

บทความวิจัยต้นฉบับ :
ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร
โรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด
Selected Factors Affecting Managerial Competency of In-charge Nurses at
Community Hospitals, Level M2, Roi Et Province

เอมอชณา ราชติกา* และกนิษฐา วรธงชัย**

Emouchana Rattika* and Kanittha Volrathongchai**

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น***

Faculty of Nursing, Khon Kaen University*,**

เบอร์โทรศัพท์ 09-3515-2364; E-mail : emouchana.ra@kkumail.com*

วันที่รับ 5 ก.ค. 2565; วันที่แก้ไข 1 ก.ย. 2565; วันที่ตอบรับ 26 ส.ค. 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร และเพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 264 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรมีระดับสมรรถนะด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.98, SD = 0.48$) ปัจจัยคัดสรรที่มีผล

ต่อสมรรถนะด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีทิศทางเชิงบวกและส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารจัดการพยาบาลหัวหน้าเวรร้อยละ 71.8 สามารถเขียนเป็นสมการในการพยากรณ์ได้ดังนี้: “สมรรถนะในด้านการบริหารจัดการ = $0.427 + 0.588$ (การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร) + 0.182 (การทำงานเป็นทีม) + 0.121 (ความพึงพอใจ)” ดังนั้นผู้บริหารด้านการพยาบาลควรพิจารณาเลือกใช้กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าวในการสนับสนุน ส่งเสริมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการแก่พยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อผู้ป่วยและองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ; พยาบาลหัวหน้าเวร; โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

The purposes were to study the managerial competency of in-charge nurses and to identify selected factors that have an impact on the management competence of in-charge nurses at community hospitals at the M2 level in Roi-et Province. This descriptive research was conducted to collect data with questionnaires in a sample of 264 registered nurses who had experience as head nurse for more than 1 year working in M2 community hospitals in Roi Et Province. Data were analyzed by descriptive statistics including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results showed that the in-charge nurses had a high level of competency in management ($\bar{x} = 3.98, SD = 0.48$). The selection factors that had a statistically significant effect on the managerial competency of the in-charge nurses were the perceived role of the in-charge nurses, the teamwork factor, and the satisfaction factor affecting the competency by 71.8%. The forecasting equation can be written as follows: "Management competency = 0.427 + 0.588 (perceived role of the head nurse) + 0.182 (teamwork) + 0.121 (satisfaction)". Therefore, nursing administrators should consider choosing strategies in line with these factors to increase the efficiency of in-chart nurses for the benefit of patients and the organization.

Keywords : Managerial Competency; In-charge nurses; Community Hospitals

บทนำ

พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยถือเป็นผู้บริหารระดับต้นมีความรับผิดชอบบริหารการพยาบาลในระดับหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มการพยาบาล ซึ่งการปฏิบัติงานพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 24 ชั่วโมง ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ต้องผลัดเปลี่ยนกันทำหน้าที่ในบทบาทต่าง ๆ เช่น การเป็นหัวหน้าเวร การเป็นหัวหน้าทีม และการเป็นสมาชิกทีม โดยบทบาทการเป็นหัวหน้าเวร (in-charge nurse) ต้องรับผิดชอบภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาลทุกอย่างในเวรแทนหัวหน้าหอผู้ป่วยในช่วงเวลาที่หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ^[1] พยาบาลหัวหน้าเวรจึงต้องมีสมรรถนะทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาลและทางด้านการบริหารการพยาบาล^[2] โดยสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลนั้น พยาบาลหัวหน้าเวรมีหน้าที่ประเมินความต้องการของผู้ป่วยและญาติให้สอดคล้องกับแผนการรักษาและมาตรฐานการพยาบาล ส่วนสมรรถนะด้านการบริหาร พยาบาลหัวหน้าเวรมีหน้าที่ประเมินและวางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานของหน่วยงาน^[1,2,3]

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นกรณีพยาบาลหัวหน้าเวร พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อผู้บริหารทางการพยาบาลมากที่สุด^[4,5] โดยสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (management compe-

tency) เป็นสมรรถนะที่แสดงให้เห็นว่าพยาบาล หัวหน้าเวรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์วางแผน การปฏิบัติงานและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้ สามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ^[2] พยาบาลหัวหน้าเวร ต้องมี ความรู้ ทักษะในการบริหารจัดการเพื่อให้เข้ากับ ยุคสมัยใหม่^[6] ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะ การตัดสินใจ ทักษะการแก้ปัญหา การให้คำปรึกษาการจัดอัตรา กำลัง ทักษะการจัดการกับความขัดแย้ง และ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น^[4,7] ดังนั้น การพิจารณาผู้ที่ทำหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรนั้น ต้องพิจารณาจากความเหมาะสม ความสามารถทั้ง ด้านการพยาบาลและการบริหารจัดการ^[6]

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่ส่ง ผลต่อสมรรถนะด้านบริหารจัดการของพยาบาล หัวหน้าเวรประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน ประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวร และ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง ทักษะ การสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศใน การทำงาน และการทำงานเป็นทีม^[7,8,9]

โรงพยาบาลระดับ M2 เป็นโรงพยาบาล ชุมชนแม่ข่าย ขนาด 120 เตียงขึ้นไป ที่ให้ บริการโรคเฉพาะทางด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินรีเวช กุมารเวชกรรม ออร์โธปิดิกส์ และ วิทยาศาสตร์แพทย์ รับผู้ป่วยต่อจากโรงพยาบาลชุมชน ขนาดเล็ก ลดการส่งต่อไปโรงพยาบาลทั่วไป มี

การใช้อุปกรณ์เครื่องมือในการให้บริการด้วย เทคโนโลยีที่หลากหลาย ประกอบการรักษาของ แพทย์เฉพาะทางทั้ง 6 สาขาหลัก ที่อาจเสี่ยงต่อ ภาวะสุขภาพของผู้มาใช้บริการได้ทุกเวลา^[8] พยาบาลหัวหน้าเวร จึงต้องทำหน้าที่ประเมิน ปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและญาติ รวมถึงผู้ใช้บริการต่าง ๆ ที่ต้องมีการวางแผนการ พยาบาลและการปฏิบัติการพยาบาลให้สอดคล้อง กับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและญาติ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ป่วยและญาติ ลดการเกิดอุบัติเหตุและเกิดข้อร้องเรียน^[11]

จากประสบการณ์การทำงานใน โรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 และจากการสัมภาษณ์ หัวหน้าหอผู้ป่วยใน กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล ชุมชนระดับ M2 ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 ท่าน พบว่า โรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 ในจังหวัด ร้อยเอ็ด ได้กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ปฏิบัติบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร แต่จากการ ขาดแคลนอัตรากำลังและความไม่สมดุลของ การกระจายอัตรากำลัง ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์ 1 ปี ต้องเข้ามารับผิดชอบงาน ในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร ซึ่งส่งผลต่อ การเกิดอุบัติเหตุไม่พึงประสงค์ด้านคุณภาพ การรักษาพยาบาล และความปลอดภัยของผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ วราภรณ์ เจริญบุญ^[3] ที่พบว่าพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลราชวิถี ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 2 ปี มี ประสิทธิภาพการทำงานลดลง การปฏิบัติบทบาท พยาบาลหัวหน้าเวรนั้น จำเป็นต้องมีระยะเวลา ในการสะสม เพาะบ่มความรู้และประสบการณ์

จากการปฏิบัติงาน การลดประสบการณ์ในการทำงานส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาพยาบาลระดับปฏิบัติการเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร เพราะระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นจะช่วยเพาะบ่มความรู้และประสบการณ์ให้เกิดสมรรถนะสูงขึ้น ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 2 ปี ถือว่าไม่มีความสามารถเป็นพยาบาลระดับผู้เชี่ยวชาญดังนั้นจึงไม่ควรมอบหมายให้รับผิดชอบดูแลผู้ป่วยที่มีอาการหนัก หรือมีภาวะโรคแทรกซ้อน^[6] อย่างไรก็ตาม ภาวะความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ส่งผลกระทบต่อเตรียมผู้ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวร จึงมีความจำเป็นต้องให้พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยผลัดเปลี่ยนกันปฏิบัติหน้าที่ โดยมีพยาบาลอาวุโส หรือหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นที่ปรึกษาหรือให้คำแนะนำเมื่อเจอสถานการณ์ที่มีความท้าทายในขณะปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวรบ่ายหรือเวรดึกซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมิได้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมในขณะนั้น

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในบริบทโรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 ในจังหวัดร้อยเอ็ด และปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทางการพยาบาลของหัวหน้าเวรให้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 ในจังหวัดร้อยเอ็ด และเพื่อเป็นแนวทางในการทำหน้าที่ย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาด้านวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรร ที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด

คำถามการวิจัย

สมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างไร

2. ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด มีปัจจัยใดบ้าง

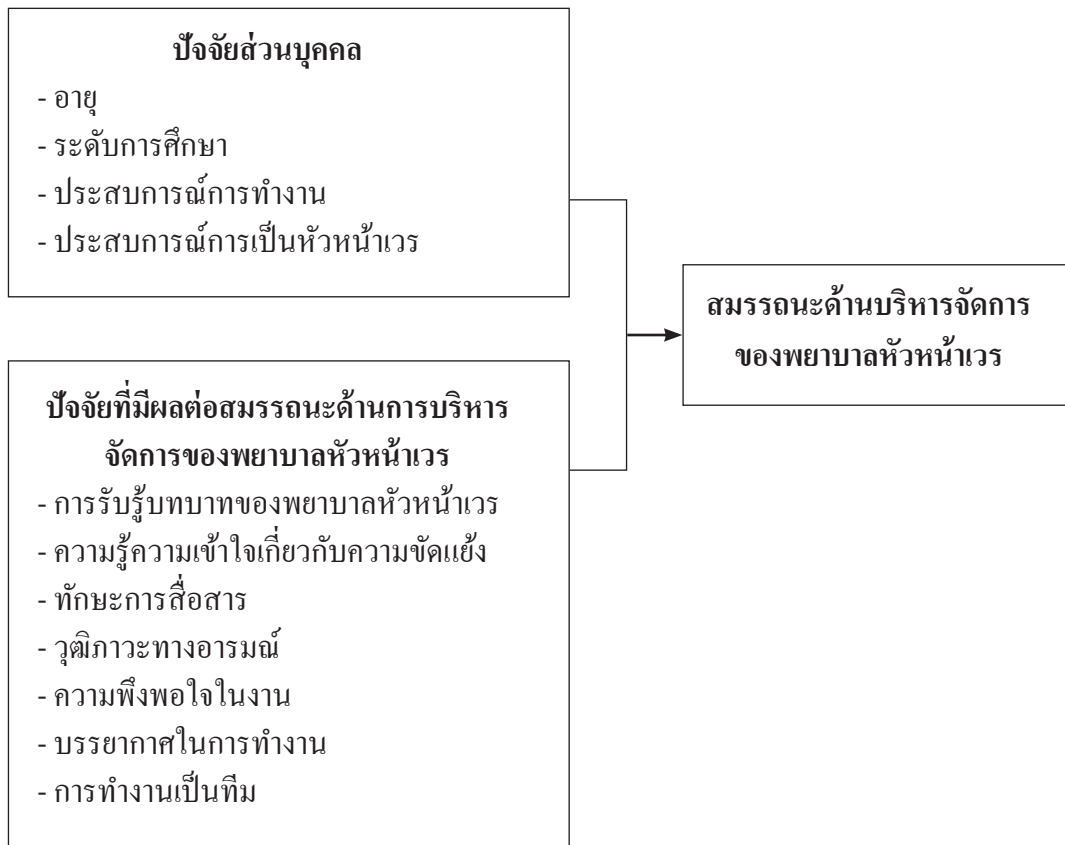
สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคัดสรร ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวร และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร ได้แก่ การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง ทักษะการสื่อสาร วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศในการทำงาน การทำงานเป็นทีม มีผลต่อการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไปและปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรที่ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 ในจังหวัดร้อยเอ็ด 4 แห่ง ประจําปีงบประมาณ 2564 จำนวน 440 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไปและปฏิบัติ

หน้าที่เป็นพยาบาลหัวหน้าเวรที่ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 แห่ง ประจําปีงบประมาณ 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน (rule of thumb) ซึ่งเป็นการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ซึ่งมีตัวแปรพหุคือ 10-20 เท่าของตัวแปรที่สังเกตได้ โดยผู้วิจัยได้เลือกขนาดตัวอย่างจำนวน 20 เท่าของตัวแปรเพื่อเพิ่มขนาดตัวอย่างให้ใหญ่ขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 11 ตัวแปร จึงได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 220 คน จาก

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การเก็บข้อมูลตัวอย่างได้ กลับคืนมาไม่ครบถ้วน จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 20 เพื่อป้องกัน การเก็บข้อมูลไม่เพียงพอ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเท่ากับ 264 คน ใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) (ตาราง 1) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่าง แบบมีระบบ (systematic random sampling) โดย เรียงลำดับรายชื่อพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าเวรของ โรงพยาบาลระดับ M2 กำหนดช่วง=2 ทำการสุ่ม ลำดับแรกของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นลำดับที่ 1 แล้วทำการสุ่มหน่วยตัวอย่างต่อไป ทุก ๆ หน่วย

เป็นลำดับที่ 3,5,7,9,... ทำจนครบตามจำนวน กลุ่มตัวอย่าง 264 คน โดยมีเกณฑ์คัดเข้าคือ กลุ่ม ตัวอย่างต้องเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ประจำในโรงพยาบาลระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด มี ประสบการณ์การทำงาน 3 ปีขึ้นไป และรับหน้าที่ พยาบาลหัวหน้าเวร 1 ปีขึ้นไป ตอบแบบสอบถาม ครบทุกข้อ เกณฑ์คัดออก คือ พยาบาลวิชาชีพที่ ไม่ได้ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี และรับหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรน้อยกว่า 1 ปี และตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อ

ตาราง 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด

โรงพยาบาล	ประชากร พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าเวร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าเวร(คน)
โรงพยาบาลโพนทอง	123	74
โรงพยาบาลเกษตรวิสัย	100	60
โรงพยาบาลสุวรรณภูมิ	120	72
โรงพยาบาลเสลภูมิ	97	58
รวม	440	264

การเก็บรวบรวมข้อมูล/เครื่องมือในการวิจัย

รวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามซึ่ง แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ การทำงาน ประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวรระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบทบาทหัวหน้าเวร ส่วนที่สองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง ทักษะการสื่อสาร วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความพึงพอใจ

ในงาน บรรยากาศในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ส่วนที่สาม เป็นแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลในด้านบริหารจัดการหัวหน้าเวร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ก. การตรวจสอบความตรง (content ability) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา นำมาหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity index, CVI) แบบสอบถามมีค่า CVI ทั้งสามส่วนเท่ากับ 0.97

ข. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลระดับ M2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่ามีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.980

ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตแจกแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลเป้าหมาย จากนั้นส่งเอกสารแบบสอบถามทั้งหมดทางไปรษณีย์ไปยังผู้ประสานงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม หลังจากผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามตอบกลับมทั้งหมด 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแบบสอบถามทุกฉบับมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive) ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นเลขที่ HE642061 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2564

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 264 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 95.08 เพศชาย ร้อยละ 4.92 มีอายุเฉลี่ย 33.94 ปี (S.D.=8.32, อายุน้อยที่สุด 22 ปี, อายุมากที่สุด 58 ปี) โดยมีกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 43.56 การศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 94.70 มีประสบการณ์ด้านวิชาชีพเฉลี่ย 11.18 ปี (S.D.= 8.23, น้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 35 ปี) มีประสบการณ์ด้านวิชาชีพ 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 69.70 มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวรโดยเฉลี่ย 8.65 ปี (S.D.= 6.96, น้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 32 ปี) โดยมีประสบการณ์การเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรมากกว่า 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 59.47

2. สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร

จากตาราง 2 พบว่า พยาบาลหัวหน้าเวรมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D.= 0.48) โดยหัวข้อที่พยาบาลหัวหน้าเวรเห็นว่า มีสมรรถนะมากที่สุด คือ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับการนิเทศ ($\bar{x} = 4.12$, S.D.= 0.60) ส่วนหัวข้อที่พยาบาลหัวหน้าเวรเห็นว่า มีสมรรถนะน้อยที่สุด คือ มีทักษะในการบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= 0.67)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรในด้านบริหารจัดการหัวหน้าเวร

สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1 สามารถวางแผนงานและจัดระบบการทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	4.04	0.53	มาก
2 สามารถวางแผนการปฏิบัติงานตามลำดับความสำคัญของงาน	4.10	0.55	มาก
3 สามารถบูรณาการระบบงานสำคัญกับการบริการพยาบาลที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม	4.04	0.56	มาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าเวรในด้านบริหารจัดการหัวหน้าเวร (ต่อ)

	สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
4	สามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงและวางแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงในหน่วยงาน	3.99	0.57	มาก
5	สามารถวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนได้อย่างเหมาะสมกับภาระงาน	3.89	0.63	มาก
6	จัดบุคลากรปฏิบัติงานทดแทนในกรณีจำเป็นเร่งด่วน	3.93	0.60	มาก
7	มีทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างรุ่น (generation management)	3.88	0.62	มาก
8	สามารถกระตุ้น โน้มน้าว และจูงใจให้สมาชิกในทีมปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	3.92	0.58	มาก
9	สามารถใช้การคิดอย่างมีวิจารณญาณซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.08	0.59	มาก
10	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.94	0.61	มาก
11	มีทักษะในการบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง	3.84	0.67	มาก
12	มีการมอบหมายและกระจายงานให้บุคคลากรในทีมรับผิดชอบได้เหมาะสม	4.01	0.58	มาก
13	มีการมอบหมายงานตามขอบเขตงานของสมาชิกทีม	4.00	0.64	มาก
14	มีการนิเทศหรือกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานและโรงพยาบาล	3.94	0.68	มาก
15	นิเทศงานและเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาพยาบาลและพยาบาลจบใหม่ที่ยื่นปฏิบัติงานได้	3.93	0.72	มาก
16	มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้รับการนิเทศ	4.12	0.60	มาก
17	สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานและสะท้อนผลการปฏิบัติงานกับผู้รับการนิเทศได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.63	มาก
18	มีทักษะในการสอนงานและการสะท้อนข้อมูลกลับได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.62	มาก
19	สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมทุกคนได้ตามมาตรฐาน	3.96	0.62	มาก
20	สามารถรายงานผลการปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยในเวรที่รับผิดชอบได้	4.10	0.60	มาก
	รวม	3.98	0.48	มาก

3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการหัวหน้าเวรที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการหัวหน้าเวรในภาพรวมมีผลต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, S.D.=0.56) โดยปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรมากที่สุดคือ ความพึงพอใจในงาน และการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{x} = 4.26$, S.D.= 0.55 และ $\bar{x} = 4.26$,

S.D.=0.56) รองลงมาคือ บรรยากาศในการทำงาน ($\bar{x} = 4.25$, S.D.= 0.54), ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง ($\bar{x} = 4.23$, S.D.= 0.87), ทักษะการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.07$, S.D.= 0.58), วุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\bar{x} = 4.06$, S.D.= 0.57)ตามลำดับ ส่วนการรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรมีผลต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรน้อยที่สุด ($\bar{x}=3.86$, S.D.= 0.48)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการบริหารจัดการหัวหน้าเวรที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการหัวหน้าเวร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1) การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร	3.86	0.48	มาก
2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง	4.23	0.87	มากที่สุด
3) ทักษะการสื่อสาร	4.07	0.58	มาก
4) วุฒิภาวะทางอารมณ์	4.06	0.57	มาก
5) ความพึงพอใจในงาน	4.26	0.55	มากที่สุด
6) บรรยากาศในการทำงาน	4.25	0.54	มากที่สุด
7) การทำงานเป็นทีม	4.26	0.56	มากที่สุด
รวม	4.14	0.46	มาก

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้นทางต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร

ปัจจัยกีดสรร	สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	VIF
1. อายุ	0.364*	17.633
2. ระดับการศึกษา	0.292*	1.278
3. ประสบการณ์การทำงาน	0.377*	19.727
4. ประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวร	0.329*	5.731
5. การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร	0.809*	2.884
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้ง	0.231*	1.217
7. ทักษะการสื่อสาร	0.683*	3.391
8. วุฒิภาวะทางอารมณ์	0.696*	3.338
9. ความพึงพอใจในงาน	0.671*	3.292
10. บรรยากาศในการทำงาน	0.646*	4.213
11. การทำงานเป็นทีม	0.690*	4.647

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน

ปัจจัยทำนาย	สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร		t	Sig.
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.)		
ค่าคงที่ (a)	0.427	0.141	3.034	0.003*
1 การรับรู้บทบาท	0.588	0.044	13.417	0.000*
2 การทำงานเป็นทีม	0.182	0.047	3.893	0.000*
3 ความพึงพอใจในงาน	0.121	0.047	2.570	0.011*
R = 0.847 R ² = 0.718 F = 220.281 p-value = 0.000*				
SEest = 0.25493 R ² _{adj} = 0.714				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

วิเคราะห์ความสัมพันธ์และผลกระทบของตัวแปรต้นทางต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โดยรวมโดยใช้ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation coefficient) ของตัวแปรต้นทางต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร (ตาราง 4) พบว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อตรวจสอบภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (multi-collinearity) ระหว่างตัวแปรต้นทั้งหมด โดยพิจารณาจากค่า VIF พบว่าตัวแปรอายุ และตัวแปรประสบการณ์การทำงานมีค่า VIF มากกว่า 10 แสดงว่ามีความสัมพันธ์มากจนเกินไป เกิดภาวะพหุสัมพันธ์ร่วมระหว่างตัวแปรต้นทั้งหมด จึงไม่นำตัวแปรนี้มาพิจารณาวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

2. ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร ($\beta = 0.588$) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ($\beta = 0.182$) และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ($\beta = 0.121$) โดยรวมกันพยากรณ์ สมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร ได้ร้อยละ 71.8 ($R^2 = 0.718$) และมีทิศทางเชิงบวก ($F = 60.803$, $p\text{-value} = 0.000$) ดังตาราง 5 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยนั้นหมายถึง พยาบาลหัวหน้าเวรจะมีสมรรถนะในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้นเมื่อปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยปัจจัยคัดสรรเหล่านี้ส่งผลต่อสมรรถนะในการบริหารจัดการพยาบาลหัวหน้าเวร ร้อยละ 71.8 สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ดังนี้

$$\text{สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวร} = 0.427 + 0.588 (\text{การรับรู้บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร}) + 0.182 (\text{การทำงานเป็นทีม}) + 0.121 (\text{ความพึงพอใจ})$$

อภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการศึกษาที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด มีสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการหัวหน้าเวรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุและปัจจัยด้านประสบการณ์การเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร และปัจจัยด้านการบริหารจัดการหัวหน้าเวร ซึ่งมีความพึงพอใจในงานและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยในการศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 33.94 ปี (S.D.= 8.32) และมีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้าเวรเฉลี่ย 8.65 ปี (S.D.= 6.96) ซึ่งอายุและประสบการณ์เป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลหัวหน้าเวรมีความชำนาญในการบริหารจัดการ เพราะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา ทำให้มีความมั่นใจในการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Benner^[6] ที่กล่าวว่าพยาบาลจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้นไปจากการค่อยๆ สะสมประสบการณ์การเรียนรู้ จากระดับ 1 ผู้อ่อนหัด (novice) จนถึงระดับ 5 ผู้เชี่ยวชาญ (expert) โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นจะช่วยเพาะบ่มความรู้และประสบการณ์ให้เกิดสมรรถนะสูงขึ้น ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของจิรัชยา เหล่าเขตร์กิจ^[9] ที่พบว่าอายุและประสบการณ์การเป็นหัวหน้าเวรของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเอกชนเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลหัวหน้า

เวรมีความสามารถในการตัดสินใจในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของอุไรวรรณ แก้วเพชร และคณะ^[10] ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร, ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและปัจจัย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร พยาบาลหัวหน้าเวรถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้น ที่มีบทบาททั้งทางด้านการปฏิบัติการพยาบาลและทางด้านการบริหารการพยาบาล ซึ่งบทบาททั้งสองเป็นบทบาทที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าเวรนั้นต้องเป็นทั้งผู้ให้บริการ ผู้บริหารและเป็นนักวิชาการในเวลาเดียวกัน พยาบาลหัวหน้าเวรจึงต้องมีความรู้ ทักษะและศิลปะในทุกด้านเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบริหารบุคลากรในหน่วยงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ^[11] ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรโดยรวม

แม้จะอยู่ในระดับมาก พยาบาลหัวหน้าเวรกลับเห็นว่าไม่ผลต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรน้อยกว่าปัจจัยอื่น ๆ สามารถอภิปรายได้ว่า พยาบาลหัวหน้าเวรในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ดนั้นเป็นพยาบาลที่มีความสามารถปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร โดยกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด มีการจัดทำข้อกำหนดตามข้อกำหนดของกองการพยาบาลในการปฏิบัติงานพยาบาลหัวหน้าเวร โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ในการประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและญาติ วางแผนการบริหารและปฏิบัติการพยาบาล เป็นที่ปรึกษา/สอนงาน ตลอดจนกำกับติดตามการปฏิบัติงานของสมาชิกในเวรให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยจึงส่งผลให้การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวรของโรงพยาบาลระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องกับการศึกษาของเปรมฤดี ศรีวิชัย^[7] ที่พบว่า การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นต้องมีการแบ่งงาน หน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กร ตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัย ประสพการณ์ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของสมาชิกในกลุ่ม ต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกัน จึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้^[12] สอดคล้องกับแนวคิด

ของ Romig^[12] ที่กล่าวว่า การพัฒนาทีมให้เป็นทีมที่มีประสิทธิผล เป็นการเพิ่มความสามารถของทีมและผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จากผลการศึกษาคั้งนี้ พยาบาลหัวหน้าเวรเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในการปฏิบัติการพยาบาลในทีม ทำหน้าที่ในการมอบหมายงานและสนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกภายในทีมในเวรนั้น ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้สมรรถนะในการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของเปรมฤดี ศรีวิชัย^[7] ที่พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานจากการศึกษาคั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลหัวหน้าเวรตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด เมื่อมีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น ทำให้เกิดทักษะในการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีภาวะผู้นำสูงขึ้นส่งผลให้มีการคิดและตัดสินใจเฉียบคมและเหมาะสมรวดเร็ว เป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงผู้ร่วมงานที่เป็นสหวิชาชีพ ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน^[13] ดังนั้นเมื่อความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น จึงทำให้สมรรถนะในการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน ผลการศึกษาคั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของวรางคณา ชนะเคน^[15] พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจน วาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลที่ระดับ .01 การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจาก

การที่องค์กรสามารถเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์กรถือเป็นเพียงความสำเร็จเบื้องต้นเท่านั้น องค์กรจะต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นให้คงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร มีกำลังกายกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถในการทำงานเพื่อรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้คงอยู่ในงานได้นานที่สุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร ในการวางแผนกำลังคน การสั่งการ การมอบหมายงาน การนิเทศ และ การประเมินผลบุคลากรภายใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามทักษะและความสามารถ และความก้าวหน้าในวิชาชีพทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมถึงมีความสุขในการทำงาน เกิดความมั่นคงในการทำงานให้คงอยู่ในวิชาชีพไม่ลาออกหรือย้ายงาน

ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลหัวหน้าเวรที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 ของจังหวัดร้อยเอ็ด เท่านั้น จึงเป็นข้อจำกัดในการนำผลการศึกษาไปอ้างอิง

สรุป

พยาบาลหัวหน้าเวรโรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด มีสมรรถนะด้านบริหารจัดการในระดับมาก ปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหาร โรงพยาบาลควรนำผลการศึกษาค้างนี้มาพัฒนากลยุทธ์ในการเสริมสร้าง

สมรรถนะด้านบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวรให้คงมาตรฐานทางการรักษาและมาตรฐานด้านวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

1. จากผลการศึกษาค้างคัดสรรที่มีผลต่อสมรรถนะในด้านการบริหารจัดการของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลชุมชน ระดับ M2 จังหวัดร้อยเอ็ด คือ การรับรู้บทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาเลือกใช้กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับปัจจัยคัดสรรในการสนับสนุน ส่งเสริมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการแก่พยาบาลหัวหน้าเวร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อผู้ป่วยและองค์กรต่อไป

2. การรับรู้บทบาทของพยาบาลหัวหน้าเวรเป็นปัจจัยที่พยาบาลหัวหน้าเวรเห็นว่ามีส่วนต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าเวรในด้านการบริหารจัดการน้อยที่สุดในบรรดาปัจจัยทั้งหมด ผู้บริหารองค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนพัฒนาศักยภาพในบทบาทด้านวิชาการแก่พยาบาลหัวหน้าเวรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถเผยแพร่ความรู้ทางการพยาบาลให้กับผู้ป่วยและญาติในหอผู้ป่วยอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และสามารถติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันยุคทันเหตุการณ์ได้อย่างทันทั่วถึง

3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความขัดแย้งจากผลการศึกษาค้างนี้พยาบาลหัวหน้าเวรให้ความคิดเห็นว่า พยาบาลหัวหน้าเวรมีสมรรถนะเกี่ยวกับทักษะในการบริหารความขัดแย้งและการเจรจาต่อรองน้อยที่สุด โดยเห็นว่าความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้จากความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์กร ผู้บริหารองค์กรจึง

ควรจัดเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการแก้ไข ปัญหาข้อขัดแย้งภายในองค์กร เพื่อให้เกิดการรับรู้ รับทราบความขัดแย้งที่เกิดขึ้นและร่วมหาแนวทาง ในการแก้ไข เพื่อลดความขัดแย้งอย่างมีส่วนร่วม ระหว่างบุคคล กลุ่ม และองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- [1] วราเจียวประทุม สมพันธ์ ใหญ่ชีระนันท์ และ ปราณี มีหาญพงษ์. องค์ประกอบสมรรถนะ พยาบาลหัวหน้าเวรหอผู้ป่วยศัลยกรรม โรงพยาบาลของรัฐระดับตติยภูมิ. วารสาร พยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2565; 32(1): 27 – 39.
- [2] ภัทรรัตน์ ต้นนุกิจ. การศึกษาสมรรถนะ พยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกลาง. วารสารโรงพยาบาล เจริญกรุงประชารักษ์ 2562; 15(1): 14 – 22.
- [3] วราภรณ์ เจริญบุญ. ผลของโปรแกรมการ เตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวร ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งสังกัด กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข.[วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2559.
- [4] กฤษณากลิ่นสมิทธิ. สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานในโรงพยาบาลวชิรพยาบาล. วชิรสารการพยาบาล 2560; 19(2): 24 – 34.
- [5] ศิริบุญรุ่งหิรัญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรง พยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. วารสาร วิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย 2554; 6(1): 109 – 20.
- [6] พวงยุพา ยิ้มเจริญ. การพัฒนาบทบาทผู้การ เป็นพยาบาลหัวหน้าเวร หน่วยศัลยกรรมเด็ก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร.[วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต] กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช; 2559.
- [7] เปรมฤดี ศรีวิชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพยาบาลหัวหน้าเวร โรง พยาบาลทั่วไป จังหวัดพะเยา. วารสารการ พยาบาลและการดูแลสุขภาพ 2560; 35 (3) : 155 – 63.
- [8] กองบริหารการสาธารณสุข. หลักเกณฑ์ การจัดตั้งและการปรับระดับศักยภาพของ หน่วยบริการสุขภาพ(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท บร็อนทูปี้ พับลิชชิ่ง จำกัด; 2561.
- [9] จิรัชยา เหล่าเขตร์กิจ อารีรัตน์ ขำอยู่ และ เขมรดี มาสิงบุญ. ปัจจัยทำนายความสามารถ ในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลเอกชน. วารสารคณะพยาบาลศาสตร มหาวิทยาลัยบูรพา 2561; 26(2): 49 – 56.
- [10] อุไรวรรณ แก้วเพชร พัทยา แก้วสาร และ บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี. อิทธิพลของภาวะผู้นำ แบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิทยาลัย พยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา 2562; 25(1): 108 – 22.
- [11] กองการพยาบาล. บทบาทหน้าที่ของพยาบาล วิชาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สู่ตะวันออก; 2561.

- [12] กิตติทัช เขียวละอ้อน และธีระวัฒน์ จันทิก. การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยอุตสาหกรรม 2560; 11(1): 355 – 70.
- [13] จันทิมา ฤกษ์เลื่อนฤทธิ และรักชนก คชไกร. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. ศรีนครินทร์เวชสาร 2562; 34(3) : 195 – 202.
- [14] วราภรณ์ ชนะเคน. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจนวายในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. [การค้นคว้าอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2559.