

ปัจจัยทำนายความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเอกชน

Factors Predicting Decision-Making Ability of Charge Nurses in Private Hospitals

จิรัชยา เหล่าเชตรกิจ, พย.ม.^{1*} อารีรัตน์ ขำอยู่, D.S.N.² เขมารดี มาสิงบุญ D.S.N.³

Jirutchaya Louaketkit, M.N.S., Areerut Khumyu, D.S.N., Khemaradee Masingboon, D.S.N.

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงทำนายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน และความฉลาดทางอารมณ์ กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย คือ พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวร จำนวน 81 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กันยายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ ความมีอิสระในการทำงาน และความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .90, .91 และ .95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง ($M = 4.03$, $SD = .47$) ความฉลาดทางอารมณ์ ($Beta = .660$) และ ความมีอิสระในการทำงาน ($Beta = .322$) ร่วมกันทำนายความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้ร้อยละ 72.1 ($F_{(104.16)} = 12.56$, $p < .001$) ผลการศึกษานี้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์อย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้มีอิสระในการทำงานตามขอบเขตวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี

คำสำคัญ: ความสามารถในการตัดสินใจ, ความฉลาดทางอารมณ์, อิสระในการทำงาน, พยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลเอกชน

Abstract

This predictive research aimed to examine predicting factors of decision-making ability of charge nurses, including job autonomy and emotional intelligence. A simple random sampling was used to recruit a sample of 81 nurses who were responsible as charge nurses in private hospitals. Data collection was carried out from September to October 2017. Research instruments included a demographic questionnaire, the emotional intelligence's scale, the job autonomy's scale and the decision-making ability questionnaire. Their reliability were .90, .91, and .95 respectively. Descriptive statistics and standard multiple regression were employed to analyze the data.

The results revealed that mean score of decision-making ability was at a high level ($M = 4.03$, $SD = .47$). Emotional intelligent ($Beta = .660$) and job autonomy ($Beta = .322$) together accounted for 72.1% of variance in the prediction

¹ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ ³ อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

* ผู้เขียนหลัก (Corresponding author) e-mail: jirut125@gmail.com

of decision-making ability of charge nurses. These findings suggest that nursing administrators should promote and support charge nurses in developing their emotional intelligent continually and provide freedom of job autonomy based on professional standard. Therefore, better decision-making ability of charge nurses would be achieved.

Key words: Decision making ability, emotional intelligent, job autonomy, charge nurse, private hospital

ความสำคัญของปัญหา

ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้ปัญหาด้านสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการสูง จึงเกิดประเด็นใหม่ ๆ ด้านสุขภาพ (Ministry of Public Health, 2016) ดังนั้น ผู้บริหารทางการแพทย์จึงมีโอกาสประสบกับปัญหาและสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ประกอบกับลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของมนุษย์ การตัดสินใจที่ผิดพลาดของผู้บริหารทางการแพทย์อาจนำมาซึ่งความสูญเสียชีวิต ทรัพย์สิน และชื่อเสียงขององค์กร

ความสามารถในการตัดสินใจ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกเพื่อการตัดสินใจที่ดีประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่น ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจารณ์ญาณ และความมีเหตุผล (Corcoran, 1981) เป็นทักษะสำคัญในการเผชิญกับปัญหา โดยเฉพาะงานของพยาบาล ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความยุ่งยาก ลำบากและซับซ้อน ต้องคำนึงถึงความต้องการของผู้ป่วย เพราะการตัดสินใจที่ดีจะสามารถช่วยเหลือชีวิตผู้ป่วย ลดปัญหาข้อขัดแย้ง และสร้างความน่าเชื่อถือให้กับสมาชิกในทีม ก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Seebanyen, 2010) ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ทุกคนจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ โดยเฉพาะพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งจัดว่าเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยและเป็นผู้สั่งการโดยตรงต่อพยาบาลลูกทีม เพื่อให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ จึงทำให้รับรู้

ความเป็นไปของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเวร ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีของพยาบาลหัวหน้าเวรจะช่วยลดความเสี่ยงต่าง ๆ ได้ (Charoenboon, 2016)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (Yoder-Wise, 2015) ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ผู้ตัดสินใจ สภาวะทางอารมณ์ ประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้และทัศนคติปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน ผู้บังคับบัญชา และวิธีการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์และความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการตัดสินใจ โดยความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสามารถในการตัดสินใจ ($r = .839$) และสามารถพยากรณ์ความสามารถในการตัดสินใจโดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ (R^2) ร้อยละ 70.5 (Chuva, 2002) และความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงาน ทำให้พยาบาลสามารถตัดสินใจสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของตน (Karasek & Theorell, 1990) โดยใช้ความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มศักยภาพ ในการคิดตัดสินใจในการกำหนดวิธีในการทำงานด้วยตนเอง ส่งเสริมให้มีความมั่นใจ เกิดการตัดสินใจที่ดี (Amput, 2009) ซึ่งการศึกษาของ Wiriyakovin (2005) พบว่า ลักษณะของงานที่มีความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการตัดสินใจ และ Gozukara and Simsek (2015) กล่าวว่า ความมีอิสระในงานจะทำให้สามารถตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

โรงพยาบาลกรุงเทพ เป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำ ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานจากสถาบัน Joint Commission International (JCI) มีนโยบายพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผู้รับบริการมีความคาดหวังสูงต่อบริการที่ได้รับให้คุ้มค่ากับราคาที่จ่ายไป ดังนั้นโรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องรักษามาตรฐานและเข้มงวดกับการบริการพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลระดับปฏิบัติการในทุกช่วงเวรที่รับผู้ป่วย จึงเป็นความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งเป็นพยาบาลควบคุมดูแลพยาบาลระดับปฏิบัติการที่

ใกล้ชิดกับผู้ป่วย เนื่องจากการตัดสินใจที่ผิดพลาดอาจนำไปสู่เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ อาจมีผลเสียที่รุนแรงตามมา ซึ่งผลเสียดังกล่าวอาจหมายถึงชีวิตของผู้รับบริการ หรือชื่อเสียงของโรงพยาบาลส่งผลให้เกิดการฟ้องร้องบุคลากรทางการแพทย์ จากสถิติพบว่า เกิดคดีการฟ้องร้องในโรงพยาบาลเอกชน ในช่วงปี พ.ศ. 2549-2550 จำนวน 128 เรื่อง (Healthcare Accreditation Institute, 2003) และในภาพรวมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539-2558 มีสถิติฟ้องร้องทางการแพทย์ 279 คดีโดยมีสาเหตุมาจากการไม่เอาใจใส่ดูแล การแพทย์ การให้บริการผิดมาตรฐาน (Legal Affairs Division, 2015) เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ จึงเป็นผู้ที่รับรู้ความเป็นไปของปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเวร การตัดสินใจที่ดีของพยาบาลหัวหน้าเวรจะช่วยลดความเสี่ยงต่าง ๆ ลงได้ และนำไปสู่ผลลัพธ์ทางการแพทย์ที่ดี

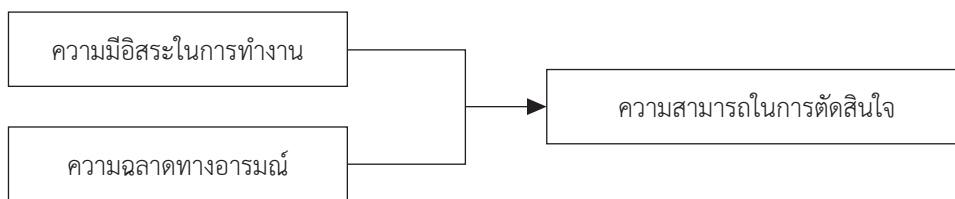
จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีการศึกษาความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาล ส่วนใหญ่ศึกษาในพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้บริหารโรงพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลรัฐบาล ในบริบทของโรงพยาบาลเอกชนพบว่ามี การศึกษาน้อยมีเพียงการศึกษาของ Seebanyen (2010) ที่ศึกษาในโรงพยาบาลเอกชน อีกทั้งเป็นการศึกษาที่นานมาแล้ว ซึ่งปัจจุบันสังคมมีการแข่งขันสูง ทำให้ระบบในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป การให้บริการภายใต้ความคาดหวังที่สูงโดยคงไว้ซึ่งมาตรฐานทางการแพทย์ พบปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการมีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีบทบาทและความรับผิดชอบต่อองค์กรที่แตกต่างไปจากเดิม จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่า ความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเอกชนในยุคปัจจุบันอยู่ในระดับใด และปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ความมีอิสระในการทำงาน สามารถทำนายความสามารถในการตัดสินใจได้หรือไม่ เพื่อลดผลลัพธ์ทางด้านลบ และป้องกันการฟ้องร้อง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถในการตัดสินใจ ของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนาย ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ และความมีอิสระในการทำงาน ต่อการทำนายความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แนวคิดมาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทาง โดย Corcoran (1981) ได้กำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อการตัดสินใจที่ดี และได้พัฒนาเป็นเครื่องมือที่เรียกว่า The Decision Behavior Scale: DBS ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรม การตัดสินใจประกอบด้วยพฤติกรรมการตัดสินใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจรรย์ญาณ และความมีเหตุผล และ Yoder-Wise (2015) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ ประกอบด้วยปัจจัยภายใน (Internal factors) และปัจจัยภายนอก (External factors) ซึ่งปัจจัยภายในนั้นหมายถึงตัวผู้ตัดสินใจ สภาวะทางอารมณ์ ความรู้ ทักษะ ส่วนปัจจัยภายนอก หมายถึง สิ่งแวดล้อม ความมีอิสระในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน วิธีการกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่ง Goleman (1998) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีจะเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี และส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ และ Karasek and Theorell (1990) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงานจะทำให้ความเครียดทางจิตใจลดลงและส่งผลให้ประสิทธิภาพในการตัดสินใจดีขึ้น จากแนวคิดดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยภายใน และความมีอิสระในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอก ที่ส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจในการทำงานของบุคคล สรุปเขียนเป็นภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย

เป็นแบบทำนาย

ประชากรเป้าหมายคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ จำนวน 463 คน

กลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกจากประชากรกลุ่มเป้าหมายด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์ power analysis (Soper, 2018) กำหนดขนาดอิทธิพล (effect size) ขนาดปานกลาง (.15) กำหนดอำนาจการทดสอบ (Power of test) เท่ากับ .80 และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 67 ราย และเพื่อป้องกันข้อมูลไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 จึงได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 81 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลหัวหน้าเวร หน่วยงานที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์การอบรมที่ผ่านมา

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความฉลัดทางอารมณ์สำหรับผู้ใหญ่ (อายุ 18-60) ของ Mental Health Department (2002) เป็นเครื่องมือมาตรฐานของกรมสุขภาพจิต ผู้วิจัยนำมาจากต้นฉบับโดยมิได้มีการปรับเปลี่ยนข้อคำถาม โดยแบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ จำนวน 52 ข้อประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านดี (18 ข้อ) ด้านเก่ง (18 ข้อ) และด้านสุข (16 ข้อ) ให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยการให้คะแนนแต่ละข้อตามความเป็นจริงของตนเอง การให้คะแนนเป็นแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ (1-4) ในข้อคำถามเชิงบวก คะแนน 1 หมายถึง ไม่จริง คะแนน 2 หมายถึง จริงบางครั้ง คะแนน 3 หมายถึง

ค่อนข้างจริง และคะแนน 4 หมายถึง จริงมาก ในข้อคำถามเชิงลบ คะแนน 1 หมายถึง จริงมาก คะแนน 2 หมายถึง ค่อนข้างจริง คะแนน 3 หมายถึง จริงบางครั้ง คะแนน 4 หมายถึง ไม่จริง คะแนนภาพรวมของความฉลัดทางอารมณ์เกณฑ์ปกติอยู่ระหว่าง 136 - 184 คะแนนรวมยิ่งสูงหมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความฉลัดทางอารมณ์สูงในการศึกษาครั้งนี้มีค่าความเที่ยงของครอนบาคเท่ากับ .90

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสามารถในการทำงานของ Amput (2009) มีทั้งหมด 18 ข้อ ให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยการให้คะแนนแต่ละข้อตามความรู้สึกเป็นอิสระมากน้อยในการทำงานของตนเอง การให้คะแนนเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (1 -5) คะแนน 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด จนถึงคะแนน 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด การคิดคะแนนรวมเฉลี่ยโดยใช้คะแนนรวมทั้งฉบับแล้วหารด้วยจำนวนข้อ คำถาม (18 ข้อ) การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยมี 5 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำมาก (1.00 - 1.49), ระดับต่ำ (1.50 - 2.49), ปานกลาง (2.50 - 3.49), ระดับสูง (3.50 - 4.49) และ ระดับสูงมาก (4.50 - 5.00) ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าความเที่ยงของครอนบาคเท่ากับ .91 และค่าดัชนีความตรงเท่ากับ .83

ส่วนที่ 4 แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจของ Jaikumpun (2001) ผู้วิจัยนำมาจากต้นฉบับโดยมิได้มีการปรับเปลี่ยนข้อคำถาม มีคำถามทั้งหมด 50 ข้อ ครอบคลุมพฤติกรรมการตัดสินใจ 5 ด้านได้แก่ ความมั่นใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ความมีวิจารณญาณ และ ความมีเหตุผล ให้กลุ่มตัวอย่างตอบโดยการให้คะแนนแต่ละข้อตามการรับรู้ความสามารถในการตัดสินใจของตนเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (1 -5) คะแนน 1 หมายถึง ไม่มีพฤติกรรมการตัดสินใจเกิดขึ้นเลย จนถึงคะแนน 5 หมายถึง มีพฤติกรรมในการตัดสินใจ

เกิดขึ้นตลอดเวลา การคิดคะแนนรวมเฉลี่ยโดยใช้คะแนนรวมทั้งฉบับแล้วหารด้วยจำนวนข้อ คำถาม (50 ข้อ) การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยมี 5 ระดับได้แก่ ระดับต่ำมาก (1.00 - 1.49), ระดับต่ำ (1.50 - 2.49), ปานกลาง (2.50 - 3.49), ระดับสูง (3.50 - 4.49) และ ระดับสูงมาก (4.50 - 5.00) ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าความเที่ยงของ Cronbach เท่ากับ .95

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยและแบบสอบถามได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา (รหัส 01-04-2560) และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนโรงพยาบาลกรุงเทพ (หมายเลข 2017- 037) ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดของแบบสอบถาม ความเสี่ยง และประโยชน์ของการเข้าร่วมการวิจัย การรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม หากกลุ่มตัวอย่างรู้สึกไม่สบายใจหรืออึดอัด กลุ่มตัวอย่างสามารถออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึก และเก็บข้อมูลเป็นความลับ มีการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม และจะทำลายข้อมูลทั้งหมดภายหลังการเผยแพร่ผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2560 ดังนี้

ภายหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา และคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลกรุงเทพ สำนักงานใหญ่ ผู้วิจัยติดต่อฝ่ายการพยาบาล เพื่อขอข้อมูลรายชื่อและหน่วยงานของพยาบาลหัวหน้าเวรกลุ่มตัวอย่างมาทำการสุ่มเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และจัดแบบสอบถาม 1 ชุด เข้าพบกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ให้ลงนามในใบยินยอมก่อนตอบแบบสอบถาม และแยกเอกสารที่กลุ่มตัวอย่างลงนามออกจากแบบสอบถาม โดยเมื่อตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ให้ใส่ซองที่เตรียมไว้ให้ ปิดผนึกและใส่กล่องที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ให้ ซึ่งผู้วิจัยจะมาเก็บด้วยตนเองตามวันนัดหมาย

ภายหลังได้แบบสอบถามครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมาตรฐานโดยข้อมูลเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นเรียบร้อยแล้วคือข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ตัวแปรเป็นอิสระจากกันและไม่มีความสัมพันธ์กันเองมาก

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 97.5 มีอายุเฉลี่ย 34.10 ปี ($SD = 5.16$) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 91.4 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรเฉลี่ย 7.02 ปี ($SD = 4.83$) ทุกคนผ่านการอบรมการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร การเฝ้าระวัง การติดเชื้อและการบริหารความเสี่ยงเบื้องต้น และร้อยละ 76.5 ผ่านการอบรมเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง

คะแนนความสามารถในการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 4.03$, $SD = .47$) ด้านความมีวิจารณญาณ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.23$, $SD = .53$) รองลงมา คือด้านความมีเหตุผล ($M = 4.04$, $SD = .47$) และด้านความยืดหยุ่น ($M = 4.03$, $SD = .47$) และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.80$, $SD = .64$)

ความฉลาดทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ปกติ ($M = 174.12$, $SD = 17.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าปกติ ($M = 62.09$, $SD = 5.43$) ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ด้านเก่ง และด้านสุขมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปกติ

ความมีอิสระในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.71$, $SD = .58$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านความมีอิสระในการกำหนดวิธีทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.89$, $SD = .59$) และด้านความมีอิสระในการกำหนดเกณฑ์

การทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.64$, $SD = .65$)

การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยแบบมาตรฐาน เพื่อหาปัจจัยทำนายของความสามารถในการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าความฉลาดทางอารมณ์และความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสามารถในการตัดสินใจ

ของพยาบาลหัวหน้าเวร ($Beta = .660$, $p < .001$ และ $Beta = .322$, $p < .001$) ปัจจัยทั้งสอง สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้ร้อยละ 72.1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Standard Multiple Regressions) เพื่อหาตัวแปรทำนายความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร ($n = 81$)

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t
ความฉลาดทางอารมณ์	.91	.66	10.01***
ความมีอิสระในการทำงาน	.73	.32	4.88***
Constant = -4.279 $R^2 = .728$ $R^2_{adj} = .721$ $F(104.16) = 12.56***$			

***($p < .001$)

อภิปรายผล

ความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับสูงอธิบายได้ว่า เนื่องจากปัจจัยภายใน ได้แก่ อายุและประสบการณ์ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ลักษณะงานของพยาบาลหัวหน้าเวร และการได้รับการอบรมเสริมทักษะที่โรงพยาบาลจัดขึ้นตามอายุงาน ในการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 34.10 ปี ($SD = 5.16$) และมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าเวรเฉลี่ย 7.02 ปี ($SD = 4.83$) ซึ่งอายุและประสบการณ์เป็นปัจจัยภายในที่ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรสามารถรับรู้ถึงปัญหาและสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลมีความชำนาญ สามารถมองปัญหาได้กว้าง มีความสุขุมรอบคอบ เพราะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหามากมาย จากการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ที่ผ่านมา ทำให้มีความมั่นใจในการตัดสินใจ สามารถเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับแนวคิดของ Long and Gomberg (1996) ที่ว่า การมีประสบการณ์ทำให้ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจในการตัดสินใจ มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามระยะเวลา เป็นปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพในการตัดสินใจทำให้มีการรับรู้ด้านข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น และเพิ่มพูนความรู้ ดังนั้นประสบการณ์จึงมีอิทธิพลต่อความสามารถในการตัดสินใจ ประกอบกับปัจจัยภายนอก คือ ลักษณะงานของพยาบาลหัวหน้าเวร

โรงพยาบาลเอกชน ที่ได้รับมอบหมายจากพยาบาลหัวหน้าเวรผู้ป่วยให้เป็นผู้บริหารจัดการกิจกรรม และการตัดสินใจทุกอย่างที่เกิดขึ้นภายในเวร จึงทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีอิสระตามขอบเขตวิชาชีพในการคิดเพื่อการตัดสินใจอย่างเต็มความสามารถเนื่องจากต้องปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลโดยตรงต่อผู้ป่วยในสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ขึ้นอยู่กับอาการของผู้ป่วย จำเป็นต้องอาศัยการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งการได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาและเสริมทักษะตามอายุงาน ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เหล่านี้ส่งผลให้พยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลเอกชนมีความสามารถในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Seebanyen (2010) ที่พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลในเครือกรุงเทพดุสิตเวชการ มีความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูงมากคิดเป็นร้อยละ 80.7

ความฉลาดทางอารมณ์ และความมีอิสระในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 72.1 เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้บุคคลเข้าใจอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และใช้สติพิจารณาไตร่ตรอง ค้นหาสาเหตุเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่มีปัญหา ทำให้มีความสามารถในการคิดและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Smitanonda, 2009)

สอดคล้องกับการศึกษาของต่างประเทศที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจ ส่งผลให้มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ดี (Desphande, 2009) และความมีอิสระในการทำงานจะทำให้บุคคลสามารถรับผิดชอบในหน้าที่การงานของตนเอง รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระตามขอบเขตของวิชาชีพ ในการกำหนดวิธีการทำงาน กำหนดตารางการทำงาน และกำหนดเกณฑ์ในการทำงาน ตามความสำคัญและความเร่งด่วนของปัญหา ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความมั่นใจในการทำงาน นำไปสู่การตัดสินใจที่ดี ซึ่ง Gozukara and Simsek (2015) กล่าวว่า ความมีอิสระในงานจะทำให้สามารถตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถค้นหาวิธีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ เกิดความรู้สึกมุ่งมั่นในการทำงาน อีกทั้งการศึกษาของ Mrayyan (2004) พบว่า พยาบาลที่มีความอิสระในการทำงานสูงจะสามารถตัดสินใจได้ดี ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลมีความอิสระในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและพยาบาลที่มีความอิสระในการทำงานสามารถตัดสินใจได้ดีทั้งในด้านการดูแลผู้ป่วยและการดำเนินงาน ดังนั้นความฉลาดทางอารมณ์และความมีอิสระในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Chuva (2002) ที่พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. หัวหน้าพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมและจัดกิจกรรมส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ และให้อิสระในการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพให้แก่พยาบาลหัวหน้าเวร
2. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของพยาบาลหัวหน้าเวรรวมทั้งส่งเสริมการให้อิสระในการทำงานตามมาตรฐาน เพื่อส่งผลต่อความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวรให้ดียิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ให้การสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกคนที่ให้ความร่วมมือและทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

References

- Amput, P. (2009). *The effect of the evidence-base promotion program for critical care nursing on professional nurse's job autonomy*. Master of Nursing Science Thesis, Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University. [In Thai]
- Charoenboon, W. (2016). *The effects readiness preparation for being charge nurses at a tertiary level hospital in the department of medical services under the ministry of public health*. Master of Nursing Science Thesis, Nursing Administration, Christian University. [In Thai]
- Chuva, N. (2002). *Relationships between working experience, emotional quotient, organizational climate, and managerial decision making ability of professional nurses, primary care unit, region 1*. Master of Nursing Science Thesis, Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University. [In Thai]
- Corcoran, D. K. (1981). *Investigation of the Relationship between selected variables and the decision-making and managerial ability of head nurse in army nurse crops*. Doctor's of Philosophy dissertation, Austin University.
- Deshpande, S. (2009). A study of ethical decision making by physicians and nurses in hospital. *Journal of Business ethics*, 90, 387-397.

- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Basic Books.
- Gozukara, I., & Simsek, O. F. (2015). Linking transformational leadership to work engagement and the mediator effect of job autonomy: A study in a Turkish private non-profit university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 263-971.
- Healthcare Accreditation Institute. (2003). *Patient safety: Concept and practice*. Nonthaburi: Healthcare Accreditation Institute. [In Thai]
- Jaikumpun, N. (2001). *The relationship between personal factors and participative management ability with decision ability of nursing administrators in community hospitals under the jurisdiction of the ministry of public health*. Master of Nursing Science Thesis, Nursing Administration, Faculty of Nursing, Burapha University. [In Thai]
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Book.
- Legal Affairs Division. (2015). *Statistic of medical case*. Retrieved from <http://www.bihmoph.net/userfiles/file/Revised%20GHS%20Action%20plan-final.pdf>. [In Thai]
- Long, T. A. & Gomberg, S. M. (1996). *Critical care in decision-making in nursing*. Boston: International Thomson.
- Mental Health Department. (2002). *Mental health screening book volume 2: Mental health assessment*. Nonthaburi: Veterans Affairs Organization Printing House. [In Thai]
- Ministry of Public Health. (2016). *Thailand global health strategic framework 2016-2020*. Retrieved from <http://www.bihmoph.net/userfiles/file/Revised%20GHS%20Action%20plan-final.pdf>. [In Thai]
- Mrayyan, M. T. (2004). Nurses' autonomy: Influence of nurse managers' action. *Journal of Advance Nursing*, 45(3), 326-336.
- Seebanyen, S. (2010). Relationships between personal characteristics, job empowerment and administrative decision-making ability of charge nurses in private hospitals under Bangkok dusit medical service, Bangkok region. *The Journal of Faculty of Nursing, Burapha University*, 18(extra), 89-101. [In Thai]
- Smitanonda, P. (2009). Relationships between emotional intelligence, quality of work life, and job performance of professional nurse, private hospitals, Bangkok metropolis. *The Journal of Faculty of Nursing, Burapha University*, 17(3), 28-40. [In Thai]
- Soper, D. S. (2018). A-priori Sample Size Calculator for Multiple Regression [Software]. Retrived from <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Wiriyakovin, S. (2005). *Relationships between Personal factors, work characteristics, Quality of work life with working and participative decision-making in nursing management: A case study at Praram 9 hospital*. Master of Public Administration Program in General administration, Graduate School of Public Administration, Burapha University. [In Thai]
- Yoder-Wise, P. S. (2015). *Leading and managing in nursing* (6th ed.). Canada: Mosby.