



ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ทางการพยาบาลระดับต้น ที่โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิแห่งหนึ่ง

The Effects of Readiness Preparation Program for First-Line Nurse Managers at a Secondary Level Hospital

สัทสพร	ยีนบุญ*	Sahatporn	Yuenboon*
เพชรน้อย	สิงห์ช่างชัย**	Phechnoy	Singchungchai**
กรรณิการ์	ฉัตรดอกไม้ไพร***	Kannikar	Chatdokmaiprai***

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบกึ่งทดลอง มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่งและการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยตารางอำนาจการทดสอบ ได้จำนวน 50 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 25 คน กลุ่มควบคุม 25 คน เครื่องมือการวิจัยได้แก่โปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น แบบวัดความรู้ และแบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะแห่งตน คุณภาพเครื่องมือหาความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า 0.93 ด้านความรู้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง KR-21 เท่ากับ 0.84 ส่วนด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94 ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง (Paired t-test, Independent t-test)

ผลการวิจัย พบว่า หลังเข้าร่วมโปรแกรมกลุ่มทดลองมีความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในระดับมาก ($\bar{x} = 12.88$, $SD = 1.59$) ส่วนกลุ่มควบคุมมีระดับความรู้ปานกลาง ($\bar{x} = 4.80$, $SD = 1.32$) และพบว่าความรู้ของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ในด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมการเตรียมความพร้อมทำให้กลุ่มทดลองมีความรู้ความเข้าใจความก้าวหน้าทางวิชาชีพมากกว่ากลุ่มควบคุม โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตนด้านความมั่นใจ และมีความมุ่งมั่นในการบริหาร มีความคาดหวังในผลลัพธ์ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้นผลการวิจัยแสดงนัยว่าองค์กรการพยาบาลควรมีหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานการเตรียมความพร้อมสำหรับก้าวสู่ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่ทุกองค์กรการพยาบาลสามารถนำไปใช้ได้เพื่อให้พยาบาลมีความพร้อมในสมรรถนะแห่งตนในการเป็นผู้บริหารระดับต้น

คำสำคัญ : โปรแกรมการเตรียมความพร้อม ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น การรับรู้สมรรถนะแห่งตน

* นักศึกษาปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน
 * Graduated Student, Faculty of Nursing, Christian University, baiplu12@gmail.com
 ** ศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
 ** Professor, Faculty of Nursing, Christian University
 *** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
 *** Instructor, Faculty of nursing, Christian University



Abstract

The objective of this quasi-experimental research was to compare levels of knowledge about qualification requirements and perception of self-efficacy for the position of first line nurse manager between the experimental group and the control group. The sample size was determined using the power of a test, and purposive sampling as employed to recruit 50 nurses that was divided into two groups: 25 for the experimental group and 25 for the control group. The research instruments consisted of a readiness preparation program for the position of first line nurse manager, a knowledge test, and a perceived self-efficacy questionnaire. Content validity of the instrument was 0.93; the KR-21 coefficient of the knowledge test was 0.84; and the Cronbach's alpha coefficient for the perceived self-efficacy questionnaire was 0.94; paired t-test and independent t-test were used.

The study found that after the readiness preparation program the experimental group had a very high level of knowledge about qualification requirements for the position of first-line nurse manager ($\bar{x} = 12.88$, $SD = 1.59$) while the control group had a moderate level of the knowledge ($\bar{x} = 4.80$, $SD = 1.32$) It was also found that the experimental group had significantly more knowledge ($p < .05$) than the control group. For perceived self-efficacy, the experimental group also had a significantly higher average score ($p < .05$) than the control group. The results of the study indicated that the readiness preparation program enabled the experimental group to have more knowledge and understanding of career development than the control group, especially in terms of confidence in self-efficacy, engagement at work, outcome expectations, and solving problems by themselves. Thus, the implications of the study are that nursing organizations should organize a standardized readiness preparation course for the position of first line nurse managers that can be used by any nursing organization to prepare nurses to have self-efficacy ready to be first line nurse managers.

Key words: Readiness Preparation Program/ First Line Nurse Manager/ Self-Efficacy

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทางการแพทย์เป็นหัวใจสำคัญในการทำให้ระบบบริการทางการแพทย์เป็นไปตามเป้าหมายสอดคล้องกับนโยบาย ทำให้เกิดการพัฒนากิจการบริการทางด้านสุขภาพมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารทางการแพทย์ควรส่งเสริมระดับของภาวะผู้นำทางการแพทย์ให้แก่วงกอบหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารการปฏิบัติ

งานของกลุ่มงานการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการดูแลผู้รับบริการ (Klaewplodtook, S., 2008) การเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านการบริหารงานโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญ การวางแผนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เป็นการวางแผนด้านกำลังคน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการหน่วยงาน การพัฒนา



ความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรให้มีความพร้อม
ในการบริหารงานเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญควบคู่กับการ
พัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน (Goudreau
& Hardy, 2006 ; Weiss & Drake, 2007) งานผู้บริหาร
การพยาบาลทุกระดับล้วนมีความสำคัญเพราะการ
บริหารการพยาบาลมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้าน
การจัดการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน
หัวหน้าหอผู้ป่วยคือผู้บริหารระดับต้น ที่มีบทบาทสำคัญ
เป็นผู้นำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงของฝ่ายการ
พยาบาล ถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติโดยมีทักษะในการคิด
วิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหาในหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ
อย่างเป็นระบบ บริหารงานให้ทันต่อสถานการณ์ บริหาร
จัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่
พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะปฏิบัติบทบาทดังกล่าวได้นั้น
จะต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถในการ
ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รวมถึงประสานงานระหว่าง
บุคลากร ระหว่างหน่วยงาน สนับสนุนให้มีการพัฒนา
ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ควบคุมและตัดสินใจ
สั่งการ (Phimpila, 2012) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้
รับการพัฒนาทักษะด้านการบริหารงานจะสามารถใช้
ความรู้ ความสามารถเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติจริง มี
จุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ด้านการจัดการพยาบาลที่
มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมี
บทบาทสำคัญ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตาม
นโยบาย ฉะนั้นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง
ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อ
การพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ ให้มีความรู้ ความสามารถใน
ด้านการบริหารงาน

ปัจจุบันองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลหลวงพ่อดู
ศักดิ์ ชูตินธโร อุทิศ ไม่เคยมีการเตรียมความพร้อมให้กับ
พยาบาลวิชาชีพที่จะก้าวสู่ผู้บริหารทางการพยาบาล
ระดับต้น อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารจัดการด้าน
การพยาบาลในหอผู้ป่วยไม่เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ
ก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาล เมื่อก้าวสู่
ตำแหน่งโดยไม่มีการเตรียมความพร้อม ทำให้เกิด
ความเครียด วิตกกังวล ไม่สามารถแก้ปัญหาหรือเป็นที่
ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จากการศึกษา

นำร่อง (Pilot study) ความต้องการ การเตรียมความ
พร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น จาก
พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการแทน
หัวหน้าหอผู้ป่วยพบว่าร้อยละ 93.34 ต้องการการเตรียม
ความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล
ระดับต้น

จากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัย
ชี้ชัดว่าการมีโปรแกรมการเตรียมความพร้อมบุคลากร
ทางการพยาบาลส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้
วิจัยจึงสนใจศึกษาผลของโปรแกรมการเตรียมความ
พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น
โดยใช้แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (DeSimone,
Werner, & Harris, 2002 as cited in Singchungchai,
P, 2009) ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การประเมินความ
ต้องการ 2) การออกแบบวิธีการพัฒนา 3) การนำไปใช้
4) การประเมินผล และแนวคิดการรับรู้สมรรถนะแห่งตน
ตามทฤษฎีของ Bandura (2009) มาประยุกต์ใช้ใน
โปรแกรม

โปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้
บริหารทางการพยาบาลระดับต้น เป็นโปรแกรมที่ทำให้
พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาความรู้เรื่องคุณสมบัติและ
เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับ
ต้น การรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่ง
ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น จากการศึกษาเชิงปฏิบัติ
การ การคิดวิเคราะห์ จากประสบการณ์การเรียนรู้ โดย
วิทยากรผู้มีประสบการณ์ ให้ความรู้ให้กำลังใจเป็นต้น
แบบการเรียนรู้ที่มีชีวิต มีการวัดผลความรู้เกี่ยวกับ
คุณสมบัติและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และการรับรู้
สมรรถนะแห่งตน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพที่จะก้าวสู่ผู้
บริหารทางการพยาบาลระดับต้นเกิดการเรียนรู้ การนำ
โปรแกรมมาใช้จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาและ
เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรทางการ
พยาบาล ทำให้มีความมั่นใจในการบริหารงาน ส่งผลต่อ
ความรู้ด้านการบริหารการพยาบาล และการรับรู้
สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการ
พยาบาลระดับต้น ซึ่งจะทำให้องค์กรพยาบาล
โรงพยาบาลหลวงพ่อดูศักดิ์ ชูตินธโร อุทิศ มีบุคลากร



ทางการพยาบาลที่มีความพร้อมสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร
ทางการพยาบาลระดับต้น

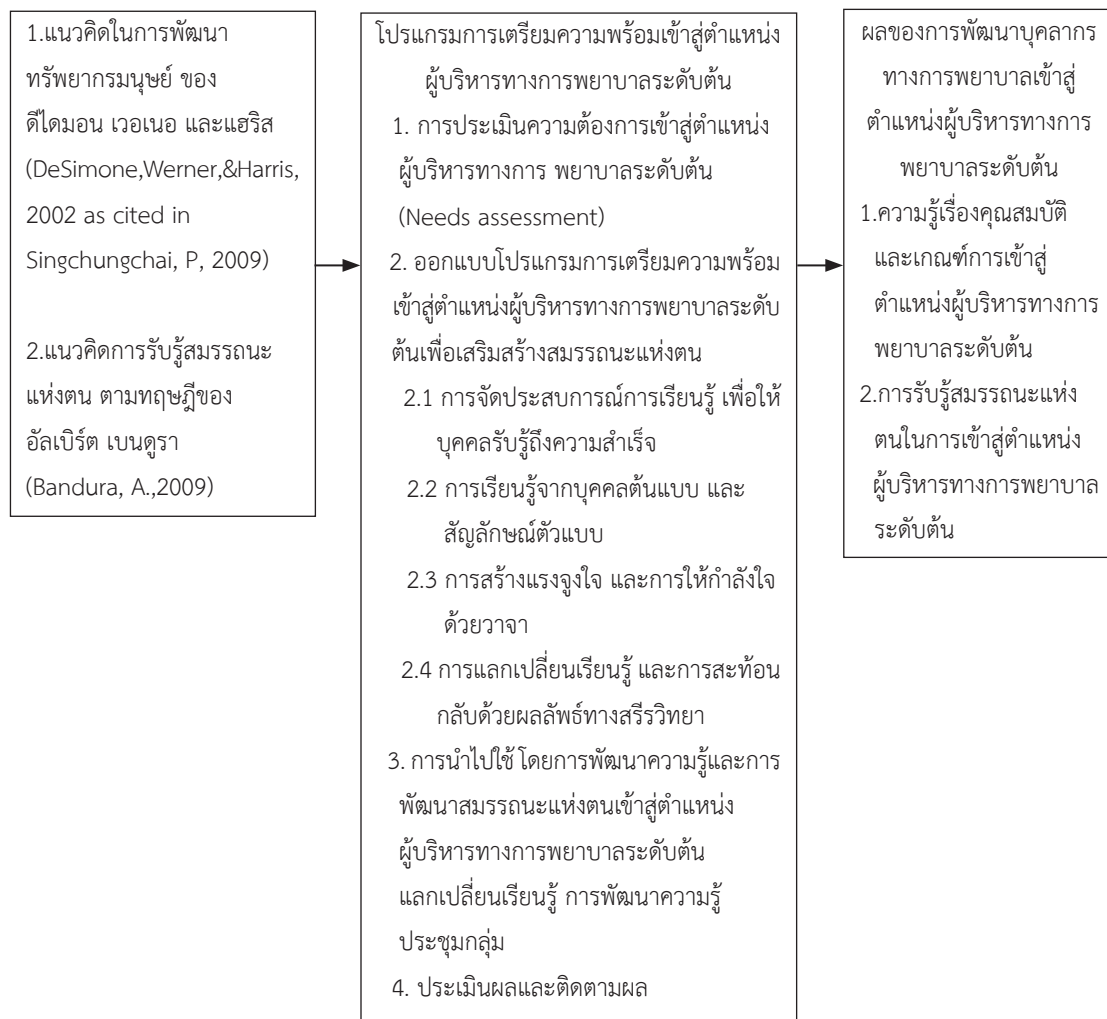
ควบคุมและกลุ่มทดลอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความรู้เรื่องคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นของกลุ่ม

2. เปรียบเทียบความรู้เรื่องคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นของระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง และก่อนกับหลังเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



กรอบแนวคิด ประยุกต์จากแนวคิดของ DeSimone,Werner,& Harris,2002 as cited in Singchungchai, P, (2009) และแนวคิดการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ตามทฤษฎีของ Bandura (2009)



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบกึ่งทดลอง (Quasi-experimental research) ศึกษาแบบก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (Pretest- posttest two group design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยและมีคุณสมบัติตามกำหนดของสำนักงานการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ระดับตติยภูมิจำนวน 4 โรงพยาบาล เกณฑ์การคัดเลือกคือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการแทนหัวหน้าหอผู้ป่วย เกณฑ์การคัดออกคือ พยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการแทนหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มควบคุม 1 แห่ง และกลุ่มทดลอง 1 แห่ง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกำหนดโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณค่าขนาดอิทธิพลของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ของ Polit & Hungler (2008) อ้างถึงใน Srisathitnarakur (2010) คำนวณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยมีการกำหนดค่าอำนาจในการวิเคราะห์ (Power analysis) ที่ระดับ 0.70 มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.5 และค่าของขนาดอิทธิพลกลุ่ม (Effect size) เท่ากับ 0.70 และ 0.50 ตามลำดับ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มละ 25 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินวิจัยและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

1. โปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น เป็นชุดกิจกรรมซึ่งนำแนวคิดการรับรู้สมรรถนะแห่งตน ตามทฤษฎีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนของ Bandura (2009) และแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ DeSimone, Werner, &

Harris, 2002 as cited in Singchungchai, (2009)

2. แผนการสอนเรื่องการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับคุณสมบัติและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น และแนวคิดของการรับรู้สมรรถนะแห่งตนทฤษฎีของ อัลเบิร์ต เบนดูรา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเนื้อหาจากวิทยากรผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารทางการพยาบาล มาสร้างแผนการสอนและนำไปให้วิทยากรตรวจสอบและได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของวิทยากร

3. คู่มือการจัดการบุคลากรทางการพยาบาลเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน การได้รับการศึกษาอบรมเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาล และรายได้ต่อเดือน

2. แบบวัดความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ผู้วิจัยสร้างจากการทบทวนวรรณกรรม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ มีสองตัวเลือก เกณฑ์การให้คะแนน ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน การแปลผลคะแนน คะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น แบ่งช่วงคะแนนเป็น 3 ระดับคือระดับคะแนนมาก ระดับคะแนนปานกลาง และระดับคะแนนน้อย โดยใช้หลักการทางสถิติ คือ พิสัย ซึ่งใช้ค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุดของคะแนนแล้วหารด้วย 3 จะได้ช่วงคะแนน หรือระดับคะแนนที่ต้องการวัดผล (Singthientrakul, 2012)

3. แบบวัดการรับรู้สมรรถนะแห่งตนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ผู้วิจัยสร้างจากการทบทวนวรรณกรรม มีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ กำหนดตามแบบวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert scale) การแปลความหมายของแบบสอบถามตามเกณฑ์คะแนน ใช้หลักการทางสถิติ คือ พิสัย ซึ่งใช้ค่าสูงสุดลบด้วยค่าต่ำสุดของคะแนนแล้วหารด้วย 5 จะได้ช่วงคะแนน หรือระดับคะแนนที่ต้องการ



วัดผล (Srisathitnarakur, 2010)

การตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.93 ด้านความรู้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง KR-21 เท่ากับ 0.84 ส่วนด้านการรับรู้สมรรถนะแห่งตนได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.94

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยมหาวิทยาลัยคริสเตียน และจากคณะกรรมการวิจัยในคนกรุงเทพมหานครหลังจากนั้นผู้วิจัยได้เข้าชี้แจงกลุ่มตัวอย่างเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย รวมถึงสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัย การรักษาความลับของข้อมูล กลุ่มตัวอย่างสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลาและสามารถแจ้งเพื่อออกจากการศึกษาวิจัยได้ทุกเมื่อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือรับรองจริยธรรมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากมหาวิทยาลัยคริสเตียน และจากคณะกรรมการวิจัยในคนกรุงเทพมหานคร เสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลวงพ่อทวีศักดิ์ ชุตินธโรอุทิศ และโรงพยาบาลกลุ่มควบคุม ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขออนุมัติในการดำเนินการวิจัย ขั้นตอนการ ประกอบด้วย

กลุ่มทดลอง ผู้วิจัยดำเนินการกับกลุ่มทดลอง ดังนี้ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาความรู้ โดยวิทยากรคือผู้บริหารทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารทางการแพทย์ ก่อนการพัฒนาความรู้มีการทำแบบสอบถาม (Pre-test) โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป แบบประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติและเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น และแบบวัดการรับรู้สมรรถนะแห่งตนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น ผู้วิจัยเป็นผู้แจกและเก็บแบบวัดความรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาความรู้ประกอบด้วยบรรยาย

หลังจากฟังการบรรยาย เป็นกิจกรรมการวิเคราะห์สถานการณ์จำลอง ที่ผู้บริหารทางการแพทย์มาความรู้ด้านผู้นำทางการแพทย์มาประยุกต์ในการบริหารจัดการ โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมพัฒนาเป็น 4 กลุ่ม จำนวนกลุ่มละ 6-7 คน วิเคราะห์สถานการณ์จำลอง และมีการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมโดยทำแบบสอบถาม (Post-test) เพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินความรู้ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

กลุ่มควบคุม ผู้วิจัยดำเนินการกับกลุ่มควบคุม ดังนี้ ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม (Pre-test) ให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ และเก็บแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง โดยกลุ่มควบคุมนั้นปฏิบัติงานตามปกติ ผู้วิจัยรวบรวมเก็บแบบสอบถามคืน และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Paired t-test, Independent t-test)

ผลการวิจัย

กลุ่มทดลองเป็นเพศหญิงมากที่สุดร้อยละ 96.00 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี ร้อยละ 24.00 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 41-45 ปี ร้อยละ 18.00 ค่าเฉลี่ยของอายุเท่ากับ 40.96 (SD = 3.85) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมดและดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1-5 ปี พบมากที่สุดร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ ระยะเวลา 6-10 ปี ร้อยละ 36.00 รายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท พบมากที่สุดร้อยละ 92 รายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาทพบร้อยละ 8.00 ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหาร ส่วนกลุ่มควบคุมเป็นเพศหญิงทั้งหมด มีอายุอยู่ในช่วง 30-35 ปี มากที่สุดร้อยละ 22.00 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี ร้อยละ 16.00



ค่าเฉลี่ยของอายุเท่ากับ 37.68 (SD = 6.30) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีพบมากที่สุดร้อยละ 96 และเป็นพยาบาลวิชาชีพชำนาญการที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 6-10 ปีพบมากที่สุดร้อยละ 40.00 ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นของกลุ่มทดลองก่อนได้รับโปรแกรม มีค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้เท่ากับ 11.08 (SD = 1.29) ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยระดับความรู้เท่ากับ 10.56 (SD = 1.42) ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีค่าเฉลี่ยระดับความรู้ไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ภายหลังได้รับโปรแกรมพบว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

เท่ากับ 13.32 (SD = 1.25) มีคะแนนอยู่ในระดับมาก และกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้ เท่ากับ 0.65 มีคะแนนอยู่ในระดับน้อย จากการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < .05$ หากพิจารณาตามรายด้านของความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนความรู้ด้านพันธกิจของโรงพยาบาลและนโยบายด้านการบริหารจัดการบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านพันธกิจและนโยบาย เท่ากับ 6.64 (SD = 0.76) ด้านความก้าวหน้าของสายงานวิชาชีพการพยาบาลด้านบริหารพบว่ามีความรู้อยู่ในระดับมากเช่นกัน ค่าเฉลี่ยของคะแนนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เท่ากับ 6.24 (SD = 0.83) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมจำแนกตามรายด้าน ภายหลังได้รับโปรแกรม

ความรู้คุณสมบัติ	กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม			t	p-value
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล		
เกณฑ์เข้าสู่ตำแหน่ง								
คะแนนรวม	13.32	1.25	มาก	4.48	0.65	น้อย	30.30	.00
ด้านพันธกิจและนโยบาย	6.64	0.76	มากข	2.60	0.56	ปานกลาง		
ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	6.24	0.83	มาก	2.20	0.76	น้อย		

$p < .05$

การรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ก่อนได้รับโปรแกรม กลุ่มทดลองมีการรับรู้ด้านความเชื่อในสมรรถนะแห่งตน เรื่องการการเผชิญปัญหาที่มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 (SD = 0.69) ความมั่นใจในการบริหารมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.52 (SD = 1.05) การพัฒนาความรู้มีการรับรู้มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.28 (SD = 0.79) มีการรับรู้ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มควบคุมมีการรับรู้ด้านความเชื่อในสมรรถนะแห่งตน เรื่องการการเผชิญปัญหามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.26 (SD = 0.72) ความมั่นใจในการบริหารมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.84 (SD = 1.07)

การพัฒนาความรู้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.92 (SD = 0.19) ซึ่งมีการรับรู้ในระดับปานกลางเช่นเดียวกับกลุ่มทดลอง แต่พบว่าความมั่นใจในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยของทั้งสองกลุ่ม มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย โดยกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.42 (SD = 0.53) และกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.45 (SD = 0.94) ในภาพรวมกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยการรับรู้สมรรถนะแห่งตน เท่ากับ 3.46 (SD = 0.69) กลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยการรับรู้สมรรถนะแห่งตน เท่ากับ 3.22 (SD = 0.79) ก่อนการได้รับโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ทั้งกลุ่มทดลองและ



กลุ่มควบคุมมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง

ภายหลังได้รับโปรแกรมพบว่า กลุ่มทดลองมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโดยรวมหลังการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.93 และ (SD = 0.57) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนเกี่ยวกับ ความมั่นใจในการบริหาร ความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ ความมั่นใจจากประสบการณ์อยู่ในระดับมาก ส่วนความมั่นใจในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และการเผชิญปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง การเรียนรู้ผ่านตัวแบบ และการประสบความสำเร็จในการกระทำ ความพยายาม การแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง การคาดหวังผลลัพธ์ คาดหวังความสำเร็จ ความคาดหวังในตนเองและการหาคำตอบด้วยตนเองนั้นอยู่ในระดับ

มาก การวางแผนแก้ปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มควบคุมพบว่า การรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 3.51 (SD = 0.56) หากพิจารณารายด้าน ด้านความเชื่อในสมรรถนะแห่งตน ในข้อการพัฒนาความรู้ ความมั่นใจจากประสบการณ์อยู่ในระดับมาก ความมั่นใจในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย การเผชิญปัญหา ความมั่นใจในการบริหาร และความมุ่งมั่นอยู่ในระดับปานกลาง การเรียนรู้ผ่านตัวแบบ และการประสบความสำเร็จในการกระทำ การคาดหวังผลลัพธ์ คาดหวังความสำเร็จ ความคาดหวังในตนเองและการหาคำตอบด้วยตนเองนั้นอยู่ในระดับมาก การวางแผนแก้ปัญหา ความพยายาม และการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ภายหลังได้รับโปรแกรม

การรับรู้สมรรถนะแห่งตน เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ทางการพยาบาลระดับต้น	กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม		
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล
ความเชื่อในสมรรถนะแห่งตน						
ความมั่นใจในการดำรง- ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.72	0.68	ปานกลาง	2.84	0.94	ปานกลาง
การเผชิญปัญหา	2.76	1.17	ปานกลาง	2.84	1.07	ปานกลาง
ความมั่นใจในการบริหาร	3.76	0.78	มาก	2.92	0.91	ปานกลาง
ความมุ่งมั่น	4.16	0.55	มาก	3.44	0.82	ปานกลาง
การพัฒนาความรู้	4.32	0.69	มาก	3.80	0.76	มาก
ความมั่นใจจากประสบการณ์	4.08	0.70	มาก	3.76	0.72	มาก
การเรียนรู้ผ่านตัวแบบ และการประสบความสำเร็จในการกระทำ						
การวางแผนแก้ปัญหา	3.40	0.58	ปานกลาง	3.44	0.77	ปานกลาง
ความพยายาม	3.92	0.70	มาก	3.48	0.96	ปานกลาง
แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง	3.84	0.55	มาก	3.36	0.76	ปานกลาง
คาดหวังผลลัพธ์	3.96	0.68	มาก	3.72	0.74	มาก



ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นของกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ภายหลังได้รับโปรแกรม (ต่อ)

การรับรู้สมรรถนะแห่งตน เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ทางการพยาบาลระดับต้น	กลุ่มทดลอง			กลุ่มควบคุม		
	\bar{x}	SD	แปลผล	\bar{x}	SD	แปลผล
คาดหวังความสำเร็จ	3.52	0.77	มาก	4.12	0.60	มาก
ความคาดหวังในตนเอง	3.60	0.65	มาก	4.00	0.71	มาก
หาคำตอบด้วยตนเอง	3.60	0.71	มาก	4.20	0.58	มาก
โดยรวม	3.93	0.57	มาก	3.51	0.56	ปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ก่อนกับหลังเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง พบว่าความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ก่อนกับหลังเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

โดยคะแนนเฉลี่ยของความรู้ภายหลังการได้รับโปรแกรม สูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรม และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ก่อนกับหลังเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้สมรรถนะแห่งตนภายหลังการได้รับโปรแกรมสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ก่อนกับหลังเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง

กลุ่มทดลอง	\bar{x}	SD	t	p-value
ความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น				
ก่อนได้รับโปรแกรม	5.00	0.76	-27.88	.00
หลังได้รับโปรแกรม	13.32	1.25		
การรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น				
ก่อนได้รับโปรแกรม	3.55	0.50	-2.83	.01
หลังได้รับโปรแกรม	3.93	0.57		

การอภิปรายผล

การศึกษาผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรทางการพยาบาลที่ได้รับการแต่งตั้งให้

รักษาการแทนหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้เรื่องคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งและการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้เรื่องคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่



ตำแหน่งของกลุ่มทดลองหลังจากได้รับโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นมีคะแนนความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มควบคุมมีคะแนนความรู้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ Singthientrakul (2012) ศึกษาการเตรียมผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น พบว่ารองหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อได้รับการพัฒนาจะมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารการพยาบาลอยู่ในระดับสูงกว่าก่อนการพัฒนา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งด้านพันธกิจและนโยบายของกลุ่มทดลองภายหลังการพัฒนาความรู้ พบว่ามีความรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มควบคุมมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพนั้นกลุ่มทดลองมีความรู้ในระดับมาก แต่พบว่ากลุ่มควบคุมมีความรู้ในด้านนี้อยู่ในระดับน้อย ฉะนั้นโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับพยาบาลวิชาชีพเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความเหมาะสมกับการพัฒนาความรู้ เนื่องจากตัวโปรแกรมพัฒนาตามแนวคิดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Jon Werner & Randy DeSimone (2012) ที่เชื่อว่ากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรได้รับการออกแบบโดยใช้กระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การประเมินความต้องการ (Needs assessment phase) ซึ่งเป็นกระบวนการค้นหาหรือสำรวจความต้องการอาจเป็นความบกพร่องหรือจุดอ่อนในการทำงาน เช่นความไม่มีประสิทธิภาพ การระบุความต้องการการพัฒนาจะทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้ มาจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ และการประเมิน 2) การออกแบบ (Design phase) โปรแกรมที่สอดคล้องกับการประเมินความต้องการ 3) การนำไปใช้ (Implementation phase) และ 4) การประเมินผล (Evaluation phase) ขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการพัฒนาที่สามารถวัดการเรียนรู้ทั้งเรื่องของความรู้จากการบรรยาย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการเข้าร่วมกลุ่มคิดวิเคราะห์ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่เหมาะสมจึงรวมถึงการพัฒนาให้พยาบาล

วิชาชีพมีคุณสมบัติที่เพียงพอกับตำแหน่งที่สูงขึ้นจากการพัฒนาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ (Chairerk & Prachusilpa, 2015) ศึกษาการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า พยาบาลมีความต้องการ การพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นว่าการได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าผู้ป่วย นอกจากนี้โปรแกรมยังใช้แนวคิดจากทฤษฎีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนของ Bandura (2009) แนวคิดที่มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของคนเรานั้นไม่ได้เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแต่เพียงอย่างเดียว แนวคิดการรับรู้สมรรถนะแห่งตน เป็นแนวคิดหนึ่งที่สามารถทำนายการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลและยังเป็นปัจจัยสำคัญในการทำนายพฤติกรรมจัดการตนเอง เพราะการรับรู้ความสามารถของบุคคลเป็นความมั่นใจของบุคคลว่าตนเองมีความสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่ต้องการนั้น ให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยเป็นแรงเสริมให้บุคคล มีความพยายาม และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น ในกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาความรู้ มีการรับรู้สูงกว่ากลุ่มควบคุม โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตน ที่เกี่ยวกับความมั่นใจในการบริหาร และความมุ่งมั่น รวมทั้งด้านความคาดหวังในผลลัพธ์ของการกระทำ เกี่ยวกับความพยายาม และการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง จึงสอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้สมรรถนะแห่งตน

เมื่อเปรียบเทียบความรู้เรื่องคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นของระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง และก่อนกับหลังเข้าร่วมโปรแกรมของกลุ่มทดลอง พบว่ากลุ่มทดลองมีความรู้เรื่องคุณสมบัติ เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่ง และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น สูงกว่ากลุ่มควบคุม และกลุ่มทดลองหลังเข้าร่วมโปรแกรม มีความรู้ และการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการเข้าสู่ตำแหน่ง สูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรม



ดังนั้นการให้โปรแกรมที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตนตามโปรแกรมออกแบบตามแนวคิดของอัลเบิร์ต เบนดูรา สามารถปรับพฤติกรรมของพยาบาลผู้ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นให้มีความสามารถในการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในภาวะผู้นำได้ดี กว่าก่อนได้รับโปรแกรม เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่ให้ความรู้ การฝึกทักษะทางความคิด เกิดการเรียนรู้จากตัวต้นแบบที่มีชีวิต ทำให้ได้สัมผัสและสังเกตตัวแบบที่ประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะแห่งตนเพิ่มมากขึ้น และสามารถปรับพฤติกรรมตนเองจากคำพูดที่ชักจูง สร้างแรงจูงใจ จากการให้คำแนะนำ ส่งเสริม กระตุ้นให้มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติการกิจด้านการบริหารและการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในภาวะผู้นำ ทำให้ได้รับการยอมรับจากสหสาขา

วิชาชีพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ Tannukit (2013) ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น พบว่าหลังการทดลองกลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นหลังสิ้นสุดการทดลองใช้ชุดฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการทดลอง และยังสอดคล้องกับ การศึกษาผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรของ Chareonboon (2016) ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลกลุ่มทดลอง หลังการใช้โปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรมีความสามารถการปฏิบัติในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวรสูงกว่ากลุ่มควบคุม สำหรับการศึกษานี้ในต่างประเทศ โปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้จัดการพยาบาลหรือผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นนั้นมีความสำคัญและจำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และความเชื่อมั่น ความสามารถที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล

จากผลการวิจัยครั้งนี้สรุปว่า โปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับ

ต้น มีข้อแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆที่ศึกษาการเตรียมความพร้อม หรือพัฒนาทักษะของบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหารทางการพยาบาล คือเป็นการใช้โปรแกรมเพื่อส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ การกระทำของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย ตามขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจอห์น เอ็ม เฮอร์เนอร์ และ แรนดี แอล ดีไซมอน ประกอบกับการนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้สมรรถนะแห่งตนของอัลเบิร์ต เบนดูรา คือการกระตุ้นให้บุคคลามีประสบการณ์ การเรียนรู้ผ่านตัวต้นแบบที่มีชีวิต สำหรับการพัฒนาตนเอง ตามโปรแกรมที่สร้างขึ้น ที่ผ่านมามีการศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจหรือการวิจัยเชิงพรรณนา การวิจัยแบบกึ่งทดลอง ซึ่งใช้โปรแกรมดังที่กล่าวข้างต้นพบได้น้อย จึงทำให้การศึกษาครั้งนี้ที่ใช้โปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ส่งผลที่ดีต่อการเตรียมความพร้อมของพยาบาลวิชาชีพให้มีความมั่นใจต่อการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารในองค์กรพยาบาลควรนำโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ไปใช้กำหนดนโยบายในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึก เพื่อประเมินปัญหาและอุปสรรคที่สามารถนำมาจัดทำโปรแกรมเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นให้ตอบสนองการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
2. ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาความมีประสิทธิภาพของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น เพื่อยืนยันผลการวิจัยครั้งนี้



เอกสารอ้างอิง

- Bandura, A. (2009). *Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness*. In E.A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior*. 2nd Ed.,. Oxford, UK : Blackwell.
- Chairerk, P. and Prachusilpa, G. (2015). “ A Study of the Development of Professional Nurses into Head Nurses Position, Regional Hospital. “ *Journal of Nursing Police*, 7(1), 223-236. (In Thai)
- Chareonboon, W. (2016). *The Effects of Readiness Preparation for Being Charge Nurses at a Tertiary Level Hospital in the Department of Medical Services under the Ministry of Public Health. Under the Department of Medical Services Ministry of Public Health*. Master of Nursing Thesis Nursing Administration Christian University. (In Thai)
- DeSimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. (2002). *Human Resource Development (3rd ed.)*. Orlando: Harcourt College Publishers.
- Goudreau, K. A., & Hardy, J. (2006). “Succession Planning and Individual Development”. *Journal of Nursing Administration*, 36(6), 13-318.
- Klaewplodtook, S. (2008). *Relationships between Strategic Leadership of Head Nurses, Performance Management of Nurse Division, and Effectiveness of Patient Units as Perceived by Staff Nurses, General Hospitals*. Master of Nursing Thesis Chulalongkorn University. (In Thai)
- Pimpila, C. (2012). *Development of a competency framework of head nurses, Lamphun Hospital*. Master of Nursing Thesis Chiang Mai University. (In Thai)
- Singchungchai, P., Kritcharoen, S. and Limchai-arunreun, S. (2009). “Management of Continuing Education of Nurse Midwives by Chief Nurses in Community Hospitals in Southern Thailand”. *Asian Nursing Research*, 3(4), 147-153.
- Singhientrakul, J. (2012). *Preparing primary nursing administrators Bangkok Ratchasima Hospital Nakhon Ratchasima*. Independent Study Report Master of Nursing Science Nursing Administration Faculty of Nurse Khonkaen University. (In Thai)
- Srisathitnarakur, B. (2010). *Research methods in nursing science. 5th edition*, Bangkok: U&I Inter Media. (In Thai)
- Tannukit, P. (2013). *The Development of Competency Training Program for First-Line Managers at Hospitals under the Jurisdiction of the Medicine Service Department, Bangkok Metropolis Administration*. Doctor of Philosophy Ph.D. Human Resource Development Ramkhamhaeng university. (In Thai)