

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล จังหวัดภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย*

อวยพร สมใจ ส.ม.**

พรทิพย์ เกตุรานนท์ ส.ด.***

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (ปช.ด.) ****

บทคัดย่อ : การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในจังหวัดภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทยและเปรียบเทียบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่มีเหตุการณ์กับจังหวัดที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ร่วมกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 11 แห่งจำนวน 142 คน คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบวัดสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบวัดระดับความเครียดจากงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับความปลอดภัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและรายด้าน ทั้งสมรรถนะด้านบริหาร ด้านบริการและด้านวิชาการอยู่ในระดับสูง และมีความแตกต่างกันระหว่างสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่มีเหตุการณ์กับจังหวัดที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบ (p.01) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ ความพึงพอใจในงาน ระดับการศึกษา และความปลอดภัยในชีวิต โดยปัจจัยทั้งสามสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของสมรรถนะได้ ร้อยละ 33

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือโรงพยาบาลควรหาแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านวิชาการและการวิจัย ร่วมกับการเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในงาน สนับสนุนด้านการศึกษา และเสริมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ให้มากขึ้น

วารสารสภาการพยาบาล 2550 ; 22(2) 44-56

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ สมรรถนะ หัวหน้าหอผู้ป่วย

* วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธิตศาสตรมหาบัณฑิต(บริหารโรงพยาบาล)สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** พยาบาล ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

*** รองศาสตราจารย์ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การทำวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารและพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดัชนีที่ใช้วัดศักยภาพและขีดความสามารถขององค์กรและประเทศ คือ สมรรถนะของกำลังคน¹ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศได้ คือ ผู้นำที่มีสมรรถนะสูง เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันและพัฒนาองค์กร ปัจจัยที่ตัดสินอนาคตขององค์กร ไม่ใช่สินค้าหรือบริการ แต่จะเป็นสมรรถนะ เพราะถ้าองค์กรมีสมรรถนะบุคคลที่ดีแล้ว จะสามารถผลิตสินค้าและบริการอะไรก็ได้² สมรรถนะของบุคคลในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะโรงพยาบาลซึ่งมีบุคลากรหลายระดับ แต่บุคลากรระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสำคัญที่สุด เพราะต้องรับผิดชอบหน่วยงานที่เป็นหัวใจของโรงพยาบาล³ หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่สัมผัสกับผู้ใช้บริการโดยตรง เป็นสถานที่ที่มีการแปลงนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ระบบบริหารใด ๆ ในระดับสูง ถ้าไม่สามารถพัฒนาระดับหอผู้ป่วยได้ก็ไม่มีประโยชน์ ปัจจุบันการศึกษาด้านสมรรถนะได้รับความสนใจอย่างมาก เช่น แนวคิดของเฮลโรเจล แจคสันและสโลคัม⁴ ได้ศึกษาถึงสมรรถนะของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในองค์กรยุคปัจจุบันพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร มี 6 ประการ คือ 1) สมรรถนะด้านการสื่อสาร 2) สมรรถนะในการวางแผน 3) สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม 4) สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ 5) สมรรถนะด้านความตระหนักด้านโลกาภิวัตน์ และ 6) สมรรถนะด้านความสามารถใน

การควบคุมตนเอง ผู้บริหารระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นตำแหน่งทางการบริหารระดับต้น ไม่ได้มีภารกิจเฉพาะการบริหารแต่เพียงอย่างเดียว ต้องรับผิดชอบด้านการให้บริการพยาบาล การส่งเสริมพัฒนาทางวิชาการและการวิจัยควบคู่ไปด้วย ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีสมรรถนะทั้งด้านบริการ ด้านวิชาการและการวิจัยด้วย ตามที่จันทรเพ็ญ พาหงษ์⁵ ได้ศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยต้องเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างในการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาล สามารถดูแลกำกับให้บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มีการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการให้การพยาบาลด้วยตนเองเพราะหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มีประสบการณ์มาตั้งแต่เป็นพยาบาลฝึกหัด (Novice) จนถึงผู้เชี่ยวชาญ (Expert) และยังต้องมีสมรรถนะด้านวิชาการด้วย ดังนั้น หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะครอบคลุมภารกิจดังกล่าวทั้งในด้านบริหารด้านบริการและวิชาการแล้ว ย่อมสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้^{3,6} อย่างไรก็ตาม การที่สมรรถนะของบุคคลจะสูงหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์⁷ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก ความสามารถในการเรียนรู้ ปัจจัยด้านสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะงาน โครงสร้างและนโยบายองค์กร สภาพแวดล้อมในสังคม โดยเฉพาะสถานการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยในปัจจุบัน เป็นวิกฤตครั้งร้ายแรงที่สุดในประวัติศาสตร์ของจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ มีการลอบทำร้ายประชาชนและเจ้าหน้าที่ การก่อวินาศกรรมและขัดขวางการประกอบอาชีพ ประชาชนเกิดความรู้สึกหวาดกลัว มีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิต ทำให้สุขภาพจิตย่ำแย่อย่างไม่เคยเป็นมาก่อน⁸ สถานการณ์ดังกล่าวทำให้สถานการณ์ในโรงพยาบาลในเขตพื้นที่ภาคใต้ตอนล่างจึงมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลในเขตพื้นที่อื่น ๆ ของประเทศไทย พยาบาลที่ต้องออกไปให้บริการสุขภาพต้องทำงานภายใต้สถานการณ์ที่ตึงเครียด มีความเสี่ยงต่อการได้รับอันตราย ทำให้เกิดความกดดัน ยุ่งยากใจ จนไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้เต็มที่และอาจมีผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคคล⁹ นอกจากนี้ การบริหารจัดการก็ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถเฉพาะในการบริหารตามสถานการณ์ดังกล่าว ให้สามารถนำหน่วยงานผ่านวิกฤตไปได้ ปัจจัยด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะนั้น จากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยยังไม่พบในการศึกษาที่ผ่านมา ดังนั้นการศึกษถึงสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยรวมถึงปัจจัยต่างๆว่ามีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในเขตพื้นที่เสี่ยงภัยเหล่านั้นหรือไม่ จึงน่าสนใจและสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในจังหวัดภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบกับจังหวัดที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบ ในภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย

3. เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในจังหวัดภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบกับจังหวัดที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ตอนล่างประเทศไทยมีความแตกต่างกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในจังหวัดภาคใต้ตอนล่าง ประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์ (descriptive-correlational research) ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในจังหวัดภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย รวม 11 แห่ง จำนวน 231 คน ทำการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายแบบไม่คืนที่ (Simple Random Sampling) จากโรงพยาบาลแต่ละประเภททั้ง 11 แห่ง ตามสัดส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วยของแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้

ขนาดตัวอย่างตามที่กำหนดจากตารางสำเร็จรูปของเครกซ์ และมอร์แกน¹⁰ ที่ระดับ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. แบบวัดสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแนวคิดและงานวิจัยของเฮลโรเจล แจคสันและสโลคัม⁴ และจันท์เพ็ญ พาหงษ์⁵ โดยแบ่งออกเป็นสมรรถนะหลักด้านบริหาร ด้านบริการพยาบาล ด้านวิชาการและการวิจัย มีข้อความทั้งหมด 78 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จาก 0 ไม่มีเลย ถึง 4 มากที่สุด คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0-312 คะแนน คะแนนต่ำ หมายถึง มีสมรรถนะต่ำ ส่วนคะแนนสูง หมายถึง มีสมรรถนะสูง เครื่องมือนี้ได้นำไปใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.96

3. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของรอบบิ้น¹¹ มีข้อความทั้งหมด 14 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จาก 0 ไม่มีเลย ถึง 4 มากที่สุด คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0-56 คะแนน คะแนนต่ำ หมายถึง พึงพอใจน้อย ส่วนคะแนนสูง หมายถึง พึงพอใจมาก เครื่องมือนี้ได้นำไปใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.82

4. แบบวัดระดับความเครียดจากงาน ผู้วิจัยดัดแปลงจากส่วนหนึ่งของแบบวัดระดับความเครียดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และความเครียดจากการทำงานตามแนวคิดของรอบบิ้น¹¹ มีข้อความทั้งหมด 18 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จาก 0 ไม่เคยมีอาการเลย ถึง 4 มีอาการทุกวัน คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0-72 คะแนน คะแนนต่ำ หมายถึง มีความเครียดระดับต่ำ ส่วนคะแนนสูง หมายถึง มีความเครียดระดับสูง เครื่องมือนี้ได้นำไปใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.92

5. แบบสอบถามเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตอันเนื่องมาจากผลกระทบจากสภาพการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนบทความ และรายงานสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง มีข้อความทั้งหมด 7 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ จาก 0 ไม่มีเลย ถึง 4 มากที่สุด คะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0-28 คะแนน คะแนนต่ำ หมายถึง ปลอดภัยน้อย ส่วนคะแนนสูง หมายถึง ปลอดภัยมาก เครื่องมือนี้ได้นำไปใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 11 แห่ง เพื่อขอให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งแบบสอบถามให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดส่งผ่านผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย การรักษาความปลอดภัยและความลับของข้อมูล และรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 142 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.61

วิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน ความเครียดจากงาน และความปลอดภัยในชีวิต วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตัวแปรดังกล่าวแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ 3.21 - 4.00 อยู่ในระดับสูงที่สุด, 2.41 - 3.20 อยู่ในระดับสูง, 1.61 - 2.40 อยู่ในปานกลาง, 0.81 - 1.60 อยู่ในระดับต่ำและ 0.00 - 0.80 อยู่ในระดับต่ำที่สุด

2. เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในจังหวัดที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบกับจังหวัดที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบ วิเคราะห์โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที

3. ทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 53.5 มีอายุ

เฉลี่ย 47 ปี (S.D. = 5.10) โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 62 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 55.6 และเคยผ่านการอบรมด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.9 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบร้อยละ 59.2 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบร้อยละ 40.8

สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 38.1 มีอายุเฉลี่ย 46 ปี (S.D. = 4.78) โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 67.9 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.9 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 59.56 และเคยผ่านการอบรมด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ 76.2

ส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 75.9 มีอายุเฉลี่ย 47 ปี (S.D. = 5.50) โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 53.4 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 50 และเคยผ่านการอบรมด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ 53.4

ระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 2.74, S.D. = .44) โดยสมรรถนะทั้งด้านบริหาร ด้านบริการพยาบาล ด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 2.84, S.D. = .38 ; \bar{X} = 2.94, S.D. = .44 ; \bar{X} = 2.45, S.D. = .66 ตามลำดับ) ส่วนด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับต่ำกว่า ดังแสดงในตารางที่ 1

เมื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลจังหวัดที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบกับจังหวัดที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตารางที่ 2

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา พบว่าความพึงพอใจในงาน ระดับการศึกษา ความปลอดภัยในชีวิตและการได้รับการอบรมด้านสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยยิ่งมาก จะยิ่งมีสมรรถนะสูง ($r = .50, p < .01$; $r = .30, p < .01$; $r = .27, p < .01$ และ $r = .25, p < .01$ ตามลำดับ) ความเครียดจากงานยิ่งมากทำให้ระดับสมรรถนะยิ่งต่ำลง ($r = -.25, p < .01$) ส่วนอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ ดังแสดงในตารางที่ 3

การทดสอบอำนาจการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่าความพึงพอใจในงาน ระดับการศึกษา ความปลอดภัยในชีวิต สามารถร่วมทำนายสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 33 (Adjusted $R^2 = 0.33$) โดยความพึงพอใจในงานสามารถทำนายได้มากที่สุด ร้อยละ 24 (R^2 change = 0.24) รองลงมาคือระดับการศึกษา สามารถทำนายได้ร้อยละ 6 (R^2 change = 0.06) ส่วนความปลอดภัยในชีวิต ทำนายได้ร้อยละ 3 (R^2 change = 0.03) การได้รับการอบรมด้านสมรรถนะ และความเครียดจากงานแม้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย แต่ไม่สามารถทำนายได้ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามสมรรถนะรายด้านและโดยรวม (N = 142)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ด้านบริหาร	2.84	.38	สูง
1.1 ด้านการสื่อสาร	2.80	.45	สูง
1.2 ด้านการวางแผนและบริหารจัดการ	2.83	.46	สูง
1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม	2.96	.47	สูง
1.4 ด้านเชิงกลยุทธ์	2.78	.48	สูง
1.5 ด้านความตระหนักด้านโลกาภิวัตน์	2.56	.42	สูง
1.6 ด้านการควบคุมตนเอง	3.12	.46	สูง
2. ด้านบริการพยาบาล	2.94	.44	สูง
2.1 ด้านการควบคุมคุณภาพการพยาบาล	2.86	.48	สูง
2.2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.01	.47	สูง
3. ด้านวิชาการและการวิจัย	2.45	.66	สูง
รวม	2.74	.44	สูง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล จังหวัดภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลจังหวัดที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบ กับจังหวัดที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย (N = 142)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย	ระดับสมรรถนะ				t
	รพ.ที่มีเหตุการณ์		รพ.ที่ไม่มีเหตุการณ์		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านบริหาร	2.77	.41	2.90	.35	-2.010*
2. ด้านบริการพยาบาล	2.82	.47	3.02	.40	-2.570*
3. ด้านวิชาการและการวิจัย	2.25	.68	2.58	.62	-2.973**
รวม	2.61	.45	2.83	.41	-2.963**

*p < .05 , **p < .01

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรอิสระกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในจังหวัดทางภาคใต้ตอนล่างของประเทศไทย (N = 142)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8
1. อายุ	-							
2. ระดับการศึกษา	-.17*	-						
3. ประสบการณ์	.51**	-.03	-					
4. การได้รับการอบรมด้านสมรรถนะ	.16	-.07*	-.04	-				
5. ความพึงพอใจในงาน	.13	.10	.13	-.18*	-			
6. ความเครียดจากงาน	-.06	-.07	-.09	.11	-.36**	-		
7. ความปลอดภัยในชีวิต	-.13	.13	-.01	.01	.11	.03	-	
8. สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.15	.30**	.05	.25**	.50**	-.25**	.27**	-

*p < .05 , **p < .01

ตารางที่ 4 แสดงอำนาจการทำนายสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (N = 142)

ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² Change	F	b	Beta	t	P value
1. ความพึงพอใจในงาน	.50	.24	.24	45.656	.41	.45	6.44	.000
2. ระดับการศึกษา	.55	.30	.06	12.15	.22	.23	3.21	.002
3. ความปลอดภัยในชีวิต	.58	.33	.03	6.71	.13	.18	2.60	.011

Constant = 1.061, SEb = .206 Adjusted R2 = .33

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย อยู่ในระดับสูงทั้งในภาพรวมและรายด้าน และเป็นไปตามหลักการกำหนดสมรรถนะในบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย⁴ ซึ่งการกำหนดสมรรถนะสำหรับวิชาชีพการพยาบาล มักจะกำหนดจากบทบาทของพยาบาลร่วมกับการประเมินความต้องการของผู้ใช้บริการและปัญหาด้านสุขภาพอนามัยที่เกิดขึ้น¹² นอกจากนี้ภารกิจหลักดังกล่าวเป็นงานประจำที่ต้องปฏิบัติทุกๆ วัน ส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่ประกอบด้วย ความรู้ หมายถึง สิ่งที่คุณรู้และเข้าใจในหลักการ เป็นความรู้เฉพาะด้านของคุณ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่คุณสามารถทำได้อย่างดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ ส่วนคุณลักษณะประจำตัวของคุณ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของคุณและพัฒนาได้ยาก ได้แก่ บทบาททางสังคม ทศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะในการควบคุมตนเองซึ่งเป็นคุณลักษณะประจำตัวของคุณคนนั้น ๆ ในระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = .46) ซึ่งคุณลักษณะของคุณคนนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะ จึงส่งผลให้สมรรถนะโดยรวมสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของมณี ลีศิริวัฒนกุล¹³ ที่พบว่าสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ประกอบกับปัจจุบันโรงพยาบาลต่างๆ ได้เข้าร่วม

โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล โดยโรงพยาบาลที่วิจัยครั้งนี้ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลทั้ง 11 แห่ง ซึ่งได้ผ่านการรับรอง 6 แห่ง อยู่ในระหว่างการพัฒนาผ่านบันไดขั้นที่ 1-2 อีก 5 แห่ง ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กระบวนการดังกล่าวยิ่งส่งเสริมให้สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง

ผลการวิจัย พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบกับจังหวัดที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบมีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน (ตารางที่ 2) สมรรถนะที่แตกต่างกันนี้อาจเนื่องมาจากความปลอดภัยในสภาพพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ความปลอดภัยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสามจังหวัดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.14$, S.D. = .60) ในขณะที่ความปลอดภัยของอีกกลุ่มอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.71$, S.D. = .53) ซึ่งความต้องการที่จะมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตครอบครัวและทรัพย์สิน เป็น 1 ในความปรารถนา 4 ประการตามแนวคิดของโรมัส¹¹ ที่กล่าวว่าบุคคลปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัยและมีอาชีพที่มั่นคงเป็นปึกแผ่น เช่นเดียวกันกับความต้องการขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ คือ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตร่างกายทรัพย์สินหน้าที่การงาน เช่น ความเป็นอยู่ปลอดภัย เมื่อความต้องการได้

รับการตอบสนองทำให้บุคคลมีความตั้งใจ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในองค์กรและความสำเร็จของตนเอง แต่ถ้าความต้องการพื้นฐานไม่ได้รับการตอบสนอง ทำให้เกิดความกังวล และความตึงเครียด กอดตัน ยุ่งยากใจ และไม่สามารถ ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้ดี นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งสองกลุ่มมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในจังหวัดที่มีเหตุการณ์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 13.8 ในขณะที่หัวหน้าหอผู้ป่วยอีกกลุ่มสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 38.1 การศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี มีการจัดการเรียนการสอนที่ให้นักศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์น้อย แต่ในการศึกษาระดับปริญญาโทนั้น การเรียนการสอนจะเป็นการวิเคราะห์และสังเคราะห์มากกว่า ทำให้สมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในกลุ่มที่ไม่มีเหตุการณ์ความไม่สงบสูงกว่าด้วย นอกจากนี้ การได้รับการฝึกอบรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งสองกลุ่มมีความแตกต่างกัน จากข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลที่อยู่ในจังหวัดที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะเพียงร้อยละ 53.4 ในขณะที่หัวหน้าหอผู้ป่วยอีกกลุ่มได้รับการอบรมถึงร้อยละ 76.2 เพราะการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของหัวหน้า

หอผู้ป่วย ($r = .50, p < .01$) และสามารถทำนายสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 24 แสดงว่า หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความพึงพอใจในงานยิ่งมาก จะทำให้มีสมรรถนะยิ่งสูง ซึ่งความพึงพอใจในงานนั้นเกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะส่วนที่เป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในแต่ละบุคคล¹⁵ โดยถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานจะเกิดความตั้งใจและเต็มใจทำงาน มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ในงาน อุทิศเวลาให้กับงานส่งผลให้มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะได้อย่างชัดเจน ความพึงพอใจในงานเป็นความชอบไม่ชอบที่มีต่องานซึ่งภาวะอารมณ์ที่ชื่นชอบหรืออารมณ์เป็นบวกจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานบรรลุผล บุคคลที่พึงพอใจและชอบงานจึงรู้สึกสนุกกับงานทำให้สมรรถนะของบุคคลเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา¹⁶

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .30, p < .01$) และสามารถทำนายสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30 แสดงว่า หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการศึกษายิ่งสูง สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะยิ่งสูง เนื่องจากการศึกษาทำให้เกิดความรู้ พัฒนาความคิดและทัศนคติ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของสมรรถนะ การศึกษาสอนให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เสมอ และเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้บุคคลมีการพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะและเจตคติให้รู้จักตนเอง เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อม นำความรู้และความเข้าใจมาใช้ในการแก้ปัญหา สามารถพัฒนาสมรรถนะ

สำหรับการปฏิบัติงาน การบริหารและการวิจัย บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้ถูกต้อง สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา¹³

ความปลอดภัยในชีวิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ($r = .27, p < .01$) และ สามารถทำนายสมรรถนะของหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 33 แสดงว่าเมื่อหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีความปลอดภัยในชีวิตเพิ่มขึ้นส่งผลให้หัวหน้าหรือผู้ป่วยมีสมรรถนะสูงขึ้น เนื่องจากความปลอดภัยเป็นความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ครอบครัวและทรัพย์สิน เป็น 1 ในความปรารถนา 4 ประการตามแนวคิดของโธมัส (Thomas's four Wishes)¹¹ หากความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจ เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อสมรรถนะของตนเองเพิ่มขึ้น หากความต้องการความปลอดภัยไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความกังวลและความตึงเครียด การทำหน้าที่ในเชิงสังคมลดลง และไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ได้ดี^{9,14}

การได้รับการอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของหัวหน้าหรือผู้ป่วย แต่ไม่สามารถทำนายสมรรถนะของหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้ (ตารางที่ 3) ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 66.9 แม้ว่าได้รับการอบรมใน

รอบปีที่ผ่านมาแต่เป็นการอบรมในช่วงเวลาสั้นมากซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาได้ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะของบุคคล องค์ประกอบ ดังกล่าวต้องใช้การพัฒนาหลายๆ วิธี ประกอบกัน รุทเวลล์กล่าวว่า¹⁷ การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิธีการหนึ่งเท่านั้น แต่การพัฒนาในส่วนบุคคลลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะต้องถูกหล่อหลอมมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน การพัฒนาสมรรถนะจึงต้องใช้วิธีการอื่นๆ เช่น การมอบหมายงาน การกำหนดตัวชี้วัดหลักของการปฏิบัติงาน การประเมินผล การติดตามการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ความเครียดจากงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับสมรรถนะของหัวหน้าหรือผู้ป่วย แต่ไม่สามารถทำนายสมรรถนะของหัวหน้าหรือผู้ป่วยได้ (ตารางที่ 3) ทั้งนี้อาจเนื่องจากความเครียดส่วนใหญ่แล้วถูกอธิบายในทางลบ แต่บางครั้งความเครียดในระดับต่ำก็เป็นประโยชน์¹¹ บางคนสามารถทำงานได้ดีในสภาพของความเครียด จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าความเครียดจากงานอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.31, S.D. = .56$) ความเครียดเป็นสภาพอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับอุปนิสัยและบุคลิกลักษณะของบุคคล ซึ่งเป็นส่วนประกอบหนึ่งของสมรรถนะ ความเครียดจากงานจึงมีความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคคล ผลกระทบจากความเครียดแสดงออกได้ทั้งทางด้านร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ หัวใจเต้นเร็ว อាកารทางจิตใจ เช่น ร้อนรนใจ หงุดหงิด การตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ และการแสดงออกทางพฤติกรรม เช่นนอนไม่หลับ ขาดงานบ่อย เป็นต้น

สิ่งเหล่านี้มีผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง¹¹ มีผลต่อเนื่องถึงสมรรถนะของบุคคล เพราะหากบุคคลทำงานขาดประสิทธิภาพ ทำให้การพัฒนาด้านความรู้และทักษะในการทำงานของบุคคลลดลงไปด้วย นอกจากนี้จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าสมรรถนะด้านการควบคุมตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถควบคุมตนเองได้ดี แม้ว่าในบทบาทของผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมโดยรอบทั้งจากผู้ร่วมงานผู้ใช้บริการที่มีความต้องการที่หลากหลายตลอดจนสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน แต่หัวหน้าหอผู้ป่วยก็สามารถเผชิญความเครียดและจัดการความเครียดได้ จึงอาจทำให้ความเครียดจากงานไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงพยาบาลควรหาแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะทั้ง 3 ด้านของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มากขึ้น โดยการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน สนับสนุนด้านการศึกษา จัดระบบรักษาความปลอดภัยในชีวิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย ควรจัดให้มี In-services training และการมีโรงพยาบาลเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันเชิงวิชาการ
2. การจัดระบบเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรนำปัจจัยด้านสถานการณ์แวดล้อมของโรงพยาบาลนั้นๆ มาพิจารณาอย่าง

เหมาะสมโดยเฉพาะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้การพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเฉาะเจาะจง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. รัฐบาลควรจัดระบบรักษาความปลอดภัยและเร่งสร้างให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตของบุคลากรในโรงพยาบาลให้มากขึ้นและเร็วขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลกลุ่มอื่นๆ เช่น โรงพยาบาลชุมชน ในพื้นที่ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ ซึ่งมีความใกล้ชิดกับเหตุการณ์มากที่สุด
2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาภาพรวมของการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และลึกซึ้งยิ่งขึ้น
3. ในการศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการประเมินสมรรถนะด้วย และควรมีการเก็บข้อมูลโดยการสังเกตร่วมด้วยด้วย จะทำให้การประเมินสมรรถนะมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. ทิพาวดี เมฆสวรรค์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : เพื่อการปฏิรูประบบราชการ. ใน การปฏิรูประบบราชการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพมหานคร : ศรีเมื่องการพิมพ์; 2543 : หน้า 16-24.
2. ณรงค์วิทย์ แสนทอง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : เอชอาร์ เซ็นเตอร์; 2544.

3. กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์; 2539.
4. Hellriegel D, Jackson E, Slocum Jr. **Management: International Student Edition**. 10th ed. OH : South-Western College Publishing ; 2005.
5. จันทรเพ็ญ พาหงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2538.
6. Chase L. Nurse manager competencies. *JONA* 1994; 24:56-64.
7. McCormick EJ, Ilgen DR. **Industrial and organizational psychology**. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall; 1985.p.14.
8. รุ่ง แก้วแดง. สงครามและสันติสุข @ ชายแดนภาคใต้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน; 2548.
9. ฉวีวรรณ สัตยาธรรม. การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: ยูทอรินทร์การพิมพ์; 2541.
10. Krejcie VR, Morgan WD. Determining sample size for research activities. *Edu & Psychol Measure* 1970 ; 30:607-10.
11. ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์การ (**Organizational Behavior**). กรุงเทพมหานคร: วีระฟิล์มและโซเทกซ์; 2541.
12. ศิริพร จิรวัดน์กุลและคณะ. สมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. *วารสารวิจัยทางการพยาบาล* 2540;11:53-69.
13. มณี ลีศิริวัฒนกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์) ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2540.
14. สันติชัย ฉ่ำจิตรชื่น. Crisis Intervention. 2538 [cited 2006 June 10] ที่มา : <http://www.mahidol.ac.th/mahidol/ra/rap>.
15. สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. Competency : เครื่องมือบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต* 2547; 53:44-51.
16. ลดาวัลย์ รุจนเศรษฐี. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. (วิทยานิพนธ์) ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2546.
17. จิระประภา อัครบวร. หลักสูตร competency ในโรงพยาบาลคุณภาพ. เอกสารประกอบการอบรม หลักสูตร Competency ในโรงพยาบาลคุณภาพ; วันที่ 8-9 ธันวาคม 2548; กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ; 2548.

Factors Influencing Competency of Head Nurses in Hospitals, the Lower Southern Part of Thailand*

Aueyporn Somjai** M.P.H.

Porntip Keyuranon*** Dr.P.H.

Phechnoi Singchungchai**** Ph.D. (Demography)

ABSTRACT : The objectives of this descriptive–correlational research were to measure the competency level of head nurses in general hospitals, regional hospitals and the university hospital in the lower Southern part of Thailand; to compare the difference of competency levels between head nurses in the crisis provinces and the non crisis provinces in the lower Southern part of Thailand; and to find out the factors influencing competency of head nurses. The study sample were 142 head nurses of 11 hospitals at the lower Southern part of Thailand selected by simple random technique. Percentage, mean, standard deviation, independent t–test and stepwise multiple regression analysis were used to analyze data.

Results of the study showed that the overall and each categories of competencies were at high level, head nurses’ competencies between the crisis provinces and the non crisis provinces were significantly difference ($p .01$). The significant factors influencing competency of head nurses were job satisfaction, education level and life security. These three factors were the predictors as they all accounted for 33 percent of head nurses’ competency.

It was suggested that the hospital should find out the method to increase head nurses’ competency, especially in academic and research competency, by promoting job satisfaction, higher education, and more life security of head nurses that work in the crisis provinces.

Thai Journal of Nursing Council 2007 ; 22(2) 44–56

Keywords : Factor influencing competency, Competency, Head nurse

* Master Thesis of Public Health (Hospital Administration), School of Health Science, Sukothai Thammatirat Open University.

** Professional Nurse, Nursing Division, Songklanagarind Hospital.

*** Associated Professor, School of Health Science, Sukothai Thammatirat Open University.

* * Associated Professor, Faculty of Nursing, Prince of Songkla University.

This Thesis was granted by Office of Graduate Study, Sukothai Thammatirat Open University.