกรรม จำนวน 405 คน จาก 1,069 คน คิดเป็นร้อยละ 37.89

เนื่องจากได้รับการตอบกลับมาเพียงร้อยละ 39.38 ทางผู้วิจัยจึงใช้สูตรสำหรับการคำนวณขนาดตัวอย่าง

ประมาณค่าเฉลี่ย เพื่อพิจารณาถึงความเป็นตัวแทนประชากรของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการนำไปทดลองใช้ (pilot study) กับหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชนและหัวหน้างานเภสัชกรรม ในโรงพยาบาลที่มีขนาด 10-30 เตียง มาคำนวณขนาดตัวอย่าง ในสูตรประมาณค่าเฉลี่ย ได้จำนวนตัวอย่างที่ต้องสุ่มจากหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม จำนวน 149 คน และหัวหน้างานเภสัชกรรม 231 คน รวมทั้งหมด จำนวน 480 คน

เมื่อพิจารณาจากการคำนวณ จำนวนหัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม ได้ 149 คน ตอบกลับมา 144 คน คิดเป็นร้อยละ 96.64 หัวหน้างานเภสัชกรรม ได้ 231 คน ตอบกลับมา 405 คน คิดเป็นร้อยละ 175.32 รวมทั้งหมด 480 คน ตอบกลับ 549 คน คิดเป็นร้อยละ 114.38 แสดงว่าจำนวนตัวอย่างที่ตอบกลับมีความแตกต่างจากจำนวนขนาดตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณน้อยมาก ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาประมวลผลเพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประชากร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามรายด้าน ภาพรวมและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$(\bar{X}) \pm S.D.$		$(\bar{X}) \pm S.D.$		t	P
	ตนเอง (n = 144)	ระดับ	ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับ (n = 405)		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.62±0.42	ปานกลาง	3.61±0.66	ปานกลาง	0.159	0.874
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.10±0.46	สูง	3.85±0.64	สูง	5.216***	<0.001***
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.06±0.38	สูง	3.77±0.67	สูง	6.382***	<0.001***
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.93±0.36	สูง	3.74±0.62	สูง	4.369***	<0.001***

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

- $\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย
S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
P = ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
* = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
** = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*** = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมจากการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93 \pm 0.36$ และ $\bar{X} = 3.74 \pm 0.62$ ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมอยู่ในระดับปานกลาง-สูงโดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งจากการประเมินตนเองและจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.10 \pm 0.46$ และ $\bar{X} = 3.85 \pm 0.64$ ตามลำดับ) รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.06 \pm 0.38$ และ $\bar{X} = 3.77 \pm 0.67$ ตามลำดับ) โดยมีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.62 \pm 0.42$ และ $\bar{X} = 3.61 \pm 0.66$ ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำจากการประเมินตนเองกับการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองสูงกว่าการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ทั้งในภาพรวม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตารางที่ 3 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมจำแนกตามโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96 \pm 0.31$ และ $\bar{X} = 3.91 \pm 0.38$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการ ประเมินตนเองจำแนกตามโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X} \pm S.D.$		t	P
	โรงพยาบาลศูนย์และทั่วไป (n = 45)	โรงพยาบาลชุมชน (n = 99)		
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.65±0.37(ปานกลาง)	3.61±0.44(ปานกลาง)	0.510	0.611
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.16±0.44(สูง)	4.08±0.46(สูง)	1.003	0.318
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.07±0.34(สูง)	4.06±0.40(สูง)	0.215	0.830
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.96±0.31 (สูง)	3.91±0.38 (สูง)	0.696	0.488

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในทั้งสองกลุ่ม ($\bar{X}$) = 4.16±0.44 และ ($\bar{X}$) = 4.08 ± 0.46 ตามลำดับ) รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}$) = 4.07 ± 0.34 และ ($\bar{X}$) = 4.06 ± 0.40 ตามลำดับ) โดยภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่ำสุด ($\bar{X}$) = 3.65±0.37 และ ($\bar{X}$) = 3.61±0.44 ตามลำดับ)

เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งในรายด้านและภาพรวม

ตารางที่ 4 เมื่อเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองของหัวหน้ากับผู้ที่บังคับบัญชารายโรงพยาบาล พบว่าส่วนใหญ่แล้วมีผลการประเมินที่ตรงกัน คือร้อยละ 57.02 หัวหน้าประเมินตนเองสูงกว่าผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 30.09 และหัวหน้าประเมินตนเองต่ำกว่าผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 12.89

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเอง กับผู้บังคับบัญชารายโรงพยาบาล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองของหัวหน้าเปรียบเทียบกับผู้บังคับบัญชารายโรงพยาบาล						
ประเมินตรงกัน (คน/ร้อยละ)		หัวหน้าประเมินสูงกว่า (คน/ร้อยละ)		หัวหน้าประเมินต่ำกว่า (คน/ร้อยละ)		รวม (คน/ร้อยละ)
199 (57.02)		105(30.09)		45 (12.89)		
สูง-สูง	ปานกลาง-ปานกลาง	สูง-ปานกลาง	สูง-ต่ำ	ต่ำ-ปานกลาง	ปานกลาง-สูง	349 (100)
160 (45.85)	39 (11.17)	96(27.51)	8 (2.29)	1 (0.29)	45 (12.89)	

หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมจำนวน 144 คน ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ ที่สามารถแบ่งเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

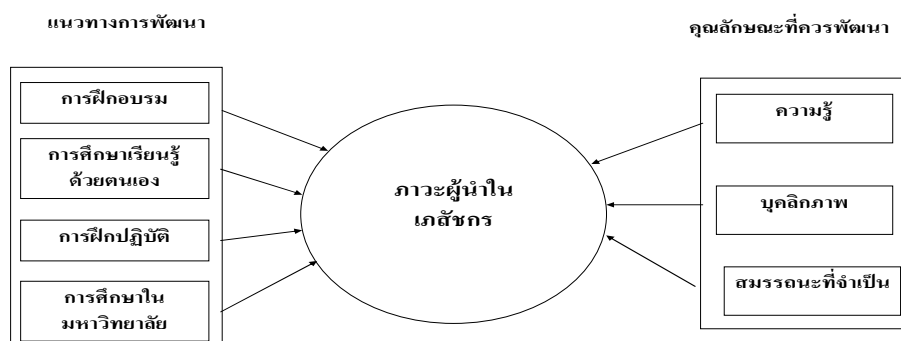
1. แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 4 แนวทางใหญ่ ได้แก่

- 1.1 การฝึกอบรม
- 1.2 การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 1.3 การฝึกปฏิบัติ
- 1.4 การศึกษาในมหาวิทยาลัย

2. คุณลักษณะที่ควรพัฒนาประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ ได้แก่

- 2.1 ความรู้
- 2.2 บุคลิกภาพ
- 2.3 สมรรถนะที่จำเป็น ประกอบด้วยวิสัยทัศน์

ทักษะการบริหารการทำงานเป็นทีมคิดอย่างเป็นระบบ คุณธรรมจริยธรรม มนุษยสัมพันธ์ และการบริหารความขัดแย้ง



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของเภสัชกรโรงพยาบาล

อภิปรายผลและสรุป

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทำให้ทราบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการประเมินตนเองของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาล มีคะแนนสูงกว่าการประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงว่าหัวหน้าอาจมีความโน้มเอียงในการประเมินเข้าข้างตนเอง หรือลูกน้องอาจคาดหวังจากหัวหน้าสูงทำให้ผลการประเมินเกิดความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในการศึกษานี้ พบว่ามีหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชาตามรายชื่อโรงพยาบาลจำนวนถึงร้อยละ 57.02 ที่ยังคงมีผลการประเมินตรงกัน เพื่อให้ผลการประเมินทั้งจากตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านมากที่สุด Pitaknitinan (2007) ได้เสนอไว้ว่าควรเพิ่มการประเมินเป็นแบบ 360 องศาเช่น ประเมินโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงาน เจ้านักงานเภสัชกรรม ผู้ช่วยห้องยา

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามประเภทโรงพยาบาล

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเอง ของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมโรงพยาบาล ตามประเภทโรงพยาบาลพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและองค์ประกอบแต่ละด้าน

ผลการศึกษานี้อาจแสดงว่าประเภทของโรงพยาบาลไม่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าเภสัชกร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้ โดยไม่ได้ขึ้นกับประเภทของโรงพยาบาล เช่น โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป มีลูกน้องจำนวนมากประมาณ 50 – 100 คน การประสานงานกับหน่วยต่างๆ ในโรงพยาบาล ทำให้หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมได้พัฒนาภาวะผู้นำ อย่างไรก็ตามในโรงพยาบาลชุมชน แม้จะมีเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาจำนวนน้อย แต่การปฏิบัติงานคุ้มครองผู้บริโภค หรืองานอื่นๆที่ต้องพบเจอกับกลุ่มคนที่หลากหลายทั้งประชาชนทั่วไป เจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ ช่วยให้หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชนพัฒนาภาวะผู้นำได้ ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าไม่ว่าเภสัชกรจะปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในโรงพยาบาลแห่งใด การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเกิดขึ้นได้ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากการประเมินตนเองและการประเมินจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับ “สูง” เช่นเดียวกับ ผลการศึกษาในกลุ่มอาชีพอื่นๆ เช่น พยาบาล

ผลการศึกษาส่วนใหญ่ในวิชาชีพพยาบาล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าสูง ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Kinnares, 2003; Booraphan, 2003; Limmahakhum, 2003; Meehanpong, 2004) แสดงว่าผู้นำในวิชาชีพพยาบาล คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในเรื่อง การมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละ

บุคคลสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละคน ช่วยเหลือและดูแลบุคลากรที่มาปฏิบัติงานใหม่เสมือนเป็นพี่เลี้ยง ซึ่ง Booraphan (2003) พบว่าพยาบาลวิชาชีพต้องมีความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานสามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตลอดจนช่วยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานแต่ละคน

อย่างไรก็ตามผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่าหัวหน้าเภสัชกรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตือรือร้นใช้ปัญญาระดับสูง อาจเนื่องมาจากปัจจุบันโรงพยาบาลทำระบบคุณภาพ HA (Hospital Accreditation) มีการนำงานประจำมาทำเป็นงานวิจัย (Routine to Research) ซึ่งส่งผลให้หัวหน้าสามารถส่งเสริมและกระตุ้นให้ลูกน้องนำงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การตรวจประเมินระบบยา การติดตามความคลาดเคลื่อนทางยา เป็นการเปิดโอกาสให้เภสัชกรสามารถเข้าไปแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้เภสัชกรสามารถคิดหาแนวทางใหม่ๆ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานและเข้าร่วมในคณะกรรมการต่างๆ ของโรงพยาบาล เพื่อให้งานคุณภาพที่ระบบยาเป็นปัญหาสำคัญ สามารถผ่านการรับรองคุณภาพได้

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

4.1 แนวทางในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาผู้นำ ควรเริ่มตั้งแต่มหาวิทยาลัย โดยมีหลักสูตรในการพัฒนาผู้นำทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท และเมื่อจบการศึกษา ได้เข้าทำงาน ควรมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง การฝึกปฏิบัติ การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งเน้นในด้านความรู้ บุคลิกภาพ และสมรรถนะของผู้นำเช่นเดียวกับงานวิจัยของทันตแพทย์ (Salangsing, 2004) ที่กล่าวว่าหลักสูตรการเรียนการสอนต้องมีการปรับปรุงระบบการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสาธารณสุขของประเทศส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเช่นการทำงานเป็นทีมความรับผิดชอบความเสียสละเป็นต้นการพัฒนาภาวะผู้นำหลังจากที่จบการศึกษาทันตแพทย์ได้แก่เปิดอบรมหลักสูตรการสร้างผู้นำทันตแพทย์ไทยโดยการฝึกฝนภายใต้สถานการณ์ที่เป็นจริงสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ได้ศึกษาต่อเนื่องหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารให้มากขึ้น

เมื่อเภสัชกรผ่านการอบรมแล้ว ควรมีการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงแล้วกลับเข้าอบรมอีกครั้ง เพื่อนำ

ปัญหาที่เกิดจากการทำงานมาเป็นกรณีศึกษาสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบส (Bass and Riggio, 2006) ได้พบว่า การอบรมจะมีการอบรมขั้นพื้นฐานและการอบรมขั้นสูง โดยจะมีการกลับมาอบรมอย่างต่อเนื่องทุก 3 เดือน แล้วมีการติดตามผลเมื่อครบ 1 ปี

4.2 คุณลักษณะที่ควรพัฒนา

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ คือ ด้านความรู้ บุคลิกภาพและสมรรถนะ โดยประเด็นของสมรรถนะ แบ่งเป็น 7 ข้อ คือ วิสัยทัศน์ทักษะการบริหารการทำงานเป็นทีม คิดอย่างเป็นระบบคุณธรรมจริยธรรมมนุษยสัมพันธ์ และการบริหารความขัดแย้งมีความสอดคล้องกับบทความของ Zilz et al. (2004) ที่พบว่าการที่จะทำให้เภสัชกรมีความเป็นผู้นำนั้น ต้องมีการพัฒนาใน 5 ด้าน คือ ความมีคุณค่าในตนเอง (Core Self) เช่น การมีคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์วิสัยทัศน์ (Vision) มนุษยสัมพันธ์ (Relationships) การสอนแนะ (Mentoring) และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) และงานวิจัยของ Pitaknitinan (2007) ที่เสนอว่าสมรรถนะความเป็นผู้นำควรประกอบด้วยการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จการตัดสินใจภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์การวางแผนกลยุทธ์จิตสำนึกด้านคุณภาพจิตสำนึกด้านความปลอดภัยการสอนแนะและการแก้ปัญหาความขัดแย้งโดยการศึกษาดังกล่าวข้างต้นระบุข้อความที่ตรงกันคือคำว่า “วิสัยทัศน์” สำหรับคำอื่นที่ถึงแม้ข้อความจะต่างกันแต่ความหมายของคำ มีความคล้ายคลึงกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ

เมื่อพิจารณาจากงานวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าต่ำสุด ซึ่งมีความคิดเห็นตรงกันทั้งจากหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรม และผู้บังคับบัญชา จึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเน้น ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ในเรื่อง การสร้างบารมี เป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นจิตวิญญาณการทำงานเป็นทีม คิดด้านบวก มีคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งการทำงานที่ตระหนักถึงคุณค่าของงาน ทำให้ผู้ตามเกิดกำลังใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา และยอมรับความเสี่ยง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมอยู่ในระดับสูง ทั้งในเรื่องการกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นจึงควรมีการค้นหาผู้นำที่เป็นแบบอย่าง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเภสัชกรในการช่วยพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเภสัชกรให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

1.2 ด้านการฝึกอบรม

ควรมีหลักสูตรการอบรมแบบต่อเนื่องเฉพาะเภสัชกร เพื่อสร้างภาคีเครือข่าย โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ปี ประกอบด้วยเนื้อหาทางทฤษฎี การฝึกอบรมกับผู้นำที่มีประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำปัญหาที่ได้จากการทำงานมาเป็นกรณีศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาภาวะผู้นำในเภสัชกรให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มตัวอย่างของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนร้านยาและโรงงานที่เภสัชกรปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเภสัชกร

2.2 ศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำของเภสัชกรเช่น เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการอบรมภาวะผู้นำ ความพึงพอใจ บรรยากาศองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดีด้วยความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาจาก ผศ.ดร.ชาญชัย จารุภาชนัน ผศ.ดร.อารีวรรณ เขียวชาญวัฒนา ผศ.ดร.นุศราพร เกษสมบุญ ผศ.ดร.กรแก้ว จันทภาษา ดร.วรรณิ์ ชัยเฉลิมพงษ์ ภก.รศ. (พิเศษ) กิตติ พิทักษ์นิตินันท์ นพ.ชายธีระสุต รศ.ดร.วิภาพร วรหาญ และภญ.ชฎาพร โอภาสพสุที่ได้กรุณาสับสนุนและเปิดโอกาสพร้อมทั้งเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเสมอมาผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

References

- Avolio BJ, Bass BM. Individual consideration viewed at multiple levels of analysis a multi-level framework for examining the diffusion of transformation leadership. *Leadership Quart* 1995; 6(2): 199 - 218.
- Avolio BJ, Bass BM, Jung DI. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *J Occup Organ Psych* 1999; 1-24.
- Bass BM. Leadership and performance beyond expectations. 1985. New York: The Free Press. Bass BM. Theory of transformational leadership redux. *Leadership Quart* 1995; 6(4): 463 - 478.
- Bass BM. Personal selling and transactional transformational leadership. *J PSSM* 1997; 17(3): 19 - 28.
- Bass BM, and Avolio BJ. Transformational leadership and organization culture. *PAQ*, 1993; 17(1): 112 - 121.
- Bass BM, Riggio RE. Transformational leadership. 2nd ed. Mahwah, NJ: Erlbaum. 2006.
- Booraphan C. Factors Influencing leadership of professional nurses in regional hospitals, The Ministry of Public Health. [Master of Nursing Science Thesis in Nursing Administration]. Graduate School: *KhonKaenUniversity*; 2003.
- Chaichalermpong W. Leadership development in professional pharmacist: Challenges in the new century. Document meeting: Leadership development in professional pharmacist. *KhonKaen. Faculty of Pharmaceutical Sciences, KhonKaen University*. 2009.

-
- Kinnares S. The relationships between leadership behavior of head nurses and organizational culture of nursing service department as perceived by staff nurses in community hospitals of region 6. [Master of Nursing Science Thesis in Nursing Administration]. Graduate School: *KhonKaen University*; 2003.
- Limmahakhum C. The relationship Between leadership behavior of head nurses and motivation in clinical practice of staff nurses at private hospitals northeastern region. [Master of Nursing Science Independent Study in Nursing Administration]. Graduate School: *KhonKaen University*; 2003.
- Meehanpong P. Relationships between transformational leadership of head nurses, organizational citizenship behavior and effectiveness of patient units as perceived by staff nurses, general hospitals. [Master of Nursing Administration]. Faculty of Nursing: *Chulalongkorn University*; 2004.
- Pitaknitinan K. Relationship between the leadership competency of the chief of pharmacy department and the achievements of the hospital drug safety standards. [Online]. 2007. [cited 2009 Aug 1] Available from: http://www.rsu.ac.th/grad/thesis/graduate/Abstract_Thesis/412-0027Abstract.pdf.
- Salangsing D. The ideal characteristics and roles of creating the Thai leadership dentist in the next decade (2002-2013). [Master of Science Thesis in Dental Public Health]. Graduate School: *KhonKaen University*; 2004.
- Summapan N. Leadership: Driving force behind the organization to excellence. 1st ed. Bangkok: *Innographic*; 2003. 1-5.
- The Association of Hospital Pharmacy. Standard of professional pharmacist. [Online]. 2006. [cited 2009 Aug 1] Available from: <http://www.thaihp.org/index.php?lang=th&option=contentpage&sub=29>.
- Zilz DA, Woodward BW, Thielke TS, Shane RR, Scott B. Leadership skills for a high – performance pharmacy practice. *Am J Health Syst Pharm* 2004; 61: 2562-2574.