

การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป A Study of Good Governance of Head Nurses in General Hospitals

ชนิษฐา ศรีปันแก้ว* วาสนี วิเศษฤทธิ์**
Kanitttha Sripinkaew* Wasinee Wisesrith**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป และเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย หน่วยงานที่ปฏิบัติการอบรมหลักสูตรบริหารทางพยาบาล และระดับของโรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 365 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ค่า CVI = 0.85 และทดสอบความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.40$) รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.44$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.43$) ด้านหลักคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.37$) และด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.44$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านหลักประสิทธิภาพประสิทธิผล ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.46$)

Received: October 11, 2017 Revised: May 24, 2018 Accepted: June 11, 2018

* Corresponding author, พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย E-mail: Akelovekai2526@gmail.com

* Corresponding author, Register Nurse, King Chulalongkorn Memorial Hospital.

E-mail: Akelovekai2526@gmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University

2. หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกและปริญญาโท มีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าปริญญาตรี และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วย 5-15 ปี มีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าระยะเวลา 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนการอบรมหลักสูตรบริหารทางการพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับของโรงพยาบาลทั่วไป ที่แตกต่างกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study the good governance of head nurses in general hospitals and compare administration based on good governance principles classified by educational level, experience from patient ward management as a head nurse, department assignment, nursing administration training programs and level of general hospital service provision. The sample was composed of 365 head nurses in general hospitals who were selected by using the multi-stage sampling technique. The questionnaire was validated by a panel of five qualified experts who checked for content validity (CVI = 0.85). Reliability was tested by finding Cronbach's alpha coefficient, which yielded a reliability value of .96. Data were statistically analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test statistics and one-way ANOVA.

The findings can be summarized as follows:

1. Overall administration the good governance principles of head nurses in general hospitals was found to be good ($\bar{x} = 4.30$, $SD = 0.37$). When individual aspects were considered, the responsibility was found to earn the highest mean score ($\bar{x} = 4.45$, $SD = 0.40$), followed by legal principles ($\bar{x} = 4.44$, $SD = 0.44$), participation ($\bar{x} = 4.37$, $SD = 0.43$), morality and ethics ($\bar{x} = 4.35$, $SD = 0.37$) and transparency ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.44$). Effectiveness had the lowest mean score ($\bar{x} = 4.00$, $SD = 0.46$).

2. Head nurses at general hospitals with doctorate and master's degrees had higher scores for administrative behaviors in compliance with good governance principles than head nurses with bachelor's degree education levels. Head nurses at general hospitals with administrative time of 5-15 years were found to have better administration in line with good governance than head nurses with administrative time at 1-5 years with statistical significance at .05. Head nurses who received administrative training programs and worked in different settings with service provision administrated based on good governance with no difference with statistical significance at .05.

Keywords: good governance, head nurses, general hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน สังคมไทยต้องเผชิญกับแรงกดดันจากภายในและภายนอกประเทศ เกิดปัญหาที่สั่งสมจากการพัฒนาที่ไม่สมดุล ความเหลื่อมล้ำ ชัดแย้ง แย่งชิงทรัพยากร การทุจริตคอร์รัปชัน ส่งผลให้เกิดผลกระทบในการบริหารงาน ทำให้ทุกภาคส่วนในสังคมหันมาให้ความสนใจในเรื่องธรรมาภิบาลมากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหอันเกิดจากการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการใหม่¹ โดยการกำหนดหลักธรรมาภิบาลไว้ในกฎหมาย และแผนพัฒนาประเทศที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)² เน้นในเรื่องของการยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน สร้างความเป็นธรรมในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความมั่นคง ส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างระบบราชการให้เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว และต่อเนื่องมาถึงการปฏิรูประบบบริการสุขภาพในปัจจุบัน

ธรรมาภิบาล คือ การบริหารจัดการโดยยึดหลักความรับผิดชอบ เป็นธรรม โปร่งใส เป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล³ มุ่งเน้นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรม ในขณะเดียวกันต้องเน้นในเรื่องของคุณภาพด้วย คุณภาพในที่นี้คือคุณภาพของระบบสุขภาพที่ทำให้ทุกคน ได้เข้าถึงบริการ เป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสม ปราศจากข้อผิดพลาด เกิดผลลัพธ์ที่ดี⁴ จากการทบทวนแนวคิดธรรมาภิบาล⁵⁻⁹ พบว่าประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ

หลักการมีส่วนร่วม และหลักนิติธรรม ซึ่งในองค์การต่างๆได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์การ เน้นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารในการจัดสรรการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดความคุ้มค่า สร้างความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง^{10,11} เช่นเดียวกับในองค์การทางด้านสุขภาพ โดยกระทรวงสาธารณสุขมีจุดมุ่งหมายให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการบริการที่มีคุณภาพควบคุมคุณธรรม บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างธรรมาภิบาลในการบริหารทำให้โรงพยาบาลทุกแห่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขต้องเข้ารับ ขับเคลื่อน ปรับตัว ปรับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายนี้ โดยเฉพาะ โรงพยาบาลทั่วไป

โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข นั้น เป็นโรงพยาบาลที่มีความสำคัญต่อองค์การสุขภาพของประเทศ โดยมีพันธกิจหลักในการให้บริการคือ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟู เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายรองรับการส่งต่อจากสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิตามนโยบาย Service Plan ประกอบด้วย 2 ระดับคือ S และ M1 การบริหารในโรงพยาบาลทั่วไปนั้นต้องมีการกำหนดนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ¹² โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การพยาบาล การขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์การบริการที่มีคุณภาพคุณธรรมนั้น ผู้บริหารที่มีหน้าที่พัฒนาคน พัฒนาหน่วยงาน นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และอยู่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย¹³

มีหน้าที่ในการบริหารกลยุทธ์ บริหารคุณภาพการบริการ และบริหารด้านความปลอดภัยในหอผู้ป่วย อีกทั้งมีหน้าที่ในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ตลอดจนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข ทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร¹⁴ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาระบบบริการในหอผู้ป่วยในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ผู้รับบริการมีความหลากหลาย มีความต้องการบริการที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสื่อสารที่ก้าวหน้ารวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความขัดแย้ง เกิดปัญหาเรื่องเรียนการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล เช่น ปัญหาจากการกระทำพลาดทางเวชกรรมอันเนื่องมาจากการมีความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพไม่เพียงพอ การไม่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทางการพยาบาลและจรรยาบรรณวิชาชีพ¹⁵ นั้นแสดงให้เห็นว่าในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยยังขาดการบริหารจัดการที่ดีเพราะยังเกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้นอยู่ โดยบทบาทที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยคือการเป็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นผู้กระตุ้น เน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ โปร่งใส มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหน่วยงาน พัฒนาคุณภาพบริการให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และการให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ ซึ่งทั้งหมดนี้คือหลักการบริหารโดยใช้แนวคิดธรรมาภิบาล

ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการบริการในหน่วยบริการ สร้างความเป็นวิชาชีพ เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์การพยาบาล ได้แก่ หลักคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใส มีความยุติธรรม คำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด¹⁶ ซึ่งการพัฒนาไปสู่เป้าหมายองค์การพยาบาลที่มีคุณภาพ คุณธรรมจำเป็นต้องทราบข้อมูลพื้นฐานด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร สอดรับกับนโยบายสุขภาพในปัจจุบันที่มุ่งเน้นให้องค์การพยาบาลสร้างการบริหารจัดการและการปฏิบัติการที่ดี ที่เหมาะสมกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นนั้นเกิดการรับรู้ที่ถูกต้อง ส่งผลต่อการนำพาองค์การให้ก้าวหน้า และดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย หน่วยงานที่ปฏิบัติ การอบรมหลักสูตรบริหารทางการพยาบาล และระดับของโรงพยาบาลทั่วไป ทั้งนี้ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลนำไปใช้ในการวางแผนบริหารจัดการให้หัวหน้าหอผู้ป่วย

และพยาบาลวิชาชีพที่จะรับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์การพยาบาล และวิชาชีพการพยาบาลให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

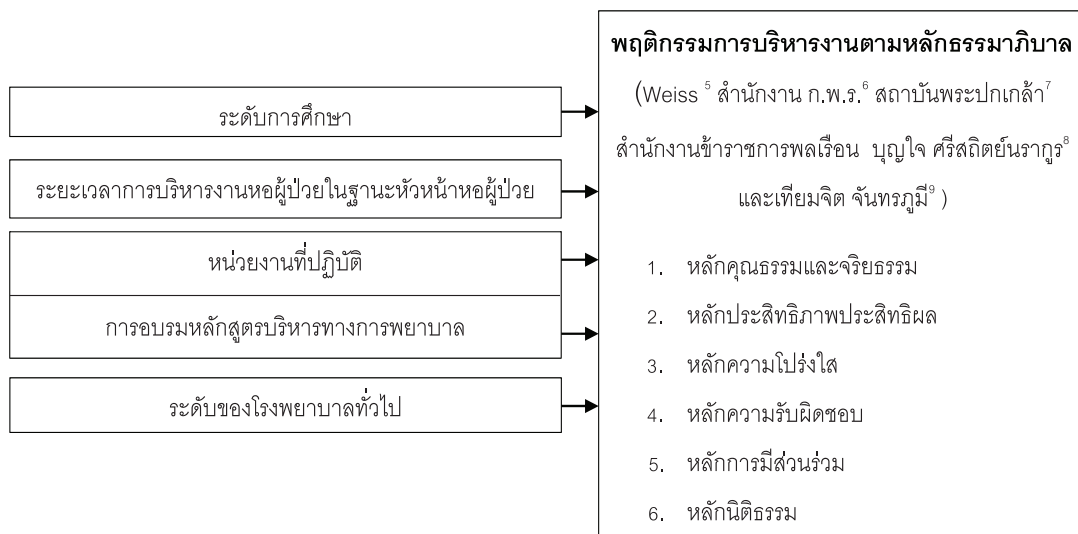
1. ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามระดับการศึกษา ระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย หน่วยงานที่ปฏิบัติ การอบรม หลักสูตรบริหารทางการพยาบาล และระดับของโรงพยาบาลทั่วไป

คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป จำแนกตาม ระดับการศึกษา ระยะเวลาการบริหารงานในหอผู้ป่วย หน่วยงานที่ปฏิบัติ การอบรม หลักสูตรบริหารทางการพยาบาล และระดับของโรงพยาบาลทั่วไปที่แตกต่างกัน เป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย หน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

2. หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไประดับ S มีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไประดับ M1

3. หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปที่ได้รับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางการบริหารทางการพยาบาล มีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางการบริหารทางการพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หรือสูงกว่า ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sample) โดยสำรวจจำนวนหัวหน้าหอผู้ป่วยในทุกแผนกของโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 83 แห่ง ประกอบด้วย ระดับ S = 48 แห่ง มีหัวหน้าหอผู้ป่วย 1,231 คน และระดับ M1 = 35 แห่ง มีหัวหน้าหอผู้ป่วย 616 คน รวม 1,847 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane ปี ค.ศ. 1973 กำหนดการสุ่มแต่ละระดับของโรงพยาบาล เป็นอัตราส่วน 1:6 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sample) ด้วยวิธี

การจับฉลาก ได้โรงพยาบาลทั่วไประดับ S = 8 แห่ง และ M1 = 6 แห่ง รวม 14 แห่ง ให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 365 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีจำนวน 7 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง ประกอบด้วย อายุ เพศ ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย วุฒิการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติ และการอบรมหลักสูตรบริหารทางการพยาบาล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยใช้แนวคิดธรรมาภิบาลของ Weiss⁵ สำนักงาน ก.พ.ร.⁶ สถาบันพระปกเกล้า⁷ สำนักงานข้าราชการพลเรือน บุนนาค ศรีสถิตยัณราภรณ์⁸ ปรับปรุงจากผลการศึกษาของเทียมจิต จันทภูมิ⁹ นำมาบูรณาการและปรับปรุงข้อคำถามเพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ หลักคุณธรรมและจริยธรรมจำนวน 10 ข้อ หลักประสิทธิภาพประสิทธิผลจำนวน 11 ข้อ หลักความโปร่งใสจำนวน 10 ข้อ หลักความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ หลักการมีส่วนร่วม จำนวน 8 ข้อ และหลักนิติธรรม

จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 57 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์ในการประเมิน 5 ระดับ คิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามแบ่งเป็น ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ไปทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในโรงพยาบาลพัทลุง คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในกลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่รับรอง 103.1/60 วันที่ 7 กรกฎาคม 2560 และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 14 แห่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมแนบแบบสอบถามการวิจัย 1 ฉบับ โครงร่างการวิจัยฉบับสมบูรณ์ 1 ฉบับ และเอกสารรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน 1 ฉบับ ส่งถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 14 แห่ง ได้แก่

1) โรงพยาบาลน่าน 2) โรงพยาบาลพิจิตร 3) โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช 4) โรงพยาบาลพระจอมเกล้า 5) โรงพยาบาลนครพนม 6) โรงพยาบาลศรีสะเกษ 7) โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ 8) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ 9) โรงพยาบาลฟาง 10) โรงพยาบาลมะการักษ์ 11) โรงพยาบาลกระทุ่มแบน 12) โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่างแดนดิน 13) โรงพยาบาลปากช่องนานา 14) โรงพยาบาลเกาะสมุย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับหัวหน้าพยาบาล รวมทั้งผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาล ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามทั้งหมด 377 ฉบับ พร้อมใบยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย (Consent form) และเอกสารชี้แจงสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย (Information Sheet) ทางไปรษณีย์ จากนั้นให้ผู้ประสานงานแจกแบบสอบถามหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคน และขอความร่วมมือผู้ประสานงานเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ส่งกลับมายังผู้วิจัยตามระยะเวลาที่กำหนด

3. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2560 ถึงวันที่ 8 กันยายน 2560 โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมด 365 คน จากจำนวน 377 คน คิดเป็นร้อยละ 96.82

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 365 ฉบับ วิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แยกวิเคราะห์ตามลำดับและรายงานผลเป็นสถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย วุฒิการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติ และการอบรมหลักสูตรบริหารการพยาบาล วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป ทั้งรายข้อ รายด้าน และโดยรวม วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา ระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย และหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test statistic) และถ้าพบความแตกต่าง จะทดสอบราย

คู่ภายหลัง (Post Hoc comparison) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย การอบรมหลักสูตรบริหารการพยาบาล และระดับของโรงพยาบาลทั่วไป โดยใช้สถิติทดสอบที (Independent t-test statistic)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 365 คน จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาการทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย วุฒิการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติ และการอบรมหลักสูตรบริหารการพยาบาล พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีอายุ 51-60 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 73.43) มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี ระยะเวลาในการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-15 ปี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยรวม และรายด้าน (n = 365)

พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. หลักความรับผิดชอบ	4.45	0.40	มาก
2. หลักนิติธรรม	4.44	0.44	มาก
3. หลักการมีส่วนร่วม	4.37	0.43	มาก
4. หลักคุณธรรมและจริยธรรม	4.35	0.37	มาก
5. หลักความโปร่งใส	4.25	0.44	มาก
6. หลักประสิทธิภาพประสิทธิผล	4.00	0.46	มาก
โดยรวม	4.30	0.37	มาก

(ร้อยละ 35.62) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด (ร้อยละ 61.37) พิจารณาในระดับปริญญาโท พบว่าส่วนใหญ่จบสาขาการบริหารการพยาบาล (ร้อยละ 51.85) ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมากที่สุด (ร้อยละ 19.45) ส่วนใหญ่ได้รับการอบรมหลักสูตรบริหารทางการพยาบาล (ร้อยละ 50.96) และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป ระดับ S มากที่สุด (ร้อยละ 70.96)

2. พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.40$) รองลงมาคือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.44$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.37$,

$SD = 0.43$) ด้านหลักคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.37$) และด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.44$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านหลักประสิทธิภาพประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.46$) ดังแสดงในตารางที่ 1

3. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระดับการศึกษา และระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 2 และ 3 ตามลำดับ ส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านหรือไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรบริหารทางการพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติ และระดับของโรงพยาบาลทั่วไป ที่แตกต่างกัน หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	P-value
หลักคุณธรรมและจริยธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2.064	2	1.032		
ภายในกลุ่ม	50.369	362	0.139	7.415	0.001
รวม	52.432	364			
หลักประสิทธิภาพประสิทธิผล					
ระหว่างกลุ่ม	3.525	2	1.762		
ภายในกลุ่ม	75.159	362	0.208	8.488	0.000
รวม	78.683	364			
หลักความโปร่งใส					
ระหว่างกลุ่ม	2.261	2	1.130		
ภายในกลุ่ม	69.091	362	0.191	5.923	0.003
รวม	71.352	364			
หลักความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	2.669	2	1.334		
ภายในกลุ่ม	58.440	362	0.161	8.265	0.000
รวม	61.108	364			
หลักการมีส่วนร่วม					
ระหว่างกลุ่ม	2.159	2	1.080		
ภายในกลุ่ม	67.901	362	0.188	5.756	0.003
รวม	70.060	364			
หลักนิติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	1.541	2	0.771		
ภายในกลุ่ม	71.946	362	0.199	3.877	0.022
รวม	73.487	364			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.290	2	1.145		
ภายในกลุ่ม	48.975	362	0.135	8.465	0.000
รวม	51.265	364			

*p-value <.05

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F-test	P-value
หลักคุณธรรมและจริยธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	1.229	2	0.615		
ภายในกลุ่ม	51.203	362	0.141	4.345	0.014
รวม	52.432	364			
หลักประสิทธิภาพประสิทธิผล					
ระหว่างกลุ่ม	1.715	2	0.857		
ภายในกลุ่ม	76.968	362	0.213	4.033	0.019
รวม	78.683	364			
หลักความโปร่งใส					
ระหว่างกลุ่ม	1.467	2	0.733		
ภายในกลุ่ม	69.885	362	0.193	3.799	0.023
รวม	71.352	364			
หลักความรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	1.559	2	0.779		
ภายในกลุ่ม	59.550	362	0.165	4.738	0.009
รวม	61.108	364			
หลักการมีส่วนร่วม					
ระหว่างกลุ่ม	0.869	2	0.434		
ภายในกลุ่ม	69.191	362	0.191	2.272	0.105
รวม	70.060	364			
หลักนิติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	1.372	2	0.686		
ภายในกลุ่ม	72.115	362	0.199	3.444	0.033
รวม	73.487	364			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.283	2	0.641		
ภายในกลุ่ม	49.982	362	0.138	4.645	0.010
รวม	51.265	364			

*p-value <0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยคะแนนพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาและกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ โดยมีเป้าหมายให้โรงพยาบาลทุกแห่งในประเทศไทยเป็นโรงพยาบาลคุณภาพคู่คุณธรรม สร้างธรรมาภิบาลในการบริหาร ทั้งนี้ได้มีแนวทางดำเนินการพัฒนาหน่วยงานบริการให้เป็น “โรงพยาบาลคุณธรรม”¹⁷ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การพยาบาล การขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์การบริการที่มีคุณภาพคู่คุณธรรมนั้นผู้บริหารที่มีหน้าที่พัฒนาคน พัฒนาหน่วยงาน นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ และอยู่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาคุณลักษณะของโรงพยาบาลรัฐที่มีสุขภาพดี กระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณลักษณะของโรงพยาบาลที่มีสุขภาพดีคือ โรงพยาบาลที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล¹⁸ ทำให้องค์การเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน โดยการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้นประกอบด้วย 6 หลักการจากการศึกษาพบว่าทั้ง 6 หลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปนั้นอยู่ในระดับมาก โดยหลักความรับผิดชอบต่อค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) เพราะความรับผิดชอบต่อของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้น ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ครอบครัวงานการพยาบาลทั้ง 3 ด้าน งานด้านบริหาร บริการ และวิชาการ¹⁹ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการดำเนินงานในองค์การ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ต่อ

ตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้รับบริการ และต่อองค์การ มีบทบาทความรับผิดชอบสำคัญในการนำนโยบาย กลยุทธ์ และการพัฒนาคุณภาพต่างๆ ลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการมากที่สุด²⁰ อีกทั้งมีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน²¹ รองลงมาคือหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 4.44$) โดยหลักนิติธรรมเป็นหลักการพื้นฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยการมีกฎหมายเป็นเครื่องมือสำคัญในการวางแผนเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม ทุกคนต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือตามกฎหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างเสมอภาคกัน หลักนิติธรรมจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือในการสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการนำและส่งเสริมบุคลากรในองค์การให้คำนึงถึงสิทธิของผู้รับบริการ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งการบริหารงานโดยใช้อำนาจไปในทางถูกต้องชอบธรรมเป็นตัวชี้วัดความเป็นองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีผลทำให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อีกทั้งบุคลากรพยาบาลทุกคนย่อมต้องการทำงานในองค์การที่มีผู้บริหารมีความยุติธรรม เสมอภาค มีการกระจายงานและผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม ทำให้พยาบาลที่อยู่ในองค์การเกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ²² หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.37$) พบว่า จากสถานการณ์ปัจจุบันการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีอำนาจตามที่แทนการมีอำนาจเหนือผู้ปฏิบัติ โดยการรวบรวมความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อการตัดสินใจ²³ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของการสร้างความไว้วางใจ

สร้างความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ในระบบบริการสุขภาพการมีส่วนร่วมถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เพราะเป็นกระบวนการร่วมกันในการดูแลคนทั้งคนโดยองค์รวม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความคิดเห็นในกิจกรรมการพัฒนางานและพัฒนาคุณภาพ ส่งผลต่อการบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์^๘ หลักคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.35$) โดยจากมาตรฐานบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับตติยภูมิและตติยภูมิ 2548 ประกาศโดยสภาการพยาบาลเป็นกลไกส่งเสริมให้พยาบาลและผดุงครรภ์ประกอบวิชาชีพอย่างไว้ซึ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และปฏิบัติการพยาบาลตามหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เช่นเดียวกันกับการบริหารองค์การผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการ เพราะคุณธรรมคือความดีงาม ถูกต้อง จริยธรรมคือ ข้อประพฤติปฏิบัติดี ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมคือ ข้อปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม นั่นคือจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการพยาบาล องค์การพยาบาลเป็นองค์การที่ให้ความสำคัญกับการนำคุณธรรมและจริยธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติการพยาบาล โดยผู้บริหารในองค์การพยาบาลจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างการยอมรับคุณค่าของคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์การ^๙ เพื่อให้องค์การพยาบาลเป็นองค์การที่มีคุณภาพควบคุมคุณธรรมในการดูแลหลักความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.25$) ซึ่งความโปร่งใสเป็นแนวทางในการติดต่อประสานงาน การตรวจสอบการทำงานและการตัดสินใจในการบริหารงาน เป็นหนทางให้บุคลากรได้ทราบความเคลื่อนไหวขององค์การ หากกระบวนการที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นไป

ด้วยความโปร่งใส และมีกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะเป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน^{๒๔} ผู้บริหารการพยาบาลโดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมรับรู้การบริหารงานหอผู้ป่วย มีหลักฐานเพื่อตรวจสอบการบริหารจัดการได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยทำให้หน่วยงานนั้นเป็นหน่วยงานที่โปร่งใส และหลักประสิทธิภาพประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.00$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากปัจจุบันความคาดหวังต่อคุณภาพบริการพยาบาลสูงขึ้น ทำให้โรงพยาบาลต้องเร่งปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาลให้มีคุณภาพมาตรฐานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร^{๑๐} นอกจากนี้แล้วด้านประสิทธิภาพประสิทธิผลยังหมายรวมถึง ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นองค์การพยาบาลโดยผู้บริหารและบุคลากรต้องมีการพัฒนาการบริการ มีการวิเคราะห์ต้นทุนเพื่อควบคุมค่าใช้จ่าย การค้นหาความต้องการของผู้รับบริการ พัฒนาการให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งมีการวิเคราะห์เพื่อจัดสรรรูปแบบของการบริการ^{๑๑} เนื่องจากอยู่ในช่วงการผลัดเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องปรับวิธีการบริหารที่มุ่งประสิทธิภาพประสิทธิผล และอยู่ในระหว่างการเรียนรู้การบริหารงาน จึงทำให้ด้านนี้มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. พฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป จำแนกตามปัจจัยดังต่อไปนี้

2.1 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก

และปริญญาโท มีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก การศึกษาในชั้นเรียนนั้นเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญทางการพยาบาลเฉพาะทาง และการบริหารพยาบาล ทั้งนี้เป็นการเพิ่มศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติและการบริหารการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีภาวะความเป็นผู้นำสูง สามารถคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีและมีความเป็นมืออาชีพในการให้การพยาบาลและการบริหารทางการพยาบาล²⁵

2.2 ระยะเวลาการบริหารงานหอผู้ป่วยในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาในการบริหารหอผู้ป่วย 5-15 ปี มีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลสูงกว่าระยะเวลา 1-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาในการบริหารงานหอผู้ป่วยมากขึ้น ทำให้มีการสั่งสมความรู้และทักษะในการบริหารงาน ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งจะทำให้เกิดการสั่งสมในการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค รู้จักการแก้ปัญหา เกิดการเรียนรู้ สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีขึ้น เกิดแนวทางในการปฏิบัติและการบริหารงาน ทำให้เกิดความสำเร็จในวิชาชีพ²⁶

2.3 หน่วยงานที่ปฏิบัติ การอบรมหลักสูตรบริหารทางการพยาบาล และระดับของโรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย

ที่มีหน่วยงานที่ปฏิบัติ การอบรมหลักสูตรบริหารทางการพยาบาล และระดับของโรงพยาบาลทั่วไปที่แตกต่างกัน พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปนั้น มีมาตรฐานการบริหารจัดการในระดับเดียวกันในทุกหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายหลักคือการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ เป็นเลิศ ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ ครอบคลุมความปลอดภัย²³ ส่วนการอบรมหลักสูตรบริหารทางการพยาบาลนั้นสถานพยาบาลได้มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาสมรรถนะ ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารทางการพยาบาลมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการบริหารจัดการนำความรู้ที่เกี่ยวข้องนั้นมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน ทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถเชิงวิชาชีพ เพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้น^{27,28} และระดับของโรงพยาบาลทั่วไป ทั้งระดับ S และ ระดับ M1 มีพฤติกรรมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน เพราะโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลที่มีความสำคัญต่อองค์การสุขภาพ โดยมีพันธกิจหลักในการให้บริการ คือ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟู ให้บริการแก่ประชาชนในเขตเมืองและชนบท เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายรองรับการส่งต่อจากสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิ ตามนโยบาย Service Plan โรงพยาบาลทั้ง 2 ระดับล้วนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจหลัก เพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาเป็นโรงพยาบาลคุณภาพคู่คุณธรรม เพื่อให้ผู้รับ

บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพควบคู่ความปลอดภัย และบุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารทางการแพทย์ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วย มีการศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นทั้งปริญญาโท และปริญญาเอก ที่สถาบันการศึกษาพยาบาลศาสตร์ ได้จัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม รวมไปถึงด้านหลักสูตรเฉพาะทางการแพทย์การบริหารการพยาบาลและหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข ทั้งระดับต้น กลาง สูง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ควรมีข้อกำหนดคุณสมบัติพยาบาลวิชาชีพ ในการขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น หัวหน้าหอผู้ป่วย ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป เพราะจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก จะมีพฤติกรรมการบริหารงานสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารทางการแพทย์ควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหาร พัฒนาความสามารถในการแก้ไขและจัดการปัญหาต่างๆ ได้ด้วยตนเอง สร้างความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานได้ดีมากขึ้นเมื่อได้รับตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประเมินจากการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ต่อการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. งานวิจัยดังกล่าวจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการทำวิจัยในการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ปัจจัยทำนายความสำเร็จด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรพยาบาล

3. พัฒนารูปแบบการประเมินผลหรือโปรแกรมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

1. Siriprachai S. Good governance in globalization: Thailand. Paper present at the seminar topic: economic in globalization; 2007 Sep 12; At Sribrupha building Thammasat University; 2007. (in Thai).
2. The Secretariat of the Cabinet. The national economic and social development plan, vol.12 [Internet]. 2012 [cited 2016 Jul 7]. Available from: http://www.cabinet.soc.go.th/soc/Program2-3.jsp?top__serl=99305768 (in Thai).
3. Kjare AM. Governance. Malden, MA: Polity; 2006.
4. Chaiphibalsarisdi P. Quality of nursing administration. Bangkok: V. Print 1991; 2008. (in Thai).
5. Weiss TG. Governance, good governance and global governance: conceptual and actual challenges. Third World Q 2000;21(5):795-814.
6. Office of the Public Sector Development Commission. Good governance rating. Bangkok: Premier Pro; 2009. (in Thai).
7. King Prajadhipok's Institute. Governance and public governance vol. 1. Bangkok: Kanjun; 2008. (in Thai)
8. Srisatitnarakul B. Leadership and strategic management in nursing organization for the 21st Century. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House; 2008. (in Thai).
9. Jantarapoom T. Indicators of good governance in nursing organization [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2007. (in Thai).
10. Stewart JG, McNulty R, Griffin MT, Fitzpatrick JJ. Psychological empowerment and structural empowerment among nurse practitioners. J Am Acad Nurse Pract 2010;22(1): 27-34.
11. Harris KJ, Wheeler AR, Kacmar KM. Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance. Leader Q 2009;20(3):371-82.
12. Wattanachai K. Inspection guideline for moral hospital vol.1. Nontaburi: Yuttarin printing; 2013. (in Thai).
13. Maktong P. Administration in accordance with good governance of Bangkok District Office, Bangkok metropolitan administration [Thesis]. Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University; 2011. (in Thai).
14. Somton S. The factors effecting management behavior by good governance concepts of head nurses at community hospital, public health inspection [Thesis]. Nonthaburi:

- Sukhothai Thammathirat Open University; 2011. (in Thai).
15. Puangdee N, Wisarith W. Experiences of Head Nurses in Using Humor for Tension Situation Management in Patient Unit. Kuakarun Journal of Nursing 2017;24(1):55-69. (in Thai).
 16. Stichler JF. The emerging nurse executive. AWHONN Lifeline 2006;10(1):71-3.
 17. Phra Borom Phonchan Institute Office of the Permanent Secretary. Ministry of Public Health. The guidelines for the development of health personnel for the development of agencies "Moral hospital" vol.1. Nonthaburi: Yutarin; 2015. (in Thai).
 18. Jiraprapapong N. The characteristics of healthy government hospital the ministry of public health [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2010. (in Thai).
 19. Nursing Division. Standard of nursing in hospital vol. 3. Nonthaburi: The War Veterans Organization of Thailand Under Royal Patronage of His Majesty the King Printing; 2008. (in Thai).
 20. Boontong T. Issue and trend of nursing vol.13. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat University Printing House; 2015. (in Thai).
 21. Department of Nursing Siriraj Hospital. Role of head nurses: JD [Internet]. (n.d.) [cited 2017 Nov 20]. Available from: file:///C:/Users/Nurse/Downloads/JD__03headNS.pdf. (in Thai).
 22. Moore SC, Hutchison SA. Developing leaders at every level: accountability and empowerment actualized through shared governance. J Nurs Adm 2007;37(12):564-8.
 23. Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management functions in nursing: theory and application. 8th ed. Philadelphia: Lippincott; 2015.
 24. Pornprasert O. Creating corporate governance. Ubon Ratchathani: Ubon Ratchathani Rajabhat University; 2006. (in Thai).
 25. Sungkawan J. Strategic leadership [Internet]. 2014 [cited 2017 Nov 20]. Available from: <https://www.youtube.com/watch?v=nzwoAdEQU5A>. (in Thai).
 26. Sumkuntod U. The study of professional background and leaders' characteristics of front-line nurse managers in medical centers. Ministry of public health [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2013. (in Thai).
 27. Kouzes JM, Posner BZ. The leadership challenge: how to keep getting extraordinary things done in organizations. San Francisco: Jossey-Bass; 2008.
 28. Thailand Nursing and Midwifery Council. National plan for nursing and midwifery development no. 3 (2012-2016). Nonthaburi: Thailand Nursing and Midwifery Council; 2012. (in Thai).