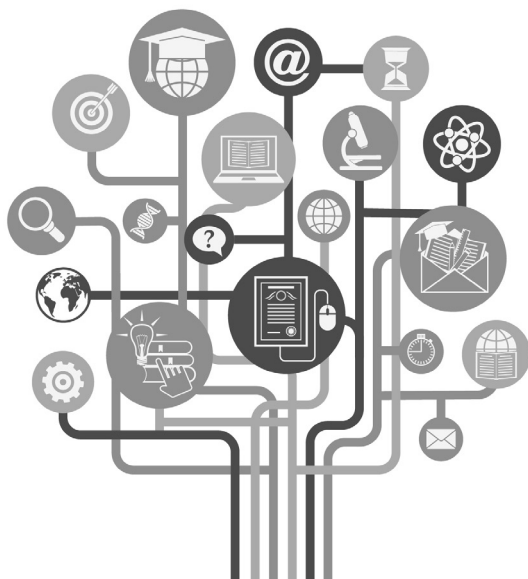


ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ : รูปแบบใหม่ของผู้นำในศตวรรษที่ 21
Healthy Leadership : New Model of The 21st Century Leader

สมชาย เทพแสง

Somchai Thepsaeng





ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ : รูปแบบใหม่ของผู้นำในศตวรรษที่ 21

Healthy Leadership : New Model of The 21st Century Leader

สมชาย เทพแสง

Somchai Thepsaeng

¹คณะศิลปศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพฯ 10220 ประเทศไทย

Faculty of Arts, Doctor of Educational Program in Educational Administration,
Krirk University, Bangkok 10220, Thailand e-mail : somchai17@hotmail.com

Received : September 23, 2021 Revised : November 11, 2021 Accepted : November 16, 2021

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่จะขับเคลื่อนกลไกให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ สามารถตอบสนองโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ การมีอารมณ์ขัน การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรเกิดความมั่นคงและปลอดภัย สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสิทธิภาพและความสามารถเพื่อปรับปรุงระบบสุขภาพให้เป็นที่ยอมรับสามารถทำงานนอกกรอบทำงานเชิงรุกและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ขณะเดียวกันสามารถแสวงหาวิธีการ เทคนิคหรือกลยุทธ์มาใช้ในการส่งเสริมป้องกันและดูแลสุขภาพของบุคลากรเพื่อป้องกันโรคระบาดไม่ให้ลุกลามบานปลายยิ่งขึ้น โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัย การดูแลสุขภาพของบุคลากรแบบองค์รวม การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การวางแผน กำกับติดตามการส่งเสริมสุขภาพ และการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ; ศตวรรษที่ 21

Abstract

Healthy Leadership is a form of leadership in the 21st century to drive the organizational mechanisms through their personnel to work towards the goals of success and can respond to globalization. Particularly, the key attributes of a leader are: emotional intelligence; having a sense of humor; creating a secure and safe organizational atmosphere; building inspiration and motivation; developing knowledge, experience and ability to enhance the acceptable health system; having ability to think outside the box; being proactive and focusing on the results of the work; and ability to find methods, techniques or strategies to use in promoting, preventing and taking care of the health of personnel in order to prevent the epidemic from spreading further. In addition, healthy leadership should include these important components, namely, health promotion system development, safe and healthy environment of the organization arrangement, holistic health care of personnel, improving the quality of work life, effective communication, planning and monitoring health promotion, and teamwork.

Keywords : Healthy Leadership; The 21st Century

บทนำ

โลกปัจจุบันเป็นยุคกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นโลกไร้พรมแดน เน้นการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็วโดยใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร ทำให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ด้านบริหารองค์กรจากเดิมไปสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ เช่น จากแนวคิดแบบยุคอุตสาหกรรมไปสู่ยุคสารสนเทศ จากเดิมองค์กรเน้นความมั่นคงไปสู่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากที่เคยใช้วิธีควบคุมที่ศูนย์อำนาจไปสู่การมุ่งกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ จากแนวคิดขององค์กรที่มุ่งการแข่งขันไปเป็นการมุ่งแสวงหาความร่วมมือ จากที่เคยให้ความสำคัญของวัตถุเป็นหลัก



ไปเป็นการยึดความสำคัญของคน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประกอบกับมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้องค์กรต่างๆ ในโลกต่างแสวงหาความร่วมมือในการป้องกันแก้ไขปัญหาไม่ให้ลุกลาม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีเพื่อนำกำลังความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย (Burke & Cooper, 2004) ดังนั้น คนไทยและสังคมไทยเริ่มต้นตัวกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศชาติอย่างใกล้ชิด เห็นได้จากมีเสียงเรียกร้องให้มีการค้นหาวิธีการป้องกันและแก้ไขเพื่อไม่ให้ลุกลามบานปลายมากขึ้น องค์กรจึงต้องเร่งรีบให้เกิดการพัฒนากระบวนการในทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการจัดการให้บริการด้านสุขภาพ วิธีการส่งเสริมสุขภาพในรูปแบบต่างๆ เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรเป็นสถานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและความสุขของบุคลากร และเตรียมความพร้อมบุคลากรให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบและพร้อมจะพัฒนาองค์กรให้เกิดความก้าวหน้าในโอกาสต่อไป (วิฑูรย์ สิมะโชติ, 2550)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวนี้ว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องขับเคลื่อนกลไกไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ผู้นำที่มีความสามารถนำองค์กรฟันฝ่าอุปสรรคและปัญหาต่างๆ และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ภายใต้โลกข่าวสารที่ไร้พรมแดน กุญแจสำคัญของผู้นำ ได้แก่ การพัฒนาระบบคุณภาพ เป็นผู้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันสมัย เน้นการบริการ เป็นผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพจึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยคุณลักษณะของผู้นำจะมีความฉลาดทางอารมณ์ มีอารมณ์ขัน สามารถเรียกเสียงหัวเราะจากบุคลากรเพื่อให้เกิดบรรยากาศทางบวก อีกทั้งจะทำงานเชิงรุกและมุ่งผลสัมฤทธิ์งานเป็นหลัก มีการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์มุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่ความปลอดภัย (Ferguson, 2007) ขณะเดียวกันสามารถแสวงหาวิธีการ เทคนิคหรือกลยุทธ์มาใช้ในการส่งเสริมป้องกันและดูแลสุขภาพของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถป้องกันโรคระบาดไม่ให้ลุกลามยิ่งขึ้น อีกทั้งยังใช้การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับปรุงระบบสุขภาพให้เป็นที่ยอมรับ โดยมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สนับสนุนองค์กรให้เกิด

ความพร้อมเพรียง ทั้งด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมและสวัสดิการ สวัสดิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรอย่างใกล้ชิด สามารถใช้เทคนิคของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการต่างๆ (Howieson & Thaigarajah, 2011)

3

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ (Healthy Leadership)

องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ภายใต้อิทธิพลของข่าวสารที่ไร้พรมแดน คุณสมบัติสำคัญของผู้นำ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพขององค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ปลอดภัย การจัดวิถีชีวิตใหม่ เน้นการบริการด้านสุขภาพ เป็นผู้นำเทคโนโลยีในการดูแลป้องกันปัญหาสุขภาพแก่บุคลากร จึงนับว่ามีความสำคัญในยุคปัจจุบัน และจำเป็นต้องพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ จึงขอเสนอแนวคิดของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจโดยใช้พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมหรือสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการใช้อิทธิพล ความรู้ความสามารถที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ต้องการ (ณัฐพันธุ์ เชนนันท์, 2551) ใช้ความสามารถที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรม



ของกลุ่มประสบความสำเร็จ (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2550) มีพฤติกรรมการทำงานในการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งของบุคคลเพื่อให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง (ทัศนาศ แสงศักดิ์, 2556) อีกทั้งยังเป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคลใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย (Hersey, Blanchard & Johnson, 1996) ใช้อิทธิพลกับบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ยอมทำตามคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์ (Locke, 1991) ใช้ความสามารถในการมองการณ์ไกลปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์ และการทำงานร่วมกับคนอื่นในองค์กร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโตและคุณค่าให้กับองค์กร (Charan, Drotter & Noel, 2001) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความเชื่อ และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า (Daft, 2002) เป็นความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (Bennis & Nanus, 1997) เป็นการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ รวมทั้งความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (Ricky, 2013) ตลอดจนการใช้อิทธิพลในรูปแบบต่างๆ ทั้งพฤติกรรมและความสามารถของบุคคลในการมองการณ์ไกล การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การกำหนดกลยุทธ์และการทำงานร่วมกับคนอื่นในองค์กร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงซึ่งจะสร้างความเจริญเติบโตและคุณค่าให้กับองค์กร (Yukl, 2012)

จากนิยามภาวะผู้นำดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถ หรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่งหรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์ และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความหมายของคำว่า

“ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะเห็นได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งจะเน้นในเรื่องบุคลิกภาพของตัวคนๆ นั้น แต่ภาวะผู้นำ จะเป็นเรื่องพฤติกรรมของบุคคลนั้นที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้มีหน้าที่เพียงบริหารงานให้โครงการต่าง ๆ ขององค์กรให้ลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการเท่านั้น แต่ยังต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ส่งเสริมบุคลากรให้สามารถพัฒนาองค์กร สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ปรับปรุงระบบการบริหารงานและทำงานให้รวดเร็วเกิดประสิทธิภาพไปสู่เป้าหมายและผลสำเร็จ มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างโอกาสในการแสวงหาวิธีการ เทคนิคหรือกลยุทธ์มาปรับปรุงระบบการทำงานกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความท้าทาย และสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรได้ ยังใช้กระบวนการทำงานที่เป็นระบบและทันสมัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เข้มแข็ง อีกทั้งยังเน้นการทำงานเป็นทีมและสร้างเครือข่ายให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน โดยเฉพาะมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารและจัดการ (Rost, 1991)

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จึงมีลักษณะทำงานเชิงรุกภายใต้ความกดดันหรือโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงผู้นำจึงต้องปรับตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งมีความเมตตาให้ความช่วยเหลือบุคลากร และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความพยายามในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ อีกทั้งจะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่นใน 6 ประการ ดังนี้ 1) ศักยภาพในการทำงานสูง 2) เน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน 3) ใช้หลักการทำงานเป็นทีม 4) เป็นต้นแบบทางจริยธรรม 5) สามารถจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัย และ 6) ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ (Bill, 2021).



รูปแบบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมีหลายรูปแบบ เช่น ภาวะผู้นำสมดุล ภาวะผู้นำกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำคุณภาพ ภาวะผู้นำแบบเพิ่มคุณค่า และ ภาวะผู้นำแบบส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

ความหมายของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ

ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง บุคคลที่มีความโดดเด่นด้านการดูแลสุขภาพส่วนบุคคลในองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในทุกระดับของระบบสุขภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีการปฏิรูปพัฒนาระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมที่จำเป็นสำหรับการจัดการด้านสุขภาพและสร้างทีมงานที่เข้มแข็งในการส่งเสริมสุขภาพ (Reuben, Annette & Katharine, 2018) เป็นบุคคลที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยเป็นต้นแบบในการดูแลรักษาสุขภาพสนับสนุนกิจกรรมการออกกำลังกาย การดูแลด้านสุขภาพจิต ดูแลด้านอาหารในองค์กรเพื่อจูงใจให้บุคลากรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Clark, 2012) พฤติกรรมของผู้นำในการแสวงหาความรู้ในการนำประยุกต์ใช้ในการบริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองเกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานของบุคลากร มีการวางแผนป้องกันดูแลรักษาสุขภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ จัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ปลอดภัย เป็นผู้นำเทคโนโลยี ในการดูแลป้องกันปัญหาสุขภาพแก่บุคลากร สามารถสื่อสารเทคนิคและกลยุทธ์ในการป้องกันและแก้ไขด้านสุขภาพ โดยใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถทั้งด้านทีมงานการคิดเชิงวิพากษ์ ความฉลาดทางอารมณ์และการบริการสุขภาพ (Patrick, 2011) พฤติกรรมของผู้นำที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความอบอุ่น บรรยากาศแบบเปิดโดยมุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่ความปลอดภัย (Siriwardena, 2006) พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างและสื่อสารการบริการสุขภาพที่ดี โดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจ และมีความเป็นไปได้จริง ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กรรวมถึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและเป็นแบบอย่างในความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระและความรับผิดชอบเน้นการทำงานเป็นทีมและมุ่งเน้นที่การปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานนอกกรอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Christie, 2020) ความสามารถของผู้นำในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับ ควบคุมประสิทธิผลขององค์กรสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก เน้นการบริการสุขภาพที่ดีเลิศแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนาองค์กรให้มีสุขภาพดีอยู่เสมอ พัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง พัฒนาการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ และใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการตัดสินใจและพัฒนาทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (Edmonstone, 2011) พฤติกรรมของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และความสามารถเพื่อนำองค์กรสู่ความมั่นคงปลอดภัย โดยมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีความสุขดีทั้งกายและใจ ป้องกันรักษาภัยอันตรายจากสิ่งต่าง ๆ มากระทบต่อการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรรวมทั้งพฤติกรรมของผู้นำในการพัฒนาตนเองด้านการป้องกันดูแลรักษาสุขภาพ รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากร โดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการบริการสุขภาพอย่างหลากหลาย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ขณะเดียวกันยัง หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่การมีสุขภาพที่ดีและสามารถกระตุ้นผลักดัน และขับเคลื่อนชุมชนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Lei Yao, Ping Li & Helen, 2021)

จากความหมายของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปได้ว่า หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมเน้นการสื่อสาร สร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และความสามารถด้านการส่งเสริมสุขภาพเพื่อนำองค์กรไปสู่ความปลอดภัย



ความสำคัญของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ

ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพช่วยให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ มีการวางแผนกลยุทธ์อย่างชัดเจน มีการพัฒนาระบบการดูแลรักษาสุขภาพของบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งสู่องค์กรแห่งความปลอดภัย นักวิชาการให้ความสำคัญของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้

MacPhee, Chang & Lee (2013) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพว่า เป็นผู้นำสมัยใหม่ที่สามารถเป็นต้นแบบในการดูแลรักษาสุขภาพ เน้นจริยธรรมในการบริการ ช่วยพัฒนาการคิดสร้างสรรค์อยู่เสมอ นำความแปลกใหม่มาสู่การพัฒนาองค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนางานให้เกิดความก้าวหน้า เพื่อสร้างความได้เปรียบในการส่งเสริมสุขภาพ

Stanley (2012) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ สามารถช่วยพัฒนาผู้นำให้มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องการพัฒนากระบวนการและมาตรฐานด้านสุขภาพของบุคลากร จะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงความต้องการของผู้รับบริการในการป้องกันการดูแลสุขภาพ โดยเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ สร้างบรรยากาศองค์กรแบบเปิดและพัฒนาระบบการให้บริการสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

De Casterle, An, Marc & Koen (2008) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ช่วยวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินผล การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้โอกาสบุคลากร พัฒนาทักษะในการตัดสินใจด้านสุขภาพและการพัฒนาเพื่อให้เกิดความไว้วางใจสามารถดำเนินงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง ในขณะเดียวกันเน้นวิสัยทัศน์ในการบริการด้านสุขภาพ

Reuben, Annette & Katharine (2018) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพเป็นรูปแบบของผู้นำที่เน้นการพัฒนาตนเองในการดูแลรักษาสุขภาพ โดยใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้เทคนิคในการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศและสุขภาพขององค์กร คำนึงถึงการทำงานที่มีเป้าหมายและมีคุณค่า สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยใช้การสื่อสารหลายช่องทางให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ป้องกันข้อผิดพลาดและล้มเหลวในการปฏิบัติงาน

Kristin (2020) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้การเรียนรู้เป็นทีมในการยกระดับศักยภาพของบุคลากร สร้างสรรค์พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการส่งเสริมและการบริการสุขภาพของบุคลากรในองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และศรัทธา

Marcela (2015) ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ เป็นรูปแบบผู้นำสมัยใหม่ที่เอื้อต่อประสิทธิภาพขององค์กร กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสามัคคี กลมเกลียวร่วมมือร่วมใจในการทำงานภายใต้องค์กรที่เน้นความปลอดภัย ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดูแลป้องกันปัญหาสุขภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพ กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ที่สำคัญสร้างบรรยากาศขององค์กรให้มีความปลอดภัย แก่บุคลากรในองค์กรอีกทั้งทำให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้รับบริการตลอดจนทำให้เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่บุคลากรและผู้รับบริการ เกิดความพึงพอใจและประทับใจต่อการใช้บริการ

ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพนับว่ามีความสำคัญเพราะช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหารเพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง ในขณะเดียวกันเน้นวิสัยทัศน์การส่งเสริมสุขภาพสู่เป้าหมาย กระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้เทคนิคและกลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องภายใต้บรรยากาศแบบเปิด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ที่สำคัญกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้เป็นทีมและกระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ

นักวิชาการ กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้

สุรพล สาธิตา (2558 : 21-27) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วิญญาณ อารมณ์ สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เน้นการดูแลสุขภาพตนเองโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วม



และมีอิสระของความคิดในการวางแผนและตัดสินใจในการดูแลรักษา ส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมใจให้บริการด้วยความเต็มใจ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงระบบงานบริการอย่างต่อเนื่องโดยใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการแก้ปัญหาการทำงาน นำบทเรียนในการปฏิบัติที่ดีมาแลกเปลี่ยนให้เกิดระบบงานที่มีคุณภาพมุ่งเน้นเรื่องความเท่าเทียมและความเสมอภาคเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีได้มาตรฐานตามสิทธิที่พึงมีพึงได้ มีจริยธรรมเป็นผู้ที่มีการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมาตรฐานวิชาชีพของตนเอง โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม

Siriwardena (2006 : 125-128) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำ ส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรมของผู้นำในการวางแผน กำกับ ติดตาม การส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสร้างเกณฑ์มาตรฐานด้านสุขภาพโดยชี้ให้เห็นว่าองค์กรจะเจริญเติบโตและมีสภาพที่ดีขึ้นจากปัจจุบันอย่างน่าเชื่อถือ น่าสนใจและมีความเป็นไปได้จริง ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดีเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนต่อการสร้างอนาคตขององค์กร รวมทั้งใช้การสื่อสารหลายช่องทางและการจัดบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัย

Ferguson (2007 : 212 – 224) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำ ส่งเสริมสุขภาพประกอบด้วย การแสวงหาเทคนิคหรือวิธีการส่งเสริมสุขภาพมาพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสบการณ์และความสามารถเพื่อนำองค์กรไปสู่ความปลอดภัย โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัย

McKeon, Norris, Webb & Hix (2009 : 373-378) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ การวางแผนกำกับควบคุมการบริการสุขภาพ การส่งเสริมดูแลสุขภาพสุขภาพแบบองค์รวม การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกด้านทรัพยากร เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสอนงาน นิเทศงานการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากร ใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ แสวงหาความรู้ เทคนิคหรือวิธีการมาพัฒนางานอยู่เสมอ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และการจัดสภาพแวดล้อมทางบวกเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

Howieson & Thaigarajah (2011 : 7-18) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพอย่างหลากหลาย การดูแลป้องกันสุขภาพของบุคลากรโดยเน้นแบบองค์รวม เน้นการทำงานเป็นทีม การจัดบรรยากาศแบบมิตรภาพโดยคำนึงถึงความสุขและความปลอดภัย ส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาเทคนิคและวิธีการในการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ

Stanley (2012 : 119 -126) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพเป็นผู้อาวุโส กำกับติดตาม และการประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร แสวงหากลยุทธ์ วิธีการหรือเทคนิคในการพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงใจ เป็นที่ปรึกษาและพี่เลี้ยงให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในองค์กร ทำงานตามวัตถุประสงค์ การสื่อสารที่ดี การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรหรือกลุ่มทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสอนงาน การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การพัฒนาองค์กรให้เกิดความปลอดภัย

Edmonstone (2011 : 337-353) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม การดูแลป้องกันและรักษาสุขภาพแบบองค์รวมให้กับบุคลากร การพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพให้เป็นมาตรฐานโดยใช้การสื่อสารหลายช่องทาง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวกโดยเน้นการสร้างความสุข ความมั่นคงและปลอดภัยให้กับบุคลากร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากร

Jackson (2013 : 572-580) กล่าวถึง องค์ประกอบภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ เน้นการสอนงานด้านสุขภาพ และนิเทศงานแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้เทคนิคหรือกลยุทธ์มาพัฒนาส่งเสริมและการบริการสุขภาพอยู่เสมอ การพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพเพื่อตอบสนองผู้รับบริการ และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการตัดสินใจ มีความมุ่งมั่นในผลของการทำงาน เป็นแบบอย่าง



ที่ดีในด้านจริยธรรม เน้นการเรียนรู้เป็นทีม มีความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ตลอดจนใช้หลักของการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์กับผู้รับบริการ

MacPhee, Chang & Lee (2013 : 21-29) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริการสุขภาพ มีการดูแลสุขภาพบุคลากรแบบองค์รวม จัดสภาพบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัยอย่างเหมาะสม โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพสามารถนำมาสังเคราะห์ดังตารางด้านล่าง

นักวิชาการ ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ	สุรพล สาลีเกา (2558:21-27)	Siriwardena (2006:125-128)	Ferguson (2007:212 – 224)	McKeon Norris,Webb &Hi (2009: 373-378)	Howieson &Thaigarajah(2011:7 –18)	Stanley (2012 :119 -126)	Edmonstone (2011: 337-353)	Jackson(2013: 572-580)	MacPhee Chang &Lee (2013:21-29)	จำนวนความถี่	คัดเลือก
1. การดูแลสุขภาพแบบองค์รวม	✓		✓	✓	✓		✓		✓	6	✓
2. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการดูแลรักษาสุขภาพ	✓									1	
3.การส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมใจให้บริการด้วยความเต็มใจ	✓		✓							2	
4. การนำวิธีการเทคนิคหรือกลยุทธ์มาพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	✓		✓				✓			3	
5. การพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		7	✓

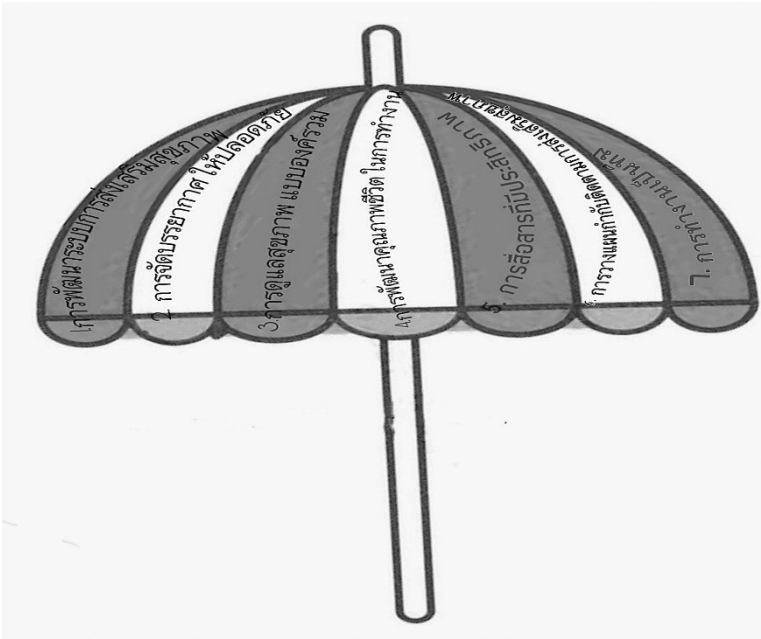
นักวิชาการ ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ	สุรพล สาลิกา (2558:21-27)	Sriwardena (2006:125-128)	Ferguson (2007:212 – 224)	McKeon Norris, Webb & Hi (2009: 373-378)	Howieson & Thaigarajah(2011:7-18)	Stanley (2012 :119 -126)	Edmonstone (2011: 337-353)	Jackson(2013: 572-580)	MacPhee Chang & Lee (2013:21-29)	จำนวนความถี่	คัดเลือก
6.การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจระบบงานบริการสุขภาพ	✓							✓		2	
7.การบริการด้วยความเท่าเทียมและความเสมอภาค	✓		✓							2	
8. การมีจริยธรรม และมาตรฐานวิชาชีพ	✓							✓		2	
9.การวางแผน กำกับ ติดตามการส่งเสริมสุขภาพ		✓	✓	✓		✓			✓	5	✓
10.การสร้างเกณฑ์มาตรฐานสุขภาพ		✓	✓							2	
11.การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ		✓	✓	✓		✓	✓	✓		6	✓
12.การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัย		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	✓
13. การสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ด้านสุขภาพ			✓			✓				2	
14. การทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓	✓		✓			5	✓
15.การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน			✓	✓	✓	✓	✓		✓	6	✓
16.การอำนวยความสะดวก ด้านทรัพยากร				✓		✓				2	
17.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์				✓	✓	✓				3	



นักวิชาการ ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ	สุรพล สาลิกา (2558:21-27)	Sirwardena (2006:125-128)	Ferguson (2007:212 – 224)	McKeon Norris, Webb & Hi (2009: 373-378)	Howieson & Thaigarajah(2011:7-18)	Stanley (2012 :119 -126)	Edmonstone (2011: 337-353)	Jackson(2013: 572-580)	MacPhee Chang & Lee (2013:21-29)	จำนวนความถี่	คัดเลือก
18.การสอนงาน ที่ปรึกษาและนิเทศ งานการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากร				✓		✓		✓		3	
19.การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม						✓	✓			2	
20.การมุ่งผลสัมฤทธิ์							✓	✓		2	
21. การมีความคิดสร้างสรรค์								✓		1	
22.มนุษยสัมพันธ์กับผู้รับบริการ								✓		1	

จากตารางจะเห็นได้ว่า นักวิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ โดยองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 คน มีองค์ประกอบด้วยกัน 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพ 2) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัย 3) การดูแลสุขภาพของบุคลากรแบบองค์รวม 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 6) การวางแผน กำกับ ติดตามการส่งเสริมสุขภาพ และ 7) การทำงานเป็นทีม

จากองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน ดังกล่าวของภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ จึงสามารถนำไปสร้างรูปแบบภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ ดังภาพประกอบด้านล่าง



ภาพประกอบรูปแบบภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพ

ภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพจึงเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ช่วยขับเคลื่อนกลไกให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายสามารถตอบสนององโลกาภิวัตน์ภายใต้บรรยากาศแบบเปิด ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยเฉพาะคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ คือ ความฉลาดทางอารมณ์ มีอารมณ์ขัน ทำงานเชิงรุกและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก รวมทั้งการใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อมุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่ความปลอดภัย ขณะเดียวกันสามารถแสวงหาวิธีการ เทคนิคหรือกลยุทธ์มาใช้ในการส่งเสริมป้องกันและดูแลสุขภาพของบุคลากรเพื่อป้องกันโรคระบาดไม่ให้ลุกลามบานปลายยิ่งขึ้น อีกทั้งยังกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาความรู้ประสบการณ์และความสามารถในการปรับปรุงระบบสุขภาพให้เป็นที่ยอมรับ มุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีการ



เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัย การดูแลสุขภาพของบุคลากรแบบองค์รวม การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การวางแผน กำกับติดตามการส่งเสริมสุขภาพและการทำงานเป็นทีม โดยองค์กรต่าง ๆ สามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำส่งเสริมสุขภาพไปใช้ในการป้องกันและแก้ปัญหาโรคโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้านการส่งเสริมพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรให้ปลอดภัย และด้านการดูแลสุขภาพของบุคลากรแบบองค์รวมเพราะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักระมัดระวังดูแลสุขภาพและป้องกันตัวไม่ให้โรคมายึดเบียน อีกทั้งส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมขององค์กรให้ปลอดภัยอันจะเป็นผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมั่นคงปลอดภัยสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วิริยะ. (2557). ภาวะผู้นำและการสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตพยาบาล ศาสตร. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี)*, 5(9), 6-13.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท วี.พี.รันท. ทัศนาศวศาสตร์. (2556). *ภาวะผู้นำในการบริหารงาน*. กรุงเทพฯ : พี.เอ.อี.พี.วิ้ง จำกัด.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : เนตรนิมิตการพิมพ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ส่งเสริมสุพล สาลิกา. (2558). ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 8(3), 21-27.
- Akhtar, Miriam. (2015). Positive leadership : Positive Psychology. *Training*, 10(5), 5-9.

- Bekas S. (2014). Evaluating leadership development in postgraduate medical education. *Leadership Health Service*, 27(1), 31–40.
- Bennis, Warren, & Nanus, Burt. (1997). *Leaders*. New York : Happer Collins Publishers.
- Bill , George (2021). *Leadership in the 21st Century*. (November 3, 2021) Retrieved from www.billgeorge.org › articles › the-21st-century-leader.
- Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2004). *Leading in Turbulent Times : Managing in the New World of Work*. Malden, Massachusetts : Blackwell Publishing.
- Charan, R., Drotter, S., & Noel, J. (2001). *The Leadership Pipeline : How to Build the Leadership Powered Company*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Christie, van Diggele. (2020). *Leadership in healthcare education*. (September 11, 2021) Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7712520/>
- Clark J. (2012). Medical leadership and engagement : no longer an optional extra. *Journal of Health Organizational Management*, 26(4), 437–443.
- Daft, Richard L. (2002). *The Leadership Experience*. Orlando : Hartcourt College Publishers.
- De Casterle BD.; An, Willemse; Marc, Verschueren & Koen, Milisen. (2008). Impact of clinical leadership development on the clinical leader, nursing team and care-giving process : a case study. *Journal of Nurse Management*, 16(6), 753–763.
- DuBrin, A.J. (1998). *Leadership : Research Finding, Practice and Skills*. Boston : Houghton Muffling.



- Edmonstone J. (2011). The development of strategic Healthy leaders in the National Health Service in Scotland. *Journal of Leadership Health Service*, 24(4), 337–353.
- Ferguson L. (2007). Clinical leadership : using observations of care to focus risk management and quality improvement activities in the clinical setting. *Journal of Contemporary Nurse*, 24(2), 212–224.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. & Johnson, D. E. (1996). *Management of Organization Behavior : Utilizing Human Resources*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Howieson B, & Thaigarajah T. (2011). What is Healthy leadership? A journal-based meta-review. *Journal of Healthy leadership*, 17(2), 7–18.
- Jackson D. (2013). Understanding Avoidant Leadership in Health Care : Findings from Secondary Analysis of two Qualitative Studies. *Journal of Nurse Management*. 1(3), 572–580.
- Kristin Burnham. (2020). *Effective Leadership in Healthcare : 5 Essential Traits*. Boston, USA. : Northeastern University.
- Lei Yao, Ping Li & Helen, Wildy. (2021). *Health-Promoting Leadership : Concept, Measurement, and Research Framework*. (September 11, 2021) Retrieved from <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.602333/full>.
- Locke, E. A. (1991). *The Essence of Leadership : The Four Keys to Leading Successfully*. New York : Lexington Books.
- Marcela, De Vivo. (2015). *How to Be a Healthy Leader*. (November 4, 2021) Retrieved from [marcelahealth.com>keytopics>healthy-leadership](https://marcelahealth.com/keytopics/healthy-leadership).

- MacPhee M.; Chang,L. & Lee, D. (2013). Global Health Care Leadership Development : Trends to Consider. *Journal of Healthcare Leadership*, 5(2), 21–29.
- McKeon LM. ; Norris, TL.; Webb, S.; Hix, C. (2009). Teaching Clinical Nurse Leaders How to Diagnose the Clinical Microsystem. *Professional Nurse*, 25(6), 373–378.
- Patrick A, (2011). Developing and Testing a New Measure of Staff Nurse Clinical Leadership : the Clinical Leadership Survey. *Nurse Management*, 19(1), 449–460.
- Reuben, Olugbenga, A.; Annette, Heather D. & Katharine, A Wallis. (2018). *The Concept of Leadership in the Health Care*. Faculty of Nursing Aucklang University of Auckland, New Zealand.
- Ricky, Griffin, W. (2013). *Basic Elements of Organizing*. Texas : A & M University.
- Rost, J. C. (1991). *Leadership for the Twenty-First Century*. New York : Praeger.
- Siriwardena A. (2006). Releasing the Potential of Health Services : Translating Clinical Leadership into Healthcare Quality Improvement. *Quality Primary Care*, 14(3), 125–128.
- Stanley D. (2012). Clinical Leadership and Innovation. *Journal of Nurse Education Practice*, 2(2), 119–126.
- Yukl, Gary A. (2012). *Leadership in Organization*. New Jersey : Prentice–Hall.

