

การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

ดวงพร โต๊ะนาค กศ.บ.,กศ.ม.*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

รูปแบบการวิจัย: การวิจัยเชิงพรรณนา

กลุ่มตัวอย่าง: หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จำนวน 66 และ 247 คนตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย: เก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2547 ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2547 รวมระยะเวลา 4 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (แคปป่า)

ตัววัดที่สำคัญ: การประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำมีคะแนนระดับสมรรถนะระหว่าง 1.00 ถึง 2.33 ระดับปานกลางมีคะแนนระดับสมรรถนะระหว่าง 2.34 ถึง 3.67 ระดับสูงมีคะแนนระดับสมรรถนะระหว่าง 3.68 ถึง 5.00

ผลการวิจัย: พบว่าคะแนนระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 66 คน โดยรวมอยู่ในระดับสูง (4.14 ± 0.46)

คะแนนระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 247 คน โดยรวมอยู่ในระดับสูง (3.74 ± 0.61) แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง (3.65 ± 0.63)

สมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสอดคล้องกันน้อย โดยมีค่า $K = 0.04$, $p\text{-value} = 0.33$

อายุ และระดับการศึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง อายุและประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.048

*ฝ่ายการพยาบาล วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

สรุป: แม้ว่าผลการวิจัยจะแสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพจะอยู่ในระดับสูงก็ตาม การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรพยาบาลก็ยังคงเป็นภารกิจหลักที่ฝ่ายการพยาบาลต้องดำเนินต่อไปอย่างไม่หยุดยั้งโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาลตั้งแต่ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อการนำองค์กรพยาบาลไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะในการบริหารงาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย/พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

Comparison of Competency of Head Nurses Perceived by Head Nurses and by Professional Nurses in Bangkok Metropolitan Administration (BMA) Medical College and Vajira Hospital

Tuangporn Taonak BEd.,MEd. (Educational Administration)

Nursing Division, BMA Medical College and Vajira Hospital

Objective: To compare the competency of head nurses perceived by head nurses and by professional nurses in Bangkok Metropolitan Administration (BMA) Medical College and Vajira Hospital.

Study design: Descriptive research.

Subjects: Sixty-six head nurses and 247 professional nurses in BMA Medical College and Vajira hospital.

Methods: The data were collected from 66 head nurses and 247 professional nurses by using competency evaluation questionnaire during the period of 4 weeks from October 11, 2004 to November 15, 2004. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Kappa coefficient.

Main outcome measures: Competency level were classified into 3 levels : low level was scored between 1.00 to 2.33, moderate level was scored between 2.34 to 3.67 and high level was scored between 3.68 to 5.00.

Results: Competency level of head nurses on the total score and each component perceived by 66 head nurses was in high level (4.14 ± 0.46).

Competency level of head nurses on the total score perceived by 247 professional nurses was in high level (3.74 ± 0.61) but the component of competency in knowledge and technical skills development was in moderate level (3.65 ± 0.63).

The Kappa coefficient of the competency of head nurses perceived by head nurses and by professional nurses showed only slightly agreement with the Kappa value of 0.04, p-value of 0.33.

There was no relationship between age, educational level of head nurses and competency level of head nurses perceived by head nurses.

There was no relationship between age, work experience of professional nurses and competency

level of head nurses perceived by professional nurses. Educational level of professional nurses was significant correlated with competency level of head nurses perceived by professional nurses at p - value of 0.048.

Conclusion: Although the findings stated that the competency of head nurses perceived by head nurses and by professional nurses in BMA Medical College and Vajira Hospital were in high level. Nursing staff development is still important mission of nursing organization to implement especially competency development of nursing administrators - head nurses, nursing supervisor, deputy director of nursing and director of nursing for leading organization to be "Learning Organization" in the future.

Key words: competency/head nurses/professional nurses

บทนำ

องค์กรพยาบาลเป็นกลุ่มบุคลากรหลักของโรงพยาบาลที่จะเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบริการ หากการพัฒนาคุณภาพบริการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเหตุผลหนึ่งก็คือขาดผู้นำในระดับปฏิบัติการที่เป็นหัวใจสำคัญในการบริหารคุณภาพ¹ นั่นคือขาดหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีความสามารถหรือสมรรถนะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพราะจุดมุ่งหมายของการบริหารการพยาบาลที่สำคัญคือ การจัดการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีที่สุด เพื่อให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ² ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคลากรหรือเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการที่จะนำนโยบายการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลลงสู่ระดับปฏิบัติการได้อย่างมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ³ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะและความสามารถในการเป็นผู้นำและบริหารหอผู้ป่วยที่ดี เพราะหน่วยงานหรือหอผู้ป่วยมีกิจกรรมซึ่งเป็นกิจกรรมหลักอันเป็นหัวใจของโรงพยาบาล คือ การให้บริการแก่ผู้รับบริการ นอกจากจะรับผิดชอบในการบริหารงานในหอผู้ป่วยแล้ว ยังเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่เป็นศูนย์รวมของความร่วมมือและประสานงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการทั้งในและนอกหอผู้ป่วย ตลอดจนผู้ป่วยและญาติ จึงถือว่าหอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่มีขอบเขตและปริมาณงานกว้างขวางมากที่สุด มีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการและบุคลากรในหอผู้ป่วยมากที่สุด โดยผลงานของโรงพยาบาลมากกว่าร้อยละ 50 เกิดขึ้นจากผลงานการบริการในระดับหอผู้ป่วย อาจกล่าวได้ว่า หอผู้ป่วยเปรียบเสมือนหัวใจของโรงพยาบาล และบุคลากรสำคัญที่ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตของการพยาบาลก็คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยนั่นเอง⁴

นอกจากนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยยังเป็นผู้สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลของทีมงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งจะยังผลให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะในการบริหารงานที่ไม่เหมาะสมก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรลดลง และทำให้บุคลากรขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออก และเปลี่ยนงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริการพยาบาลลดลง⁵ และท้ายที่สุดจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาลและคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานในระดับหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญต่อองค์กรพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่สามารถทำให้เป้าหมายของฝ่ายการพยาบาลและของโรงพยาบาลสำเร็จหรือล้มเหลวได้⁶ และในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจบริการสุขภาพอย่างมากและสภาวะการขาดแคลนบุคลากร ผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับกำลังถูกท้าทายความสามารถที่จะช่วยให้หน่วยงานอยู่รอดและมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ควรมีลักษณะเฉพาะและความสามารถอย่างไร สมรรถนะที่มีอยู่เดิมอาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะที่จำเป็นในสภาพการณ์ปัจจุบันจึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาและหาคำตอบ

ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล มีความสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและของพยาบาลวิชาชีพว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้ไม่ว่าจะสอดคล้องหรือแตกต่างกัน ย่อมเป็นโอกาสให้หัวหน้าหอผู้ป่วย

ได้รับทราบความคิดเห็นในมุมมองของพยาบาลวิชาชีพผู้ได้ บังคับบัญชา และเพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการเตรียมบุคลากรที่จะ ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และนำมาพัฒนาหัวหน้า หอผู้ป่วยที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันให้มีสมรรถนะที่ สอดคล้องกับการบริหารงานคุณภาพขององค์กร เพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์กรพยาบาลและของโรงพยาบาลในที่สุด

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยและ พยาบาลวิชาชีพผู้ได้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย แพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โดยหัวหน้า หอผู้ป่วยต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย นั้นๆ มาไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีพยาบาลวิชาชีพผู้ได้บังคับ บัญชาไม่น้อยกว่า 2 คน รวมทั้งสิ้น 66 คน จาก 66 หน่วยงาน ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายใต้ การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี รวมทั้งสิ้น 247 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ได้บังคับบัญชา ได้จากตารางการประมาณ ขนาดตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน⁷ หลังจากนั้นจึงทำการสุ่ม แบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามจำนวน หัวหน้าหอผู้ป่วย หาขนาดตัวอย่างผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละ ชั้นภูมิด้วยวิธีกำหนดขนาดตัวอย่างเป็นปฏิภาคกับขนาดของ ชั้นภูมิ (proportional allocation) เมื่อได้จำนวนขนาด ตัวอย่างผู้ได้บังคับบัญชาที่ใช้ในการวิจัยแล้ว ต่อมาจึงจัดทำ กรอบบัญชีรายชื่อของผู้ได้บังคับบัญชาของทุกชั้นภูมิ แล้ว ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดย การจับสลากรายชื่อแบบไม่แทนที่ โดยให้แต่ละกลุ่มถูกเลือกเข้า มาตามขนาดตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิที่คำนวณได้ รวมจำนวน พยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น 247 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประเภทศึกษาเปรียบเทียบระหว่างตัวแปร โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานของ หัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาล วิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามกรอบโครงสร้างตัวชี้วัดสมรรถนะ

ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังจากวิเคราะห์ตัวชี้วัด สมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ ประภัสสร เสียมกุลถาวร³ แล้ว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะของแบบสำรวจแบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสำรวจเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เป็นแบบตรวจคำตอบประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วย ตัวชี้ วัดหรือรายการสมรรถนะและสมรรถนะย่อย อันจะเป็นตัวบ่งชี้ ว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เชิงครอบคลุมตัวชี้วัดสมรรถนะทั้ง 7 ด้านได้แก่

- 1) สมรรถนะด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ และทักษะการปฏิบัติการพยาบาลจำนวน 14 สมรรถนะย่อย
- 2) สมรรถนะด้านการบริหารงาน จำนวน 16 สมรรถนะย่อย
- 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาบริการพยาบาล จำนวน 12 สมรรถนะย่อย
- 4) สมรรถนะด้านการใช้ภาวะผู้นำ จำนวน 15 สมรรถนะย่อย
- 5) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวน 7 สมรรถนะย่อย
- 6) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 6 สมรรถนะย่อย
- 7) สมรรถนะด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ จำนวน 6 สมรรถนะย่อย

โดยแบบสำรวจนี้เป็นแบบสำรวจที่ให้ผู้ตอบใช้มาตรส่วน ประเมินค่า (rating scale) เป็น 5 ระดับคะแนน (5= เห็น ด้วยมากที่สุด, 4= เห็นด้วยมาก, 3= เห็นด้วยปานกลาง, 2= เห็นด้วยน้อยและ 1= เห็นด้วยน้อยที่สุด) โดยพิจารณาจาก สมรรถนะแต่ละข้อนั้นว่าเป็นสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวผู้ตอบ (กรณี ที่ผู้ตอบเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย) หรือในตัวของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ในกรณีที่ผู้ตอบเป็นพยาบาลวิชาชีพ) ซึ่งในแต่ละระดับมีความ หมายดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะ ตามข้อนี้ แสดงว่าสามารถ ปฏิบัติได้ดีมาก และมี ประสิทธิภาพสูงมาก

เห็นด้วยมาก หมายถึง ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะตามข้อนี้ แสดงว่าสามารถปฏิบัติได้ดีและมีประสิทธิภาพสูง

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะตามข้อนี้ แสดงว่าสามารถปฏิบัติได้และมีประสิทธิภาพปานกลาง

เห็นด้วยน้อย หมายถึง ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะตามข้อนี้ แสดงว่าสามารถปฏิบัติได้แต่มีประสิทธิภาพน้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีลักษณะตามข้อนี้ แสดงว่าไม่สามารถปฏิบัติได้และมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด หรือไม่มีประสิทธิภาพ

การประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำมีคะแนนระดับสมรรถนะระหว่าง 1.00 ถึง 2.33 ระดับปานกลางมีคะแนนระดับสมรรถนะระหว่าง 2.34 ถึง 3.67 ระดับสูงมีคะแนนระดับสมรรถนะระหว่าง 3.68 ถึง 5.00⁹

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) และความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่านตรวจสอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหา ความถูกต้อง ความครอบคลุม ด้วยวิธีการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับสาระของสมรรถนะที่วัดด้วยวิธีหา content validity index (CVI) ซึ่งพบว่าได้ 0.80 ซึ่งถือเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินคุณภาพคือ ใช้เกณฑ์ระดับ CVI = 0.8 ขึ้นไป⁵ แสดงว่าแบบวัดที่สร้างขึ้นผ่านเกณฑ์ มีความตรงตามเนื้อหาทุกข้อ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขสำนวนในบางข้อตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

สำหรับการหาความเที่ยง ผู้วิจัยนำแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างคือโรงพยาบาลกลางจำนวน 30 คน และพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยดังกล่าวอีกจำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ค่าความเที่ยง 0.99 และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพได้ค่าความเที่ยง 0.98 จะเห็นได้ว่าเครื่องมือมีค่าความเที่ยงเกิน 0.8 ขึ้นไปถือว่ามีความ

เป็นปรนัยและมีความน่าเชื่อถือ⁸

ดำเนินการแจกแบบสำรวจให้หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 11 ตุลาคม 2547 ถึง 15 พฤศจิกายน 2547 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลาประมาณ 4 สัปดาห์ จำนวนแบบสำรวจที่แจกไปทั้งหมด 313 ฉบับ ได้รับคืนทั้งสิ้นรวม 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสำรวจที่ส่งไป

ตรวจแบบสำรวจปรากฏว่าแบบสำรวจทั้ง 313 ฉบับมีความสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ สมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเองและพยาบาลวิชาชีพ รายงานด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การหาค่าความสอดคล้อง (degree of chance agreement) ของระดับคะแนนสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเองกับที่พยาบาลประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วยใช้สัมประสิทธิ์แคปปา (Kappa coefficient)

สมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับอายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีอายุเฉลี่ย 52.0 ± 4.3 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 และมีประสิทธิภาพในการทำงานในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วยน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ส่วนพยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 35.4 ± 8.5 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 89.9 และมีประสิทธิภาพในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 (ตารางที่ 1)

จากการประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง แต่หากพิจารณา

ตารางที่ 1 อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	หัวหน้าหอผู้ป่วย		พยาบาลวิชาชีพ	
	(N = 66)		(N = 247)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	ค่าเฉลี่ย (+ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)		ค่าเฉลี่ย (+ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน)	
วุฒิการศึกษา	52.0 + 4.3		35.4 + 8.5	
ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญา	6	9.1	7	2.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	51	77.3	222	89.9
ปริญญาโท	9	13.6	18	7.3
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน				
สตินรีเวชกรรม	8	12.1	34	13.8
ศัลยกรรม	19	28.8	67	27.1
อายุรกรรม	8	12.1	30	12.1
กุมารเวชกรรม	4	6.1	14	5.7
ผู้ป่วยนอก	8	12.1	24	9.7
หออภิบาล	6	9.1	30	12.1
ห้องผ่าตัดและวิสัญญี	3	4.5	31	12.6
หน่วยพิเศษ	10	15.2	17	6.9
ประสบการณ์ในการทำงาน				
1-4 ปี	31	47.0	48	19.4
5-10 ปี	11	16.6	65	26.3
11-15 ปี	6	9.1	41	16.7
16-20 ปี	10	15.2	44	17.8
> 20 ปี	8	12.1	49	19.8

ตารางที่ 2 คะแนนระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

รายการสมรรถนะ	สมรรถนะตามการรับรู้					
	หัวหน้าหอผู้ป่วย			พยาบาลวิชาชีพ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ และทักษะการปฏิบัติการพยาบาล	3.95	0.49	สูง	3.65	0.63	ปานกลาง
2. ด้านการบริหารงาน	4.15	0.51	สูง	3.68	0.68	สูง
3. ด้านการพัฒนาบริการพยาบาล	4.19	0.46	สูง	3.75	0.61	สูง
4. ด้านการใช้ภาวะผู้นำ	4.19	0.46	สูง	3.84	0.65	สูง
5. ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.38	0.46	สูง	3.87	0.68	สูง
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.24	0.51	สูง	3.69	0.73	สูง
7. ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ	4.27	0.52	สูง	3.70	0.74	สูง
โดยรวมทุกด้าน	4.14	0.46	สูง	3.74	0.61	สูง

$\bar{X}$ = ค่าเฉลี่ย, S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัดส่วนของระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

การรับรู้ของ กลุ่มตัวอย่าง	ระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย			รวม
	สูง จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	
การรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	59 (89.4)	7 (10.6)	-	66 (100.0)
การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	153 (62.0)	87 (35.2)	7 (2.8)	247 (100.0)

รายด้านพบว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาความรู้ทางวิชาการและทักษะการปฏิบัติการพยาบาลพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของตนเองอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.49) แต่พยาบาลวิชาชีพประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.63) (ตารางที่ 2)

ระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความแตกต่างกัน จากตารางที่ 3 พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของตนเองว่าอยู่ในระดับสูง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4 ส่วนพยาบาลวิชาชีพประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับสูง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับต่ำ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมเพื่อหาระดับความสอดคล้อง (degree of chance agreement) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แคปป่า (Kappa coefficient) ของการประเมินสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยจากแหล่งการประเมิน 2 แหล่ง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเองและพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 247 คนจาก 66 หน่วยงาน และคะแนนระดับสมรรถนะตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสมรรถนะตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหน่วยงานที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนซึ่งมีจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งหมด 66 คน (66 หน่วยงาน) จำนวนรวมของพยาบาลวิชาชีพที่ประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเท่ากับ 66 คน และเนื่องจากไม่มีหัวหน้าหอผู้ป่วยคนใดเลยที่ประเมินตนเองว่ามีสมรรถนะในการบริหารงานในระดับต่ำ และมีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 7 คนที่ประเมินสมรรถนะของหัวหน้า

หอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นก่อนการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แคปป่า ผู้วิจัยได้จัดระดับคะแนนสมรรถนะในการบริหารงานออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับปานกลางและต่ำ (ค่าเฉลี่ยของคะแนนน้อยกว่า 3.68) และระดับสูง (ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับหรือมากกว่า 3.68)

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แคปป่า (K) พบว่าระดับสมรรถนะในการบริหารงานตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสอดคล้องกันน้อย (ค่า $K = 0.04$, p-value = 0.33) โดยมีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ที่ประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินสมรรถนะในการบริหารงานของตนเองอยู่ในระดับสูง และมีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ที่ประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับสูง แต่หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะในการบริหารงานในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4)

อายุ และระดับการศึกษาของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ประสบการณ์ในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการบริหารงานตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย (p-value = 0.408) ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะในการบริหารงานในระดับสูง

อายุของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการ

ตารางที่ 4 แสดงความสอดคล้องของการประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ

ระดับสมรรถนะตามการรับรู้ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ระดับสมรรถนะตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ		รวม จำนวน (ร้อยละ)	ค่า K	p-value
	ปานกลาง-ต่ำ	สูง			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	3 (4.5)	4 (6.1)	7 (10.6)	0.04	0.33
สูง จำนวน (ร้อยละ)	21 (31.8)	38 (57.6)	59 (89.4)		
รวม จำนวน (ร้อยละ)	24 (36.4)	42 (63.6)	66 (100.0)		

รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.048 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรีจะประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำและปานกลาง ส่วนประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

วิจารณ์

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีอายุเฉลี่ย 52.0 ± 4.3 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 และมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน สอดคล้องกับระบบการเลื่อนตำแหน่งสู่การเป็นหัวหน้างานในระบบราชการ ซึ่งมักพิจารณาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ยเทียบกับอายุเฉลี่ยจะพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่ได้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลทันทีภายหลังจบการศึกษา ส่วนวุฒิการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบปริญญาตรี โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยเพียง 9 คนคิดเป็นร้อยละ 13.6 เท่านั้นที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่าในอดีตการกระตุ้นให้มีการศึกษาต่อเนื่องและความสนใจในการศึกษาต่อของบุคลากรนั้นมีน้อยมาก หรืออีกประการหนึ่งคือ การศึกษาขั้นพื้นฐานของ

พยาบาลในสมัยก่อนอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ อาจเนื่องจากพยาบาลที่จบในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก มักได้รับการสนับสนุนเข้าไปดำรงตำแหน่งอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 35.4 + 8.5 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 89.9 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ตนประเมินส่วนใหญ่ 5 - 10 ปี จำนวน 65 คนคิดเป็นร้อยละ 26.3 เหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อายุเกิน 30 ปี อาจเนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัยอยู่ในช่วงของการลาออก โอน ย้าย เกษียณอายุราชการ ซึ่งมีการเกลี่ยอัตรากำลังพยาบาลที่มีอายุการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อยและอยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่ถึง 1 ปี จึงมีคุณสมบัติไม่ครบในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง และพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลต้องจบการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรี ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทมักโอนย้ายเข้าไปดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล

การวิเคราะห์ความสอดคล้องกันของการประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องกันของการประเมินสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง และตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่า

สัมประสิทธิ์แคปป่า พบว่า การประเมินสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง และตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพมีความสอดคล้องกันน้อย (ค่า $K = 0.04$, $p\text{-value} = 0.33$) โดยมีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 ที่ประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับปานกลางในขณะที่หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินสมรรถนะในการบริหารงานของตนเองอยู่ในระดับสูง และมีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 6.1 ที่ประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าอยู่ในระดับสูงแต่หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะในการบริหารงานในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของคันแฮมและคลาเฟน¹⁰ ที่พบว่าผู้บริหารทางการแพทย์รับรู้ว่าคุณลักษณะผู้นำแบบปฏิรูปและแบบเป้าหมายสูงกว่าการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของธนาพร เมธาภิวัฒน์⁹ ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่าคุณลักษณะผู้นำแบบปฏิรูปทั้งโดยรวม และรายด้านสูงกว่าการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับการศึกษาของกมลทิพย์ ตั้งหลักมันคง¹¹ ที่พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลรับรู้ว่าคุณลักษณะผู้นำเชิงปฏิรูป และเชิงเป้าหมายสูงกว่าพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิจัยของแม็คนิชสมิธ¹² พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้าหน่วยงานมีการรับรู้ว่าคุณลักษณะผู้นำของตนเองสูงกว่าพยาบาลประจำการทั้งในโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งตรงกับการศึกษาของเมทีนิ จิตรอ่อนน้อม¹³ ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ว่าคุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง และพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ว่าคุณลักษณะผู้นำของตนเองสูงกว่าพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของการรับรู้ของบุคคล ซึ่งเชิร์ช และวาลอสกี¹⁴ เสนอว่าแหล่งการประเมินที่ต่างกันจะมีกรอบหรือมุมมองที่แตกต่างกันในการใช้กลวิธีการประเมินตามการรับรู้ของตน ซึ่งชาลามและค็อกซ์¹⁵ ได้สรุปข้อค้นพบจากงานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้ประเมินที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน จะประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความเห็นของเขาว่า ปัจจัยใดมีคุณประโยชน์มากที่สุดในมุมมองที่เขาดำรงบทบาทนั้นอยู่นอกจากนี้ในสถานการณ์เดียวกัน บทบาทที่แตกต่างกันจะนำไปสู่เงื่อนไขการรับรู้ที่ต่างกัน เนื่องจากบุคคลไม่เพียงแต่มีเป้าหมายแตกต่างกัน แต่ยังมีการบวนการทางความคิดที่แตก

ต่างกันอีกด้วย และที่สำคัญก็คือ เราไม่สามารถสรุปได้ว่าผลการประเมินจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งมีความถูกต้องมากกว่า

จากผลการศึกษาดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพอาจเลือกรับรู้ในสิ่งที่มีประโยชน์ และมีความหมายกับตนเองสอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวัง ทักษะ ค่านิยมและบทบาทที่ตนดำรงอยู่ ดังนั้นเมื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินสมรรถนะของตนเอง จึงมีแนวโน้มอย่างชัดเจนในการประเมินให้ปรากฏแต่ข้อดี และในระดับความสามารถที่สูง โดยไม่แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเสียของตนให้ปรากฏออกมา เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่ประเมินสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมในระดับสูงและรายด้านสมรรถนะการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในมุมมองของคนที่ดำรงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพย่อมมีความคาดหวังสูงที่ต้องการให้หัวหน้าแสดงสมรรถนะในระดับสูง จึงประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วยว่ามีสมรรถนะในระดับปานกลาง หรือเหตุผลอีกประการหนึ่งที่เป็นไปได้ คือ พยาบาลวิชาชีพพยายามหลีกเลี่ยงข้อโต้แย้งหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ จึงพยายามประเมินใกล้ค่าเฉลี่ย หรือตรงกลางสเกล (central tendency)⁹

ปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการวิเคราะห์พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการประเมินระดับสมรรถนะในการบริหารงานตามการรับรู้ของตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของยัง¹⁶ ในตัวแปรด้านระดับการศึกษากล่าวคือ ผู้นำที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่าจะประเมินตนเองว่ามีภาวะผู้นำสูงกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และขัดแย้งกับการศึกษาของคันแฮมและคลาเฟน¹⁰ ที่พบว่าผู้นำที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะประเมินตนเองว่า มีภาวะผู้นำแบบปฏิรูปสูงกว่าผู้นำที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ในองค์กร

ฝ่ายการพยาบาลควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถนะด้านการพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาล เนื่องจากตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ หัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะด้านนี้ในระดับปานกลาง ซึ่ง

หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีสมรรถนะในด้านนี้ในระดับสูงเพื่อที่จะสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ และควรมีการประเมินสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย 2 ช่วงเวลา คือ ช่วงที่ 1 ช่วงก่อนการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง ช่วงที่ 2 ช่วงหลังเข้ารับการอบรม เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

สำหรับผู้วิจัยที่สนใจจะศึกษาในลักษณะเดียวกันกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางในการวิจัยและประเด็นสำคัญในการศึกษาค้นคว้าในแง่มุมอื่น ๆ ดังนี้

1. น่าจะมีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น สถานภาพสมรส บัณฑิตด้านครอบครัว เศรษฐกิจ สังคม เชื้ออารมณของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจเป็นตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. ควรมีการศึกษาโดยให้ผู้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้ตรวจการพยาบาลเป็นผู้ประเมินสมรรถนะอีกแหล่งหนึ่ง นอกเหนือจากที่ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินตนเอง และพยาบาลวิชาชีพประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งในวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลอาจหมายถึง ผู้ตรวจการพยาบาลหรือผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านต่างๆ เป็นผู้ประเมินร่วมด้วย เพื่อลดอคติในการประเมินและสามารถนำมามาความสอดคล้องในการประเมินของแต่ละแหล่งประเมิน ซึ่งจะ ทำให้ผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาหาความสัมพันธ์ของสมรรถนะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับประสิทธิผลของงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาวางแผนในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบงานในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณศูนย์ส่งเสริมการวิจัย วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลที่ให้การปรึกษา อนุญาตงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ขอขอบคุณหัวหน้าหอ

ผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบคุณกองบรรณาธิการ วชิรเวชสารที่พิจารณาให้นำรายงานการวิจัยนี้มาเสนอได้

เอกสารอ้างอิง

1. Arikian VL. Total quality management: applications to nursing service. J Nurs Adm 1991; 21(6): 46-50.
2. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : วังใหม่ บลูพริ้นต์; 2544. หน้า 47-8.
3. ประภัสสร เสงี่ยมกุลถาวร. การศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544. หน้า 4-5.
4. กลุยา ดันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย . พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์; 2539. หน้า 24.
5. O'Donnara TR. Leadership dynamics. J Nurs Adm 1975; 5(7): 32-5.
6. จันทรเพ็ญ พาหงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538. หน้า 1.
7. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activity. Educ Psychol Meas 1970; 30: 607-10.
8. บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2544. หน้า 224-5.
9. ธนาพร เมธาภิวัฒน์. ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยและประสิทธิผลของทีมงาน : กรณีศึกษาวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546. หน้า 89-95.
10. Dunham J, Klafehn KA. Transformational leadership and the nurse executive. J Nurs Adm

- 1990; 20(4): 28-34.
1. กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนเขต 6. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539. หน้า 1.
 12. McNeese-Smith D. Job satisfaction, productivity and organizational commitment: the result of leadership. J Nurs Adm 1995; 25 (9): 17- 26.
 13. เมทินี จิตรอ่อนน้อม. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542. หน้า 85-90.
 14. Church AH, Waclawski J. The impact of leadership style on global management practices. J Appl Soc Psychol 1999; 29: 1416-43.
 15. Salam S, Cox JF. In the eye of the beholder : how leadership relates to 360 - degree performance rating. Group Organization Management 1997; 22: 185-209.
 16. Young SW. Educational experiences of transformational nurse leaders. Nurs Adm Q 1992; 17: 25-33.