

**องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านมะเร็ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข***

**The Components of the Leadership Competencies
of Head Nurses at the Cancer Hospital in the Department
of Medical Services Under the Ministry of Public Health**

จิราภรณ์ ดีเมือง**
สมพันธ์ ทิพย์ระนันท์***
ดร. เบญจวรรณ พุทธิอังกู****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ โรงพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน อย่างน้อย 1 ปี จำนวน 326 คน ในสถาบันมะเร็ง แห่งชาติ และโรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 1) ข้อมูล ส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของ โรงพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ ซึ่งมีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.92 โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบ หลัก หมุนแกนตัวประกอบอโรทอนอลด้วยวิธี แวริแมกซ์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้สมรรถนะภาวะ ผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้าน

มะเร็ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณธรรมจริยธรรม (0.827 - 0.468) 2) เทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหาร จัดการด้านมะเร็ง (0.786 - 0.468) 3) สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล (0.654 - 0.430) 4) ภาวะผู้นำ (0.680 - 0) 5) การจัดการทรัพยากรบุคคล และ การบริหาร (0.606 - 0.420) 6) ความรู้เฉพาะด้าน มะเร็ง (0.605 - 0.476)

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลในโรงพยาบาล เฉพาะทางด้านมะเร็ง สังกัดกรมการแพทย์กระทรวง สาธารณสุขสามารถนำสมรรถนะนี้ไปใช้ในการสร้างแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการ พิจารณาสรรหาผู้ที่จะมาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย นอกจากนี้ หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทาง ในการประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง

*วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

**พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบางโพ และนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มหาวิทยาลัยคริสเตียน

****อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Abstract

The purpose of this descriptive research were to study the components of head nurse competencies and its variables which describe those major components at a cancer hospital in the department of medical services under the ministry of public health. The samples were 326 professional nurses, who have been working for at least one year. The research instrument was a set of questionnaires that composed of 1) personal data and 2) competencies of the head nurses, with validity=0.92. The reliability of the instrument was calculated by the Cronbach Alpha Coefficient which was at 0.98. The research data were analyzed by factor analysis and orthogonal rotated axis by varimax method.

The findings of this research were as follows : The six components of head nurse competencies consisted of: 1) Virtue and Ethic,(0.827 - 0.468) 2) Information Technology and Management of Cancer System,(0.786 - 0.468) 3) Interpersonal Relations,(0.654 - 0.430) 4) Personal Mastery,(0.680 - 0) 5) Human Resource management and administration, (0.606 - 0.420) and 6) Specific competencies for cancer (0.605-0.476).

Based on the findings of this research, it is recommended that the necessary component for head nurse be used by nurse administrators after it is revised according to the above mentioned to develop competencies for head nurse

ความสำคัญของปัญหา

โรคมะเร็งเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับต้นๆ ของประชากรทั่วโลก องค์การอนามัยโลกพบว่าในปี พ.ศ. 2551 มีผู้ป่วยรายใหม่จำนวน 12.7 ล้านคน และมีผู้เสียชีวิตจากโรคมะเร็งราวประมาณ 7.6 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 13 จากสาเหตุการเสียชีวิตของคนทั่วโลก โรคมะเร็งเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับ 1 ของประชากรไทย โรคมะเร็งในเวทีสหประชาชาติ โรคมะเร็งไม่ได้เป็นปัญหาเฉพาะประชากรไทยเท่านั้น แต่ยังเป็นปัญหาสาธารณสุขของประชากรทั่วโลก อันเนื่องมาจากวิถีการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของประชากร จากหลายภาคส่วน เพื่อการต่อต้านและป้องกันการเกิดโรค เป็นต้น โดยท้ายที่สุด ได้มีข้อสรุปร่วมกันว่าจะต้องลดอัตราการตายที่มีสาเหตุมาจากโรคมะเร็ง และโรคไม่ติดต่ออื่นๆ ให้ได้ร้อยละ 25 ภายในปี ค.ศ. 2025 จากปฏิญญาการประชุมครั้งนี้มี

สัญญาณที่ชัดเจนว่าผู้นำจากองค์กรต่างๆ ทั่วโลกเห็นความสำคัญในการร่วมมือกันลดภาระทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดจากโรคมะเร็งในอนาคต (สถาบันมะเร็งแห่งชาติ, 2556)

ในประเทศไทยสถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลมะเร็งภูมิภาค รวมทั้ง 8 แห่งได้แก่ โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี โรงพยาบาลมะเร็งลำปาง โรงพยาบาลมะเร็งอุดรธานี โรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลมะเร็งชลบุรี และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงทางด้านนโยบาย ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการ การป้องกัน ดูแล รักษา และฟื้นฟูผู้ป่วยโรคมะเร็ง รวมถึงการให้บริการด้านคัดกรอง ตรวจรักษา ดูแล ฟื้นฟูผู้ป่วยมะเร็งจากนโยบายและทิศทางการดำเนินงานพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของกรมการแพทย์

วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม) ๒๕๕๘

กระทรวงสาธารณสุขเน้นพัฒนาศักยภาพสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการทำงานทั้งด้านบริหาร บริการ และวิชาการมีกลไกการทำงานให้บุคลากร ทางการแพทย์เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และ มีความสุขในการทำงานการบริหารงาน เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานโดยใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบโดยวิสัยทัศน์ของกรมการ แพทย์สอดคล้องกับระบบของสถานบริการทางการ แพทย์นั้นพยาบาล คือบุคลากรที่มีความสำคัญ มีส่วน ร่วมในทุกกิจกรรมทั้งในด้านการวางแผนนโยบาย ด้านการ วิจัย ด้านการให้บริการ การป้องกัน ดูแล รักษา และ พึ่งพาผู้ป่วยองค์การพยาบาลเป็นกลุ่มบุคลากรหลักของ โรงพยาบาลที่เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนา คุณภาพบริการ (กรมการแพทย์, 2549)

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารการพยาบาล ระดับต้นที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้โรงพยาบาล บรรลุเป้าหมายเป็นผู้ในการดูแลผู้ป่วยซึ่งเป็น กระบวนการที่เป็นหัวใจสำคัญในการบริการทางสุขภาพ (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548) ทั้งนี้หัวหน้าหอผู้ป่วย ยังเป็นผู้สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรพยาบาลใน การปฏิบัติงานและเกิดความยึดมั่นผูกพันองค์กรกร พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะใน การบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลของทีมงานและก่อ ให้เกิดความพึงพอใจแก่ บุคลากรในหน่วยงานรวมทั้ง ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) เป็นผลในให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา คุณภาพบริการพยาบาล ถ้าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จะมีสมรรถนะในการบริการที่ไม่เหมาะสมก็จะทำให้รู้สึก เลี้ยงขวัญ (Morale) และสูญเสียกำลังใจ (Lack of motivation) ทำให้บุคลากรขาดความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานอันเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออกและ เปลี่ยนงานมากขึ้นองค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึก อบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ ส่งผลให้ ประสิทธิภาพในการบริการพยาบาลลดลงท้ายสุด ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการพยาบาลและคุณภาพชีวิต ของประชาชนโดยส่วนรวม

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ สมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาล เฉพาะทางด้านมะเร็ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง สาธารณสุข เพื่อนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการจัด ทำกรอบสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาลและเพื่อพัฒนา เครื่องมือประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำเพื่อใช้ในการ เตรียมผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่การเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย รวมถึง การพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาล ซึ่งจะส่งผลให้ เกิดการบริหารการพยาบาลที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อ วิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะ ผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเฉพาะ ทางด้านมะเร็งสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดและกรอบทฤษฎีในการทำวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะภาวะผู้นำ หัวหน้าหอผู้ป่วยบูรณาการแนวคิด เพื่อนำมาใช้เป็น กรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษาสมรรถนะ พยาบาลผู้ป่วยโรคมะเร็งของชมรมพยาบาลมะเร็งของ สหรัฐอเมริกา (Oncology Nursing Society : ONS ,2014) สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย (กาญจนา อาชีพ,2549) (องค์ประกอบสมรรถนะของกรมการ แพทย์,2549) ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรกร พยาบาลในศตวรรษที่ 21 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2550) (องค์ประกอบสมรรถนะของสภาการพยาบาล, 2555) องค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอ ผู้ป่วย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ดารินทร์ ลิมตระกูล, 2556) (สำนักงานคณะกรรมการ ชำระการพลเรือน,2548) เนื่องจากมีแนวคิดที่ เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ในยุคปัจจุบัน และเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นกรอบ แนวคิดของ สมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านมะเร็ง สังกัดกรม การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขการแพทย์ กระทรวง สาธารณสุข

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านโรคมะเร็ง มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพจำนวนทั้งหมดของสถาบันมะเร็งแห่งชาติสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขซึ่งจำแนกได้ดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่างและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบควรมีจำนวนอยู่ในเกณฑ์อย่างน้อย 200 พอใช้ได้ ถ้าอยู่ในเกณฑ์ที่ดีควรเป็นจำนวน 300 ขึ้นไป (Comreynsa & Lee 1992 อ้างถึงใน กรองจิต เล็กสมบุญ, 2555) ในที่นี้ใช้เป็นกลุ่มประชากรที่ใช้ทั้งหมด คือ

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภากาพยาบาลรับรองและมีใบอนุญาตในการประกอบวิชาชีพซึ่งรับรองโดยสภาการพยาบาลที่ยังไม่หมดอายุ ปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพตามวุฒิการศึกษา ไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรมหรือลาคลอด รวมทั้งสิ้น 209 คนแบบสอบถามได้กลับมา 202 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2557)

2. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภากาพยาบาลรับรองและมีใบอนุญาตในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งรับรองโดยสภาการพยาบาลที่ยังไม่หมดอายุ ปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพตามวุฒิการศึกษา ไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ ลาฝึกอบรมหรือลาคลอด รวมทั้งสิ้น 136 คนแบบสอบถามได้กลับมา 124 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ลักษณะแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส สถานะ การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล จนถึงปัจจุบัน ตำแหน่งในองค์กร ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ประเภทของหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในสถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นแบบสอบถามลักษณะประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) ใช้สอบถามพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ฝ่ายการพยาบาล แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำหัวหน้าหอผู้ป่วย สถาบันมะเร็งแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และ โรงพยาบาลมะเร็งลพบุรี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม) ๒๕๕๘

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านประกอบด้วยรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ สถาบันพระเครื่องแห่งชาติ, หัวหน้ากลุ่มงานการบริการผู้ป่วยใน สถาบันพระเครื่องแห่งชาติ, รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลพระเครื่อง อุบลราชธานี, หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ โรงพยาบาลพระเครื่องลพบุรีและแพทย์หัวหน้าหน่วยงานพระเครื่องวิทยาลัยการแพทย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมเนื้อหาให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา นำผลมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปรของการวิจัย (Index of item-objective congruency : IOC) มีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีความเที่ยงตรง (Content validity index : CVI) มีค่าเท่ากับ 0.92

2. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาหรือแบบสอบถามที่พัฒนาแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาหรือแบบสอบถามที่พัฒนาแล้ว นำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย จากกลุ่มประชากรกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลโรงพยาบาลมหาสารคาม ราชบุรี ที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 54 คน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ทั้งนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้มีค่าสูงกว่า 0.70 (บุญใจ ศรีสถิตยนาทร, 2553) แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงภายในเครื่องมือเพียงพอสอดคล้องที่จะนำไปใช้ จึงจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่จะนำไปใช้จริงต่อไป

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของทุกหน่วย ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร ด้วยวิธีการเทียบบัญญัติไตรยางค์ และเลือก

กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในแต่ละหน่วยได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของทุกหน่วยงาน

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในสถาบันพระเครื่องแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลพระเครื่องลพบุรี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขโดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงแล้วนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปและแปลผลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียนได้พิจารณาออกหนังสือรับรองจริยธรรมแล้ว ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ถึงผู้อำนวยการสถาบันพระเครื่องแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลพระเครื่องลพบุรี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขและสถาบันพระเครื่องแห่งชาติ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลพระเครื่องลพบุรี สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขออนุมัติในการดำเนินการจากนั้นดำเนินการขอหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนเมื่อได้รับการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านพระเครื่องทั้งสองแห่ง พร้อมแบบฟอร์มแสดงความยินยอมให้เก็บข้อมูลและคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จำนวน 345 ฉบับตามที่ได้อำนาจขนาดและสุ่มตัวอย่างไว้แล้ว

หลังจากนั้นติดตามแบบสอบถามจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลหลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 2 สัปดาห์ ได้กลับคืนมาและเป็นฉบับที่มีความสมบูรณ์สำหรับการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 326 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.49 ของแบบสอบถามที่ให้ไป นำข้อมูลที่ได้ลงบันทึกเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่ม แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อบรรยายสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในองค์กร และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการปฏิบัติของหัวหน้าพยาบาล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis: EFA) เป็นการวิเคราะห์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วม (Common factor) โดยสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความเหมาะสม ความเพียงพอของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยเทคนิค Factor analysis หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่า KMO (Kaiser-meyer-olkin) และทดสอบด้วยค่า Bartlett's test of sphericity ที่ใช้ทดสอบสมมติฐานมีนัยสำคัญทางสถิติสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) เพื่อค้นหาจำนวนองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ (Principal

component analysis : PCA) ซึ่งต้องมีค่าความแปรปรวนรวมองค์ประกอบ (Eigen values) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 หมุนแกนแบบออร์ทोगอนัล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวน-แมกซ์ (Varimax) เป็นวิธีการหมุนแกนในลักษณะตั้งฉากเพื่อลดจำนวนตัวแปรให้เหลือน้อยที่สุดเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักมากกว่า 0.40 ขึ้นไป ที่มีค่ามากที่สุดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง กลุ่มอายุจำนวนมากสุดอยู่ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.82 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 36-40 ปี และ 31-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.18 และ 14.72 ส่วนช่วงอายุ 56-60 น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 2.15 สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.61 รองลงมาคือสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 46.20 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.18 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.51 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.07 รองลงมาคือ 6-10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.18 และ น้อยที่สุด 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบว่าเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 59.51 รองลงมาคือพยาบาลวิชาชีพชำนาญการร้อยละ 27.61 และ น้อยที่สุดคือ รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจบริการวิชาการร้อยละ 0.31 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมากที่สุดคือ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.90 รองลงมาคือ 6-10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.15 และ น้อยที่สุด 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.31 เมื่อพิจารณาจากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุส่วนใหญ่ประมาณ

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม) ๒๕๕๘

26-30 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานด้านวิชาชีพการพยาบาลในช่วงอายุ 1-5 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปและดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการร้อยละ 59.51 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม เริ่มมีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน เริ่มสะสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะสามารถให้ข้อมูลในด้านสมรรถนะภาวะผู้นำหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านมะเร็งได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 1 ค่าสถิติ KMO และ Bartlett's Test of Sphericity

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.979
Bartlett's Test of Sphericity	
Approx. Chi-Square	3.551E4
Df	3160
Sig.	.000

จากวิเคราะห์พบว่า ค่า KMO เท่ากับ .979 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมเพียงพอสำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550) ทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลโดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่าสถิติ Chi-Square เท่ากับ 24551.057 และค่า Significance ของ Bartlett's ค่า $P < .001$ แสดงว่ามีเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน ทำให้ข้อมูลที่ได้รับมาสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตารางที่ 2 ค่าสถิติความแปรปรวน (Eigen value) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) และค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม (Cumulative %) จำนวนตัวแปรและชื่อองค์ประกอบสมรรถนะภาวะผู้นำหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านมะเร็ง

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละความแปรปรวน	ร้อยละความแปรปรวนสะสม
1	52.005	65.007	65.007
2	3.562	4.452	69.459
3	2.291	2.864	72.323
4	1.342	1.678	74.001
5	1.208	1.510	75.512
6	1.102	1.378	76.889

จากตารางที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบโดยการสกัดองค์ประกอบ (Factor extraction) ด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก (Principal component factor analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) พบว่า ได้องค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 จำนวน 6 องค์ประกอบดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนสูงสุด คือ 52.005 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 58.549 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเกน 3.562 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 4.452 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเกน 2.291 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 2.864 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเกน 1.342 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.678 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าไอเกน 1.208 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.510 องค์ประกอบที่ 6 มีค่าไอเกน 1.102 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 1.378 ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 มีค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม 76.889

องค์ประกอบสมรรถนะผู้นำหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านมะเร็ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข 6 ด้านคือ

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม การมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบจำนวน 14 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.827 - 0.468
2. ความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารจัดการด้านมะเร็งมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบจำนวน 14 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.786 - 0.468
3. ด้านวิสัยทัศน์และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบจำนวน 19 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.654 - 0.430
4. ด้านภาวะมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบจำนวน 11 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.680-0.

5. ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล และการบริหารมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบจำนวน 11 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.606 - 0.420

6. ด้านความรู้เฉพาะด้านมะเร็งมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบจำนวน 6 ตัวแปร มีน้ำหนักองค์ประกอบ ตั้งแต่ 0.605 - 0.476

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์สมรรถนะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านมะเร็ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขจำแนกได้เป็น 6 องค์ประกอบ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณธรรมและ

จริยธรรม สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับ 1 ซึ่งหมายถึง หัวหน้าพยาบาลควรเป็นผู้ที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน การปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีจริยธรรมตามมาตรฐานและกฎหมาย และการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (สภาการพยาบาล, 2542) อภิปรายได้ว่า คุณสมบัติของพยาบาลด้านคุณธรรมและจริยธรรม จัดว่าเป็นจุดเด่นของวิชาชีพพยาบาลควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการทั้งองค์รวมของผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ (กาญจนา อาชีวะ, 2549) กล่าวคือ การบริการใดๆ จะมีคุณภาพอย่างแท้จริงและถาวรนั้น นอกเหนือจากความรู้ ความสามารถและสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติแล้ว ผู้ให้บริการต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงและมั่นคงพอ ตามแนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) กล่าวว่า หลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักหนึ่งในการบริหารแบบธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการบริหารองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21 และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความก้าวหน้าในงาน ความมีชื่อเสียงและการได้รับการยอมรับจากสังคมของผู้บริหาร

วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม) ๒๕๕๘

2. องค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารจัดการด้านมะเร็ง เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอันดับ 2 โดยหัวหน้าพยาบาลควรเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาก้าวสู่องค์การแห่งการเรียนรู้โดยไม่ใช้เทคโนโลยียอมไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ เพราะเทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการจัดการความรู้ขององค์การสอดคล้องกับสุลลิแวนและเดกเกอร์ (Sullivan & Decker, 2005 อ้างถึงใน น้ำฝน โดมกลาง, 2550) กล่าวถึงผู้บริหารทางการแพทย์กับแนวโน้มเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตว่าเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีส่วนช่วยในการดูแลผู้ป่วย การจัดการเพื่อการสื่อสาร การบันทึก เป็นเครื่องมือช่วยสอน ช่วยเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการวิจัยและการติดต่อสื่อสาร ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องให้ความสนใจในการคัดเลือกเทคโนโลยีเตรียมพยาบาลในการใช้งาน ตลอดจนติดตามควบคุมผลกระทบของเทคโนโลยีที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้บริการโดยตรงต่อผู้ใช้บริการ และมีส่วนใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการดูแลผู้ป่วยภายในหอผู้ป่วย จึงควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคัดเลือกเทคโนโลยีที่องค์การจะนำมาใช้เพื่อให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การและหัวหน้าพยาบาลยังมีบทบาทสำคัญยิ่งในการสนับสนุนผู้ร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชาให้มีทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ เช่นในสถาบันมะเร็งแห่งชาติมีโปรแกรมที่ส่งต่อข้อมูลสารสนเทศทางการแพทย์ด้านมะเร็งส่งต่อโรงพยาบาลมะเร็งส่วนภูมิภาคหัวหน้าพยาบาลมีหน้าที่บริหารจัดการสร้างความเชื่อในคุณค่าของเทคโนโลยีใหม่เพื่อช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับปลุกฝังให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีที่ช่วยให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น โดยคำนึงถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านสุขภาพที่กำลังก้าวหน้าไปอย่างมาก และควบคุมการใช้โดยคำนึงสิทธิของผู้ป่วย สอดคล้องกับอาร์กซ์ ชัยมงคล (2549)

3. องค์ประกอบสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญอันดับ 3 หัวหน้าพยาบาลพฤติกรรมผู้นำบุกเบิกการสร้างที่แสดงถึงปัจจัยคำจูงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคคลไม่เกิดความท้อถอยในการทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นสอดคล้องกับ นิภา อำไพวรรณ (2556) เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับสมาคมพยาบาลมะเร็งแห่งประเทศไทย (Oncology Nursing Society : ONS, 2014) ในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal effectiveness) คือความสามารถในการสร้างการรักษาปฏิสัมพันธ์ที่สมบูรณ์ และความสัมพันธ์เชิงบวกที่ดี การสร้างสัมพันธภาพการดูแลเอาใจใส่เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะทำให้สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานดำเนินไปอย่างราบรื่น

4. องค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นพื้นฐานและเป็นสมรรถนะหลักของวิชาชีพที่ต้องแสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเอง งานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากพยาบาลต้องทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานที่หลากหลาย อีกทั้งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้ป่วยและเมื่อพยาบาลก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร ยิ่งส่งเสริมให้บทบาทในการเป็นผู้นำเด่นชัดขึ้น โดยถือว่าความสำเร็จทางด้านการบริหารอาศัยพฤติกรรมผู้นำในการนำให้คนทำหน้าที่ตามบทบาทที่รับผิดชอบที่จะนำหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายจากการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูประบบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการดูแลสุขภาพ ทำให้บทบาทของผู้นำมีความซับซ้อนมากขึ้น และเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำที่ดีคือผู้ที่คนอื่นอยากเดินตาม การปฏิบัติของผู้นำสร้างความรู้สึกอยากทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่ดี เป็นแบบอย่าง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้

เพิ่มระดับแรงจูงใจและความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงาน ร่วมกันทำงานให้ได้รับผลสัมฤทธิ์ ช่วยเพิ่มผลผลิตแก่องค์การ มุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ มาร์ควิสและฮุสตัน (Marquis & Huston, 2003 อ้างถึงในสุภาณี คงชุม, 2550)

5. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการ

ทรัพยากรบุคคล และการบริหารของสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านมะเร็ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขคือด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล และการบริหาร การบริหารจัดการบุคคลที่ถือว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ในภาพรวมที่เป็นระบบและมีส่วนประกอบย่อยๆ มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่พร้อมทั้งรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีการกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรบุคคล สมาคมพยาบาลมะเร็งในประเทศไทย (Oncology Nursing Society:ONS,2014)

6. องค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้เฉพาะ

ด้านมะเร็งสามารถอธิบายได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญลำดับ 6 ของสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านมะเร็ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขคือด้านความรู้เฉพาะด้านมะเร็งสอดคล้องกับหมิงหลิว (Ming Liu , 2007) พบว่าการมีแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพช่วยทำให้พยาบาลสามารถทราบระดับความสามารถของตนเอง มีโอกาสพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และหัวหน้าพยาบาลสามารถใช้ในการตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรบุคคลในองค์กรประเมินความต้องการ

การเรียนรู้ จัดหลักสูตรการเรียนการสอน ประเมินผลการฝึกอบรม เกิดประสิทธิผลโดยรวมต่อองค์กรและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยในประเทศไทย ไม่มีงานวิจัยที่ทำเกี่ยวกับด้านสมรรถนะด้านความรู้เฉพาะด้านมะเร็งในประเทศไทยหรือสหรัฐอเมริกาองค์การที่ศึกษา และมีสมรรถนะเฉพาะทางด้านโรคมะเร็ง สมาคมพยาบาลมะเร็งในประเทศไทย (Oncology Nursing Society.: ONS,2014) ที่ได้กล่าวถึงสมรรถนะเฉพาะทางด้านโรคมะเร็งไว้ในโดเมนที่ 3 ดังนี้เรื่อง ความรู้ (Knowledge) ความเพิลิตเพิลินในการแสวงหาความรู้ (Pursuit of knowledge) ความเพิลิตเพิลินในการแสวงหาความรู้การแปลงความรู้ (Translation of knowledge) การนำความรู้มาใช้ (Utilization of knowledge) ติดตามประเมินผล (Evaluation of outcomes)จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสมรรถนะเฉพาะทางเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาในสายงานวิชาชีพที่เป็นเฉพาะทาง และยังเป็นสิ่งที่ใช้ในการเติบโตทั้งงานด้านบริการ และด้านบริหาร เพื่อเป็นผู้นำต่อไปในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากประเทศไทยไม่มี สมรรถนะเฉพาะทางด้านมะเร็งควรจัดทำให้เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถเทียบเท่ากับประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีสมรรถนะเฉพาะทางด้านโรคมะเร็งชัดเจน และเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้า ศึกษาดูงานให้กับประเทศเพื่อนบ้านในอนาคตต่อไป

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากร ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาสร้างแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีภาวะผู้นำในการทำงานและเพื่อที่จะพัฒนาความสามารถเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ต่อไป

2. คณะกรรมการบริหารของฝ่ายการพยาบาล นำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการประเมิน

วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม) ๒๕๕๘

พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งจะทำให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม

2. การวิจัยครั้งต่อไป สามารถทำการวิจัยที่ขยายประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เช่น ขยายเป็นเขตความรับผิดชอบตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานการพยาบาลให้กว้างขวางและมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น นำไปสู่การตอบสนองความต้องการตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยต่อยอดให้ถึงขั้นยืนยันองค์ประกอบของสมรรถนะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านมะเร็งสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

- กรีซ แรงสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กรองจิตต์ เล็กสมบุรณ์สุข. (2555). องค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ พย.ม.สาขาการบริหาร
- ดารินทร์ ลิ้มตระกูล.(2556). องค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ พย.ม., สาขาการจัดการการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคลากรทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : พี. เอ. ลิฟวิ่ง.
- น้ำฝน โดมกลาง. (2550). บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในศตวรรษหน้า (พ.ศ.2551-2560). วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสสารก์ เวชยานนท์. (2549). *Competency-Based Approach*. กรุงเทพมหานคร : กราฟิโกซิสเต็มส์.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2552). การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ธนาเพรส.
- นิภา อำไพวรรณ. (2554). “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก”. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. 5(7) : 65-75.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : ยูแอนด์โอ อินเตอร์มีเดีย.
- (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ยูแอนด์โอ อินเตอร์มีเดีย.
- สถาบันมะเร็งแห่งชาติ. (2556). *แผนการป้องกันและควบคุม โรคมะเร็งแห่งชาติ 2556-2560*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันมะเร็งแห่งชาติ.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 9 กรกฎาคม 2557, จาก <http://www.ocsc.go.th>.
- สุภาณี คงชุม. (2550). การศึกษาลักษณะโรงพยาบาลที่ดึงดูดใจพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารักษ์ ชัยมงคล. (2549). ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต. กำแพงเพชร : เอ็น พี ก๊อบปี้.
- Marquis B.L. and Huston C.J. (2000). *Leadership roles and management functions in nursing. Theory and application*. 3rd. New York : Lippincott.
- Ming Liu. (2007). "Development of competency inventory for registered nurses in the people's republic of china : Scale development". *International Journal of Nursing Studies*. (44) : 805-813.
- Oncology Nursing Society. (2014). *Oncology nursing society leadership competencies*. [Online]. Retrieved June 15, 2014, from <https://www.ons.org/sites/default/files/leadershipcomps.pdf>.

