

บทที่ 1

บทนำ



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หอผู้ป่วยมีความสำคัญเพราะเป็นหน่วยงานที่ให้บริการโดยตรงแก่ผู้รับบริการ ซึ่งต้องให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ โดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จะทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง ในการถ่ายทอดนโยบายและการปฏิบัติระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับบุคลากรพยาบาล รวมทั้งผู้รับ บริการด้วย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคลากรในหน่วยงาน และต่อระบบการ บริหารการพยาบาลเป็นอย่างมาก (Clark and Shea, 1979) ในฐานะผู้บริหารระดับต้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพในหอผู้ป่วย ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ และบุคลากรพยาบาล การศึกษาวิจัยที่ผ่านมายืนยันว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ จากการศึกษาวิจัยของ จันทรเพ็ญ พาพงษ์ (2538) เพื่อค้นหาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาล ทัวไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยมี 7 สมรรถนะ มีค่าความแปรปรวนรวมร้อยละ 67.5 โดยสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีความสำคัญที่สุด มีค่าความ แปรปรวน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ซึ่งสอดคล้องกับ ชังคณา สุเมธสิทธิกุล (2539) ที่ได้ศึกษา วิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ พบว่า มี 8 สมรรถนะ มีความแปรปรวนรวมร้อยละ 57.81 โดยสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีความสำคัญ ที่สุด มีค่าความแปรปรวน คิดเป็นร้อยละ 39.4 นอกจากนี้ Mahaffy, Kaplan และ Triolo (1998: 30-32) ได้ศึกษาสมรรถนะที่สำคัญ (core competency) ของผู้นำทางการพยาบาล ในศตวรรษที่ 21 พบว่า จะต้องมีความ "สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ" (leadership competency) เพื่อให้ การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ในหอผู้ป่วย เนื่องจากในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ร่วมกับบุคลากรทุกระดับ ซึ่งในการทำงานเป็นทีม หัวหน้าทีมจะต้องอาศัยภาวะผู้นำที่จะชี้แนะ สร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย (สุมาลี จักรไพศาล, 2541: 7) และประสิทธิผลของภาวะผู้นำทางการพยาบาล จะขึ้นอยู่กับความเชื่อ และค่านิยมที่ผู้นำปฏิบัติ (Perra, 1999: 35)

ขณะนี้เราไม่ทราบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีหรือไม่มีภาวะผู้นำมากนักน้อยเพียงใด แต่จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยขาดภาวะผู้นำ เนื่องจากสาเหตุที่พยาบาลเกิดความท้อแท้ ล้าออก โอนย้าย และเปลี่ยนอาชีพเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากระบบการบริหารการพยาบาลคือ ไม่พึงพอใจในระบบการควบคุมบังคับบัญชาและไม่พอใจผู้บริหาร ผู้บริหารขาดความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ (ทองกษัตริย์ ศลโกสม และ สุตลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2535; สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ, 2538) สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรลดลง รวมทั้งบุคลากรจะขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพในการให้บริการพยาบาล (จันทร์เพ็ญ พาหงษ์, 2538) และ การที่พยาบาลขาดความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงาน มีสาเหตุจากการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยขาดภาวะผู้นำเป็นสำคัญ (วาสิณี วิเศษฤทธิ์, 2539) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ McNeese - Smith (1995: 17-26) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ จะเห็นได้ว่า การขาดภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย จะก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงาน และการบรรลุจุดหมายเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ภาวะผู้นำนั้นสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้โดยการฝึกอบรม (WHO, 1988) และสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ การสังเกต และการศึกษา (Souba, 1998: 1-7) ทั้งนี้ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม และ เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, 2542: 6) แต่การพัฒนาจะต้องศึกษาความต้องการในการพัฒนาคือ จะต้องประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยก่อน ซึ่งในประเทศไทยนั้น วาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2539) ได้ศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความต้องการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมไว้ พบว่ามี 9 ตัวประกอบที่สำคัญและจำเป็นคือ 1) กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง การปลูกฝังค่านิยม การนิเทศ และลักษณะความเป็นวิชาชีพ 2) การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม 3) การกระตุ้นปัญญา 4) บารมีและคุณธรรม 5) การสร้างแรงบันดาลใจ 6) การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา 7) การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม 8) การให้อิสระและการมีส่วนร่วม 9) การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล

แต่เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากในระบบบริการสุขภาพ จากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ตั้งแต่ปลายปี 2539 ส่งผลให้การบริหารจัดการในหอผู้ป่วยต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยเหตุนี้พยาบาลหัวหน้า

หอผู้ป่วยในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำในกระบวนทัศน์ใหม่ 3 ประการ คือ 1) มีภาวะผู้นำที่มีความเป็นเลิศ 2) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลง 3) สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ (เรมาล นันท์ศุภวัฒน์, 2542: 233)

ด้วยเหตุที่ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังไม่มีการประชุมภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับใด และมีความต้องการการพัฒนาอย่างไร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งจะทำได้สามารถประเมินปัญหาและความต้องการที่แท้จริงในการฝึกอบรมที่จะนำไปสู่กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อไป

การประชุมภาวะผู้นำทำได้หลายวิธี เช่น การสังเกต การประเมินตนเอง และการให้ผู้ใกล้ชิด เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานเป็นผู้ประเมิน (Bass, 1981) แต่จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ถ้าให้ผู้บังคับบัญชาประเมินภาวะผู้นำของตนเองจะได้ผลสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินเสมอ (Fisher and other, 1993; McNeese - Smith, 1995; Bemadin & Russel, 1998) การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำในปัจจุบันจึงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ (perception) ของผู้ใต้บังคับบัญชา (Bass, 1985; Mulder, 1986; Waxly, 1987; Mondy & Noe, 1993) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงศึกษาโดยให้นำผลการวิจัยของ วาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2539) และกรอบแนวคิดของ Perra (1999) มาศึกษาและวิเคราะห์ตัวประกอบ แล้วให้พยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้ประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในด้านความตรง และด้านความเที่ยง
3. เพื่อหาเกณฑ์ปกติ สำหรับแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

## ขอบเขตของการวิจัย

เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้ตามเท่านั้นที่จะบอกได้ดีที่สุดว่าผู้นำมีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เพื่อประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงได้มาจากการรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. ประชากร ได้แก่ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะประเมินใน 9 ด้าน ดังนี้
  - 3.1 บารมี
  - 3.2 การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม
  - 3.3 การกระตุ้นปัญญา
  - 3.4 การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล
  - 3.5 การสร้างแรงบันดาลใจ
  - 3.6 การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข
  - 3.7 การจัดการโดยมีข้อยกเว้น
  - 3.8 การนำสู่การเปลี่ยนแปลง
  - 3.9 การเสริมสร้างพลังอำนาจ

## ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้ได้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วยความเข้าใจและตามความเป็นจริง เนื่องจากผู้ประเมินไม่ต้องระบุชื่อ และส่งแบบประเมินทางไปรษณีย์มายังผู้วิจัยโดยตรง
2. ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลผู้ได้บังคับบัญชา

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง คุณสมบัติของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ประกอบไปด้วย 9 ด้านคือ

1.1 บารมี หมายถึง การปฏิบัติต่อพยาบาลประจำการอย่างมีความเชื่อมั่นในตนเอง จริงใจ ซื่อสัตย์ ยุติธรรม ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความนับถือ ผูกพัน จงรักภักดี เชื่อฟัง เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถและอยากปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความคาดหวังของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.2 การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์และวิธีที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้พยาบาลประจำการได้เห็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน และปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติ เช่น ความซื่อสัตย์ เสียสละ ขยันหมั่นเพียร และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลประจำการ

1.3 การกระตุ้นปัญญา หมายถึง การกระตุ้นให้พยาบาลประจำการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีแก้ไข เน้นกระบวนการแก้ปัญหาก่อนที่จะปฏิบัติ โดยให้แนวคิด ข้อมูลข่าวสาร ชี้แนะทางเลือกในการปฏิบัติที่พยาบาลประจำการสามารถเข้าใจและให้การยอมรับ

1.4 การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล หมายถึง การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล การตั้งใจ และตอบสนองความต้องการของพยาบาลประจำการ แต่ละคนตามความเหมาะสม มอบหมายงานให้ตามความสามารถของแต่ละคน ส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีการพัฒนาตนเอง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นที่ปรึกษา และให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

1.5 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การพูดและการกระทำที่ปลูกปลอบใจ ให้กำลังใจ และกระตุ้นให้พยาบาลประจำการเกิดความกระตือรือร้น มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตนเอง อยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้มากกว่าที่คิดไว้

1.6 การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข หมายถึง การให้รางวัลจริงใจ เพื่อให้พยาบาลประจำการทุ่มเทความพยายาม โดยให้กำลังใจ และสัญญาว่าจะให้รางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ โดยการยกย่องชมเชย การให้บำเหน็จ หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

1.7 การจัดการโดยมีข้อยกเว้น หมายถึง การให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่อพยายามประจำการปฏิบัติงานผิดพลาด โดยการใช้อารมณ์น้อยที่สุด ได้แก่ การแสดงความเห็นใจ ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ว่ากล่าวตักเตือน ตำหนิ ลดขั้นเงินเดือนหรือลงโทษ

1.8 การนำสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มีการพัฒนาความมั่นใจในตนเองให้พร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะหน้า ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในหอผู้ป่วย คาดการณ์ได้ถึงความเสี่ยงต่างๆ และชี้แนะแนวทางในการจัดการ กับความเสี่ยงให้แก่พยาบาลประจำการได้

1.9 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจโดยให้อำนาจ ให้โอกาส และการสนับสนุนเรื่องข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ

2. พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ประกาศนียบัตรพยาบาลขึ้นไป และมีใบประกอบโรคศิลปะเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และปฏิบัติงานเป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

4. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัด กองทัพบก กองทัพอากาศ กองทัพเรือ ที่มีขนาดจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วยตั้งแต่ 60 เตียงขึ้นไป

5. คุณภาพของแบบประเมิน หมายถึง คุณภาพด้านความเที่ยง ด้านความตรง ของแบบประเมิน

5.1 ความเที่ยง (Reliability) ของแบบประเมิน หมายถึง คุณสมบัติของแบบประเมินที่สามารถประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้คงที่แน่นอน โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach Coefficient of Internal Consistency)

5.2 ความตรง (Validity) ของแบบประเมิน หมายถึง ความสามารถของแบบประเมินในการประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ถูกต้องแม่นยำ ตรงตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน การตรวจสอบความตรงโดยใช้วิธีความตรงเชิงประจักษ์ (Face validity)

5.3 อำนาจจำแนก (Discrimination power) ของแบบประเมิน หมายถึง คุณสมบัติของแบบประเมินที่สามารถจำแนกหรือแยกผู้ตอบออกเป็นกลุ่มที่มีภาวะผู้นำสูงหรือต่ำอย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยใช้วิธีทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วยค่าที (t-test)

5.4 เกณฑ์ปกติ (Norm) หมายถึง คะแนนเกณฑ์เฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ถูกประเมินโดยพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยแสดงในตารางซึ่งบอกความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบกับคะแนนที่ปกติ (Normalized T - Score) ที่แปลงจากคะแนนดิบ

6. ตัวประกอบ (Factor) หมายถึง มิติโครงสร้างของภาวะผู้นำ สามารถบรรยายได้ด้วยกลุ่มตัวแปรในตัวประกอบนั้น

7. ตัวแปร (Variable) หมายถึง ข้อกระทง (Item) ในแต่ละตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และเป็นลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งวัดได้ 5 ระดับคือ 1 = ไม่เคยเลย, 2 = นาน ๆ ครั้ง, 3 = เป็นบางครั้ง, 4 = บ่อย ๆ, 5 = บ่อยครั้งมาก

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ได้แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่เป็นมาตรฐาน มีความตรงและความเที่ยง
2. เป็นข้อมูลและแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงนำไปใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน
3. เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งพยาบาล ที่จะมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม และพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมสำหรับการเป็นผู้บริหารที่ดีต่อไป
4. เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยด้านการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลต่อไป