



ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 Change Agent in The 21st Century

ณัฐบาลิน นิลเป็ง ปร.ด.*

บทนำ

สำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นยุคดิจิทัล เป็นยุคนาโนเทคโนโลยี ซึ่งเป็นโลกสมัยใหม่ที่เต็มไปด้วยความเร็วของการเปลี่ยนแปลง การมุ่งไปสู่ศักยภาพ คุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ยากให้เกิดการยอมรับในองค์กร ความท้าทายของผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 จึงให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงสามารถนำพาองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ได้ องค์กรทางการแพทย์พยาบาลต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ กล่าวคือ ทำอย่างไรที่จะทำให้องค์กรพยาบาลสามารถคงความมีคุณค่าในตัวเอง เพิ่มสมรรถนะในการอยู่รอด เพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และองค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืน ฉะนั้น การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ขององค์กรพยาบาลจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้โต้แย้งกับปัญหาขึ้นในองค์กร หรือเป็นผู้ซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม¹

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เลือกก็คือผู้ตามแม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม²

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงหรือนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล³ โดยทั่วไปนักวิชาการมักถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้นผู้นำที่ดีนั้นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามจนบรรลุตามเป้าหมาย โดยลักษณะสำคัญของผู้นำเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นทำงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ มักจัดให้มีการแก้ไขปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา และสามารถจูงใจผู้ตามปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร⁴

ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เราทุกคนคงยอมรับว่าไม่มียุคสมัยใดที่การเปลี่ยนแปลงรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงเท่าในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อโครงสร้างองค์กร ผลกระทบต่อคนที่ทำงานภายในองค์กร ผลกระทบต่อกระบวนการทำงานภายในองค์กร และผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์กร ผู้นำจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างองค์กร การเปลี่ยนแปลงของภารกิจหรือบทบาทขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต่างๆ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อยังคงสร้างมูลค่าเพิ่มแบบเดิม หรือแบบใหม่ (Value creation) เพื่อความยั่งยืน (Sustainability) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง (Self-reliability) เพื่อความสามารถในการอยู่รอด (Survivability) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน (Competitive advantage) โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่⁵

1. ผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง (Change sponsors) เป็นผู้ที่มีอำนาจในการอนุมัติให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือกล่าวได้ว่าเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง สามารถจัดการและจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ และบุคลากรได้ สื่อสาร

*พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี เชียงใหม่



ทำงานร่วมกับคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังมีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นว่าสำคัญอย่างไร มีอะไรเปลี่ยนแปลงบ้าง และมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change advocacy) คือ ผู้ที่ให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการสื่อสารความสำคัญและเนื้อหาการเปลี่ยนแปลงนั้นไปยังส่วนต่างๆ ขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีที่จะช่วยเพิ่มแรงสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยในการรับข้อมูลและข้อคิดเห็นจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง และสื่อสารกลับไปให้ผู้ทำการเปลี่ยนแปลงทราบ มีคุณลักษณะเข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นผู้ที่คนในองค์กรรับฟัง มีความน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคนฟังและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3. ผู้ที่ถูกเปลี่ยนแปลง (Change target) เป็นผู้ที่ต้องถูกเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างในการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ เช่น ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ กระบวนการในการทำงาน หรือเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น โดยคนกลุ่มนี้อาจเป็นบุคคลที่ยินดีที่จะเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงก็ได้ ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ต้องบริหารจัดการให้ผู้ที่ถูกเปลี่ยนแปลง (Change target) มีการเปลี่ยนแปลงตามที่คาดหวัง

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) คือ ผู้ที่วางแผนและทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างเป็นผล มีบทบาทดำเนินการต่างๆ ที่เป็นไปเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ รวมถึงการควบคุม ดูแลกิจกรรมต่างๆ ของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้ดำเนินการไปได้ด้วยดี ตลอดจนเป็นผู้ประสานงานและเป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่าง ผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง (Change sponsors) ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง (Change advocacy) และผู้ที่ถูกเปลี่ยนแปลง (Change target)

จะเห็นว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) เป็นเสมือนคนกลางที่ต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทั้งการวางแผน ปรับแผน และดำเนินการ สำหรับการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆ มีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ได้หลายคน โดยทำงานในลักษณะประสานกัน หัวหน้าที่มีงานต่างๆ ที่ดูแลงานย่อยๆ ก็จัดเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน สิ่งที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมี ได้แก่ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น มีความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการการ

เปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น การวางแผนงาน การสื่อสาร การให้รางวัล การให้กำลังใจ เป็นต้น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา และสามารถประสานงานได้ทั้งบุคลากรระดับสูงและระดับปฏิบัติในองค์กร

ความสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรพยาบาล

ในปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคมซึ่งทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการขององค์กรและบทบาทของผู้นำ องค์กรพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับหน่วยงานองค์กรอื่นๆ ซึ่งในศตวรรษที่ 21 ระบบสุขภาพจำเป็นต้องมีผู้นำที่รู้ข้อมูลเชิงลึกและให้ความสำคัญกับคุณภาพบริการและการทำงาน ความปลอดภัย ค่าใช้จ่ายและประสบการณ์ที่ผู้รับบริการจะได้รับ⁶ความท้าทายของผู้นำองค์กรวิชาชีพพยาบาลอยู่ ที่การนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงว่าควรจะทำหน้าที่ใดในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เมื่อพิจารณาจากบทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ ผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่ถูกเปลี่ยนแปลง และผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเห็นว่า บทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นหน้าที่สำคัญสำหรับพยาบาลในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่ทำงานด้านการวางแผนการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการร่วมกับทีมบุคลากรด้านสุขภาพอื่นๆ มีหน้าที่ประสานความร่วมมือ และเป็นตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการบุคลากรทีมสุขภาพ ตลอดจนการทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนรับรู้ว่าจะระบบสุขภาพต้องการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบบริการสุขภาพเป็นไปในทางที่ดีขึ้น และงานบริการมีคุณภาพตามมาตรฐาน นอกจากนี้ พยาบาลเป็นบุคลากรด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทางสุขภาพสาขาอื่นๆ รวมกัน โดยมีพยาบาล จำนวน 192,630 คน ในขณะที่บุคลากรสุขภาพสาขาอื่นรวมกันแล้วมีจำนวนเพียง 133,806 คน⁷ดังนั้น พยาบาล จึงเป็นกลุ่มบุคลากรสุขภาพที่เป็นกำลังสำคัญในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นั่นคือการสร้างระบบบริการสุขภาพในอนาคตและบทบาทสำคัญของพยาบาลในศตวรรษที่ 21 นั่นคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง



ถึงแม้ว่า การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความสำคัญ ต่อองค์กรวิชาชีพพยาบาล แต่กลับพบว่า มีอุปสรรคบาง ประการที่ทำให้การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลยัง ไม่สามารถทำได้อย่างเต็มรูปแบบ นั่นคือ ข้อจำกัดด้าน ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลที่ได้รับในองค์กร การที่พยาบาล ไม่ได้ปฏิบัติงานตามวุฒิการศึกษาหรือการฝึกอบรม ตลอดจน การได้รับการยอมรับในการทำงาน ทั้งด้านการร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจในการดูแลสุขภาพ⁹ ดังนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์กรพยาบาลยังคงต้องมองหาวิธีการที่ทำให้การ เปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพเกิดขึ้น โดยทำความเข้าใจการ เปลี่ยนแปลงนั้นและประสานความร่วมมือกับบุคลากรอื่นใน องค์กร เพื่อให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และทำให้การ เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นได้เร็วที่สุด ประเด็นสำคัญอยู่ที่ ทำอย่างไร จึงจะสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรพยาบาลให้เพิ่มขึ้น จนเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรพยาบาลควร เป็นอย่างไร

เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 นี้ จะต้องทำหน้าที่ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร โดยหลักการสำคัญต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่จะก่อให้เกิด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้นำมีภารกิจสำคัญที่ ต้องทำ ได้แก่ การกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมใน การกำหนดปัญหา แสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกันบน หลักการเสมอภาค (Equality) การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศ (Open information) และการมีวัฒนธรรมร่วม (Share culture) ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ หมายความว่า การที่ผู้นำ ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้โดย อิสระและสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเอง นั่นคือ การเสริมสร้างพลัง อำนาจ (Empowerment) ความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ให้พวกเขา และ การกระตุ้นส่งเสริมให้เขาทำงานร่วมกัน ทุกฝ่าย (Collaboration) นั่นเอง⁴

การสร้างเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดการบริหารที่ ยึดถือคนเป็นทรัพยากรสำคัญ และเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง เมื่อได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจ บุคคลจะมีความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีความเชื่อใน สมรรถนะของตน สามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ รู้สึกมี คุณค่า และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสามารถ

เข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ต่อตนเองและงาน⁹ ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด คืองาน สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในองค์กรพยาบาลนั้น เมื่อพิจารณาจากจำนวนของบุคลากรพยาบาลที่มีมากที่สุด การมีพลังในการขับเคลื่อนองค์กรวิชาชีพควรมากที่สุด เช่นกัน ตามความเห็นผู้เขียนเชื่อว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรพยาบาล ควรมีการใช้การสร้างเสริมพลังอำนาจให้ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทุกภาคส่วนของ องค์กรเนื่องจากกระบวนการสร้างเสริมพลังอำนาจก่อให้เกิด ความไว้วางใจ (Trust) และการทำงานแบบมีความร่วมมือ ร่วมใจ (Collaborative) ต่อกันขึ้น เป็นการสร้างพลังเพิ่มให้ มากขึ้นกว่าภาวะปกติ (Synergy) ซึ่งทำให้ศักยภาพหรือ ระดับขีดความสามารถโดยรวมขององค์กรสูงขึ้น การสร้าง เสริมพลังอำนาจ จะเกิดผลสำเร็จด้วยดี ควรปฏิบัติดังนี้¹⁰

1. ต้องสร้างความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย (Meaning) กล่าวคือ ทั้งเนื้องานที่ทำตลอดจนผลที่เกิดขึ้น ตามมาจากการทำงานนั้น จะต้องสอดคล้องกับค่านิยม (Values) และอุดมการณ์ (Ideals) ของบุคลากรในงานนั้น
2. ให้ผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจใดๆ ได้เอง (Self-Determination) หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนด วิธีการ และเวลาสำหรับการทำงานของตนเอง เป็นต้น
3. การทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นในความ สามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความ มั่นใจสูงว่าตนมีขีดความสามารถมากพอที่จะทำงานนั้น สำเร็จด้วยดีและมีประสิทธิภาพสูงแล้ว การตัดสินใจที่ดีต่างๆ ของผู้นั้นก็ย่อมตามมา
4. สร้างความเข้าใจดีแก่ผู้ปฏิบัติถึงผลกระทบเชิง บวกที่เกิดขึ้น (Impact) กล่าวคือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความเชื่อและความเข้าใจถึงความสำคัญและผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นจากงานของตน รวมทั้งจะเกิดผลกระทบต่อสภาวะ แวดล้อมในด้านที่ดีงามตามมาด้วย

กล่าวโดยสรุป ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ในองค์กรพยาบาลต้องสร้างเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) ให้แก่บุคลากรทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความ สัมพันธ์ระหว่างกัน โดยเริ่มจากการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ของ บุคลากรในวิชาชีพทุกระดับให้รับรู้ ว่างานด้านการพยาบาล มีความหมาย (Meaning) เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าคุณมีความหมาย ต่องาน และงานมีความหมายต่อตนเอง จะทำให้เกิด



ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน¹¹ เมื่อผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการ เช่น การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลสุขภาพของประชาชน ต้องมีความเชื่อว่าเขามีศักยภาพในการที่ทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จได้แน่นอน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ได้เรียนรู้ด้วยตนเองกล้าที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา และสร้างแนวทางการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในองค์กรพยาบาล ควรสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติถึงผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้น (Impact) จากงานของตน การยกย่องชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจเป็นการสร้างเสริมพลังอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ ผู้นำจำเป็นต้องมีความสามารถในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน โดยมุ่งเน้นให้เกิดภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) ควรให้โอกาสผู้ปฏิบัติได้พัฒนาตนเองตามสมรรถนะของตนและงาน ผู้เขียนเชื่อว่า สามารถสร้างพลังอันยิ่งใหญ่ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นตามมา นั่นคือทำให้มีการพัฒนาคุณภาพของระบบสุขภาพในอนาคตต่อไป

บทสรุป

การสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในองค์กรพยาบาลให้เพิ่มขึ้น จนสามารถสร้างพลังขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรพยาบาลมีบทบาทสำคัญที่จะต้องสร้างเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรทุกระดับและทุกภาคส่วนขององค์กร ช่วยพัฒนาความเป็นผู้นำให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้มีทั้งความรู้ความสามารถด้านสติปัญญาและความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรในองค์กรวิชาชีพพยาบาลได้รับการสร้างเสริมพลังอำนาจจะทำให้เกิดพลังที่ยิ่งใหญ่จากกลุ่มวิชาชีพพยาบาลซึ่งมีจำนวนบุคลากรมากที่สุดของระบบสุขภาพ ในการขับเคลื่อนองค์กรทางการสาธารณสุขไปสู่เป้าหมาย คือ การเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพที่ดีในอนาคต โดยทำให้ประชาชนมีสุขภาพดี บุคลากรมีความสุข พัฒนาระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน ในขณะเดียวกันถือว่า ได้สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ให้แก่องค์กรวิชาชีพและระบบบริการสุขภาพเพิ่มขึ้นด้วยอีกประการหนึ่ง

Reference

1. DuBrin J. Andrew. Leadership Research Findings, Practice, and Skills. Houghton Mifflin Company, 1998.
2. Yukl, Gary. Leadership in Organizations. 4th ed. Prentice-Hall, Inc.; 1998.
3. ยุทธนา พรหมมณี. เอกสารประกอบการสอนวิชา ภาวะผู้นำ. [อินเทอร์เน็ต]. 2559. [เข้าถึงเมื่อ 9 มกราคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/173.
4. รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์ จำกัด; 2544.
5. สุศักดิ์ ฐานิพานิชกุล. สรุปการบรรยายพิเศษ หัวข้อ Change Management หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร สาธารณสุข. [อินเทอร์เน็ต]. 2559. [เข้าถึงเมื่อ 9 มกราคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: <http://hpe4.anamai.moph.go.th/hpe/data/australia/CM.pdf>.
6. Cathy Rick. Competence in Executive Nursing Leadership for the 21st Century: The 5Eyes; 2014.
7. ทศนา บุญทอง. นโยบายระดับชาติเพื่อการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล. [อินเทอร์เน็ต]. 2558. [เข้าถึงเมื่อ 9 มกราคม 2560]. เข้าถึงได้จาก: http://www.tnc.or.th/files/2015/11/news-39433/national_policy_for_nursing_development_30024.pdf.
8. LeaRae Keyes. Nurses As Change Agents. [database on the internet]. 2014. [cited 2017 Jan 9]. Available from: <https://www.mastersinnursing.com/nurses-as-change-agents>.
9. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy Management Review 1988; 13(3):471-428.
10. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. มาเป็น "ผู้นำที่ EMPOWERMENT" กันเถอะ. [อินเทอร์เน็ต]. 2559. [เข้าถึงเมื่อ 23 มีนาคม 2559]. เข้าถึงได้จาก: <http://suthep.ricr.ac.th>
11. พรสวรรค์ สมเชื้อ, อุไรวรรณ ชัยชนะวิโรจน์, พูลสุข หิงคานนท์, ดวงพร หุ่นตระกูล. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ 2557; 8(3): 14-29.