

คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
ฝ่ายการพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*

The Personal Characteristics Influencing Strategic Leadership
of Chief Nurse Executives in Private Hospitals
in Bangkok Metropolitan

ดร. เนตรชนก ศรีทุมมา**
ดร. จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง***
ดร. นงลักษณ์ จินตนาติลก****

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัด
โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ประชากรเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่
ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การสุ่ม
ตัวอย่างใช้วิธีแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage
Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน จาก 5
โรงพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
ประกอบด้วย 2 ส่วนได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลและแบบ
สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลซึ่งสร้างโดย จันทร์จิรา
วงษ์ชมทอง และคณะ (2557) เครื่องมือได้ผ่านการ

ตรวจสอบคุณภาพของความตรงเชิงเนื้อหาได้ค่า
Index of Item Objective Congruence (IOC)
= 0.8 และค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับ
เท่ากับ 0.87 และในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.77
- 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ
สเปียร์แมน และสถิติการถดถอยพหุคูณแบบเป็น
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression
Analysis) ของสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ คุณลักษณะ
บุคคลที่ศึกษาประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรรถนะระดับ
การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน
ในวิชาชีพพยาบาล และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของ
ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลข้อค้นพบจากการวิจัยพบว่า

* ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย จากมหาวิทยาลัยคริสเตียน

** อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ผู้ช่วยคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต อธิการบดี มหาวิทยาลัยคริสเตียน

**** รองศาสตราจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณบดี บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

คุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล และ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารฝ่ายการ พยาบาลมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ($r = .194$, $r = .195$, $r = .214$) ตามลำดับ โดยระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารทางฝ่าย พยาบาลเป็นปัจจัยเดียวที่สามารถทำนายสมรรถนะ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F_{(1,103)} = 4.98^*$, $p\text{-value} = 0.028$)

จากข้อค้นพบของการวิจัยเรื่องนี้คณะผู้วิจัย จึงเสนอแนะว่าผู้บริหารระดับสูงของฝ่ายการพยาบาล

ควรให้ความสำคัญที่จะธำรงรักษาผู้บริหารทาง การพยาบาล เพื่อจะได้มีประสบการณ์ในหน่วยงานที่ ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และ วัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล อีกทั้งยังพบว่าผู้บริหาร ฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และยังไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ทางการพยาบาลดังนั้นผู้บริหารระดับสูงควรให้มีการอบรมด้านการบริหารการพยาบาล รวมทั้งส่งเสริม ให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

Abstract

This correlational research study aimed to identify the personal characteristics which influence strategic leadership of chief nurse executives in private hospitals in Bangkok metropolitan. The samples of this study were 109 Chief Nurse Executives in five private hospitals in Bangkok metropolitan. The research instrument consists of two parts of personal characteristics and the competencies of strategic leadership assessment of chief nurse executives in private hospital of Thailand developed by Wongkhomthong, et.al.(2014) which was based on the concept of strategic leadership by Adair, J. (2010). The content validity approved by five experts with Item Objective Congruence Index (IOC) at 0.80 and Cronbach's reliability coefficient of the questionnaires were 0.91. The data were collected and analysed by using

descriptive statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, the Pearson product moment correlation and stepwise multiple regression analysis. Age, marital status, education level, monthly payment, experience in nursing profession and duration of time as a nursing administrator. The research findings revealed that education level, experience in nursing profession and duration of time as a nursing administrator were significantly correlated with the competencies of strategic leadership at $p < .05$ ($r = .194$, $r = .195$, $r = .214$ respectively). The duration of time as a nursing administrator was the only one factor that can predict the performance of strategic leadership at a statistically significant level of 0.05 ($F_{(1,103)} = 4.98^*$, $p\text{-value} = 0.028$).

From these findings, the chief nurse executive officers (CNEO)

should emphasize on retention of nurse administrators in order to enhancing administration experience related to their responsibilities; also promoting the development of strategic leadership, especially in relation to strategic thinking and strategic planning which were related to vision and objectives of the organization. The research findings also

showed that most nurse executives earned bachelor's degree and have not been formally trained as nursing administration. Therefore, CNEO should offer the training program related to nursing administration as well as supporting nurse administrators at all levels for further education.

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

สังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็วผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการแพทย์ มีผลต่อภาวะสุขภาพและระบบบริการสุขภาพทั้งนี้ในการบริหารจัดการองค์กรใดๆ รวมทั้งองค์การพยาบาลผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ทั้งในการบริหารจัดการและการบริการการพยาบาล และส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ต่อไป (Pounder, 2001)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การการพยาบาลจึงเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการนำพาองค์การการพยาบาลไปสู่ความเจริญก้าวหน้าเชิงกลยุทธ์ทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความคิดและวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลรวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมในการบริหารจัดการองค์การการพยาบาลและส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดองค์การ

การพยาบาลมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการให้บริการพยาบาลเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม (จันทร์จิรา วงษ์ขมทองและคณะ, 2557)

โรงพยาบาลเอกชนเป็นกลไกที่สำคัญของระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ผลการสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ. 2555 ประเทศรวม 212 แห่งโดยจำนวนโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมี 98 แห่ง และมีผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนทั่วประเทศทั้งสิ้น 46.3 ล้านรายมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชนจำนวน 31,793 คน โดยเป็นผู้บริหารการพยาบาล 7,625 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2555)

ดังนั้นผู้นำทางการพยาบาลโดยเฉพาะหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลระดับสูงสุดของโรงพยาบาลเอกชนจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความสามารถและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ

และนำองค์การพยาบาลให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลทั้งในระดับชาติ (Hospital Accreditation) และนานาชาติ (Joint Commission International) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงพยาบาลและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของการเป็นศูนย์กลางการบริการทางการแพทย์ (Medical hub) ของประเทศไทยในภูมิภาคอาเซียน

การพัฒนาศักยภาพผู้นำทางการพยาบาลเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม การบริการ การศึกษา และการบริหารพยาบาล ได้บรรจุในแผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555-2559 เพื่อตอบสนองต่อนโยบายสุขภาพแห่งชาติ (สภากาพยาบาล, 2555) และจากข้อค้นพบใหม่จากการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลบ่งชี้ว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารทางการพยาบาลในสังกัดฝ่ายการพยาบาล (Top Leadership Team) โดยเฉพาะในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์รวมทั้งการคิดเชิงนวัตกรรมทั้งในการบริหารจัดการและการบริการการพยาบาลเป็นอันดับแรก (จันทร์จิรา วงษ์ชมทองและคณะ, 2557)

ภาวะผู้นำที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ ตามทฤษฎีบุคลิกลักษณะ (Trait theories) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือแรงจูงใจ (Motivation) บุคลิกภาพ (Personality) และความสามารถ (Ability) เฉพาะบุคคล (Costa & McCrae, 1998) Scott Derue และคณะ (2011) ได้ทำวิจัยชื่อเรื่อง Trait and behavioral theories of leadership: an integration and meta-analytic test of their relative validity โดยศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของแนวคิดคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ประกอบด้วย เพศ ความเฉลียวฉลาด และบุคลิกภาพ กับแนวคิด

พฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำโดยการพัฒนาโมเดลเชิงบูรณาการและวิเคราะห์ห่อภิมาณข้อค้นพบของการวิจัยพบว่าการบูรณาการระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ กับพฤติกรรมผู้นำร่วมกันทำนายอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้ร้อยละ 31 และ พฤติกรรมของผู้นำจะส่งผลต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้มากกว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล (Derue, et al., 2011)

Colbert และคณะ (2012) ได้ทำวิจัยชื่อเรื่อง Assessing the trait theory of leadership using self and observer ratings of personality : the mediating role of contributions to group success ข้อค้นพบของการวิจัยพบว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personality traits) มีอิทธิพลต่อการสร้างภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน ซึ่งได้ประเมินตนเอง (Self rating) เกี่ยวกับภาวะผู้นำ และได้รับการประเมินจากผู้สังเกตการณ์ประเมิน (Observer rating) ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยแบบสองขั้น (Two-stage least square regression analysis) ในการวิเคราะห์ ข้อมูลข้อค้นพบจากงานวิจัยแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะบุคคลจะมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำได้นั้น ต้องเกิดจากความสำเร็จของกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Colbert, et al., 2012)

สำหรับการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนบุคคลในประเทศไทย อัญชลี ดวงอุไร (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยการรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์กรกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.152$) ส่วนระดับ

การศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (อัญชลี ดวงอุไร, 2545)

ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.93) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน อายุสถานภาพสมรสประสบการณ์ในการทำงาน และสถานภาพการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .055 (ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์, 2554)

ถึงแม้ว่าคุณลักษณะเฉพาะบุคคลหลายแนวคิดและมีนักวิจัยได้ศึกษาทั้งในต่างประเทศและประเทศไทยแต่การศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคลมีความหลากหลาย และงานวิจัยที่ผ่านมาการศึกษาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แต่ส่วนใหญ่พบในวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาอีกทั้งข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยที่ผ่านมาในบริบทการบริหารการพยาบาลในประเทศไทยเป็นการอธิบายปัจจัยบุคคลกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดของรัฐทั้งหมด โดยยังไม่มีการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. ทำนายคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมุติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. คุณลักษณะเฉพาะบุคคลมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดคือ กรอบแนวคิดคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait theories of leadership) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) กรอบแนวคิดคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait theories of leadership) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งภายใต้แนวคิดสมรรถนะในการทำงาน (Competency) การศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดของ David McClelland (1973) และ Marshall (1995) McClelland (1973) อธิบายบุคลิกลักษณะของคนที่เปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๘



แผนภาพที่ 1 : แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model) (McClelland, 1973)

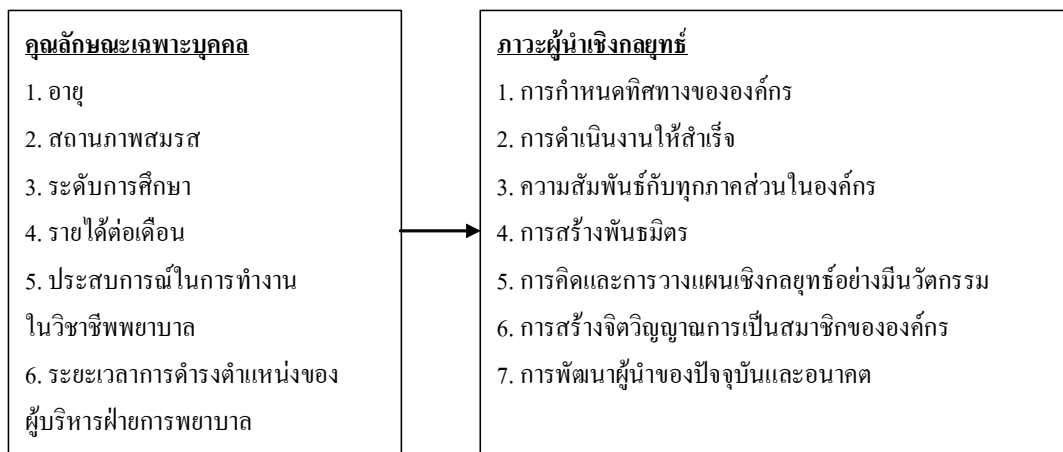
McClelland (1973) อธิบายว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้นเป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่าและเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับชาวนโยบายของบุคคลซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และทักษะได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นจึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคลภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้สมรรถนะของแต่ละบุคคลจะมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วนก็คือ

ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) พฤติกรรม (Behavior) และผลสัมฤทธิ์ (Performance) (McClelland, 1973)

Marshall (1995: 114) กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่แสดงถึงความเป็นผู้นำ ควรต้องมี 6 ประการ ได้แก่ (1) คุณลักษณะทางกายภาพ โดยจะต้องเป็นผู้ที่แข็งแรง ร่างกายสง่างาม (2) ภูมิหลังทางสังคม อันได้แก่ การมีความรู้และสภาพทางสังคมที่ดี (3) สถิติปัญญา ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดีและมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด (4) บุคลิกภาพ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้นตื่นตัวอยู่เสมอควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและความเชื่อมั่นในตนเอง (5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำควรมีความปรารถนาที่จะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน (6) ลักษณะทางสังคม ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่นมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้แก่งมีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

ส่วนแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Wongkhomthong, (2013) ซึ่งได้นำกรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ John Adair (2010) และ แนวคิดภาวะผู้นำนวัตกรรม (Leadership for innovation) ของ John Adair (2012) มาประยุกต์เป็นแนวคิดใหม่ในบริบทของผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงสุด (Chief Nurse Executives) ในประเทศไทย โดย จันท์จิรา วงษ์ขมทอง และคณะ (2556) ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยไว้ 7 องค์ประกอบเรียงตามน้ำหนักขององค์ประกอบ ดังนี้ (1) การคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีนวัตกรรม (Strategic-

Innovative Thinking and Planning) ประกอบด้วย 14 ปัจจัย (2) ความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร (Relating the Parts to the Whole) ประกอบด้วย 15 ปัจจัย (3) การพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต (Developing Today's and Tomorrow's leaders) ประกอบด้วย 11 ปัจจัย (4) การดำเนินงานให้สำเร็จ (Making it Happen) ประกอบด้วย 9 ปัจจัย (5) การสร้างพันธมิตร (Building Partnership) ประกอบด้วย 8 ปัจจัย (6) จิตวิญญาณการเป็นองค์กร (Releasing the Corporate Spirit) ประกอบด้วย 6 ปัจจัยและ (7) การกำหนดทิศทาง (Giving Direction) ประกอบด้วย 9 ปัจจัย



แผนภาพที่ 2 : กรอบแนวคิดคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

นิยามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะเฉพาะบุคคล หมายถึงลักษณะส่วนบุคคลและพื้นฐานทางสังคมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลซึ่งเป็นผู้นำองค์กรพยาบาลที่มีบทบาทในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย การสร้างและคงไว้ซึ่งการทำงานเป็นทีม

รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาบุคลากรของแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 7 ด้าน คือ การกำหนดทิศทางขององค์กร การดำเนินงานให้สำเร็จ การสร้างความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร การสร้างพันธมิตรกับองค์กรพยาบาลอื่น การสร้างจิตวิญญาณการเป็นองค์กรมีการพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต และการคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีนวัตกรรม

ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชน หมายถึง ผู้บริหารส่วนงานพยาบาล เช่น

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๘

1) ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลหรือ รอง/ผู้ช่วย ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล 2) ผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล รอง/ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายการพยาบาล 3) ผู้ตรวจการพยาบาล 4) หัวหน้าแผนกในสังกัดโรงพยาบาลเอกชน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (Correlational descriptive research) เป็นศึกษาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลศึกษา จำนวน 5 แห่ง และเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม-เมษายน พ.ศ. 2557

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรเป็นผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับสูงและระดับกลางสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 5 แห่ง โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stages sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้คำนวณจากค่า effect size $d = .5$, confident interval = .90, interval of a certain width = .50 จึงคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 90 ราย (Library MBSS1, 2014) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Attrition rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10-20 (Polit&Hungler, 1999) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งหมด 120 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และ 2) แบบสอบถามองค์ประกอบสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย ซึ่งพัฒนาโดยจันทร์จิรา วงษ์ชมทอง และคณะ

(2556) โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักการวัดลิเคิร์ต (Likert scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมากระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบของแต่ละตัวเลือก คือ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ ประกอบด้วยด้านสมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ดังนี้คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทาง (Giving the Direction) มี 9 ข้อ 2) ด้านการดำเนินงานให้สำเร็จ (Make it Happen) มี 10 ข้อ 3) ด้านความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร (Relation the part to the whole) มี 16 ข้อ 4) ด้านการสร้างพันธมิตร (Building Partnerships) มี 8 ข้อ 5) ด้านจิตวิญญาณการเป็นองค์กร (Corporate Spirit) มี 6 ข้อ 6) ด้านการพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต (Developing Today' and Tomorrow' s leader) มี 12 ข้อ และ 7) ด้านการคิดและการวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีนวัตกรรม (Strategic-Innovative Thinking and Planning) มี 15 ข้อ รวมทั้งสิ้น 76 ข้อ ที่บ่งชี้ถึงสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรมของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาข้อคำถามทั้ง 76 ข้อได้รับความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) = 0.8 และทดสอบหาความเที่ยงของเครื่องมือจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Alpha Cronbach Coefficient) พบว่าความเที่ยงของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.77 - 0.91 ในทุกๆ ด้านขององค์ประกอบ ซึ่งหมายความว่าเครื่องมือมีความเที่ยงในระดับดีถึงดีมาก ซึ่งสะท้อนว่าเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเที่ยงที่ดีและมีความเหมาะสมในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่คณะกรรมการจริยธรรม การทำวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ได้พิจารณารับรองแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแล้ว ผู้วิจัยจึงทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 5 แห่ง แล้วจึงไปพบผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจง วัตถุประสงค์ของการทำวิจัย พร้อมนำเสนอแบบสอบถาม จำนวน 120 ฉบับ ตามที่ได้คำนวณขนาดและสุ่มตัวอย่างไว้แล้วที่ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลเป็นระยะโดยได้ใช้เวลา 30 วัน จึงได้แบบสอบถามกลับมา 109 ฉบับ จาก 120 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.83 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้ 109 ฉบับ จาก 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งกลับ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาลงบันทึกเพื่อการวิเคราะห์ต่อไป

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งโครงการงานวิจัยแบบสอบถามพร้อมแบบฟอร์ม การขออนุญาตเก็บข้อมูลไปให้คณะกรรมการจริยธรรม ในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน พิจารณาเอกสาร และให้การรับรองการทำวิจัย ก่อนดำเนินการ ขั้นตอนการเก็บข้อมูลวิจัยและส่งให้คณะกรรมการ จริยธรรมในมนุษย์ของโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง (ถ้ามี) โดยดำเนินการตามขั้นตอนของโรงพยาบาลนั้นๆ ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของ การวิจัยในครั้งนี้โดยกลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะ ตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้โดยไม่มี ผลกระทบใดๆ หากกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วม ในการวิจัยผู้วิจัยจะให้ลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมใน งานวิจัย ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิยุติการให้ข้อมูล ได้ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องแจ้งล่วงหน้า ข้อมูลที่ได้ จากกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับและ นำมาใช้ในการรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บ ได้จากกลุ่มตัวอย่างและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อ บรรยายสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสวุฒิการศึกษาประสบการณ์ทำงาน ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล และตำแหน่ง หน้าที่ของผู้บริหารทางการพยาบาลในปัจจุบัน โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดย หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดย หาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับตัวแปรที่ใช้ศึกษาได้แก่อายุประสบการณ์ ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาลและระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล และหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนและ t-test สำหรับตัวแปร ระดับการศึกษา

3. การวิเคราะห์ปัจจัยทำนายอิทธิพล ของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลโดยใช้สถิติการถดถอย พหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ตัวแปรที่ใช้ในการทำนาย อิทธิพลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ใน การทำงานในวิชาชีพพยาบาล และระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล

ทั้งนี้แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบ ความสมบูรณ์ก่อนนำข้อมูลบันทึกในไฟล์ข้อมูลก่อน การวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ข้อค้นพบจากการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อบรรยาย สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างได้แก่เพศอายุสถานภาพ สมรสวุฒิการศึกษาประสบการณ์ทำงานในวิชาชีพ พยาบาลระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการ พยาบาลและตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารทางการพยาบาลใน ปัจจุบันโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังแสดงในตารางที่ 1

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๘

ตารางที่ 1 ความถี่ ร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ใช้ในการศึกษา (n=109 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล		ความถี่	ร้อยละ
เพศ	หญิง	106	97.2
	ชาย	3	2.8
สถานภาพสมรส	โสด	40	36.7
	สมรส	61	56.0
	อื่น ๆ	6	7.3
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	90	82.6
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	19	17.4
จำนวนบุคคลพึงพิง	ไม่มีบุคคลพึงพิง	38	34.86
	1 คน	16	14.68
	2 คน	27	24.77
	3 คน	14	12.84
	ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป	14	12.84
การฝึกอบรมด้าน	ไม่เคย	51	46.79
การจัดการ/บริหาร	เคย	58	53.21
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ผู้ตรวจการขึ้นไป	29	26.60
	หัวหน้าแผนก	32	30.28
	หัวหน้าหอผู้ป่วย	41	36.70
	อื่น ๆ ไม่ระบุ	7	6.42

ผลการวิเคราะห์จากข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 97.2 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.0 ศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 82.6 ไม่มีบุคคลพึงพิง 34.86 เคยผ่านการฝึกอบรมด้านการจัดการและการบริหารร้อยละ 53.21 และส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยร้อยละ 36.70 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลพื้นฐานของของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ใช้ในการศึกษา (n=109 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. อายุ	41.95	7.96
2. รายได้ต่อเดือน	41,771.27	8,844.35
3. ประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล (ปี)	18.80	7.85
4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล (ปี)	8.76	6.45

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวน 18.80 ปีและมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 41.95 ปีมีรายได้ ผู้บริหารทางการพยาบาลเฉลี่ยจำนวน 8.76 ปี เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 41,771.27 บาท มีประสบการณ์ (ตารางที่ 2) ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาลเฉลี่ย

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายพยาบาล

ตัวแปรที่ศึกษา	อายุ	ประสบการณ์ในการ ทำงาน ในวิชาชีพพยาบาล	ระยะเวลาการ ดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
-อายุ	1.000	.703**	.566**	.183
-ประสบการณ์ ในการทำงานใน วิชาชีพพยาบาล	.703**	1.000	.672**	.195*
-ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร	.566**	.672**	1.000	.214*
-ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	.183	.195*	.214*	1.000

หมายเหตุ * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ คุณลักษณะเฉพาะบุคคลกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารฝ่ายพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล พบว่าประสบการณ์ ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาลและ ระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่งบริหารทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์ กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ

เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายพยาบาลในระดับน้อย ($r=.195, P<.05$) ส่วนระยะเวลา ในการดำรง ตำแหน่งบริหารทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์ กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายพยาบาล ในระดับน้อยเช่นกัน ($r=.214, P<.05$) และพบว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ฝ่ายพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ฝ่ายการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

ระดับการศึกษา	N	Mean	S.D.	t	p
ปริญญาตรี	90	3.86	0.35	2.043	0.043*
ปริญญาโทและสูงกว่า	19	4.05	0.39		

หมายเหตุ * $p < 0.05$

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษาและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนพบว่าระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ กับภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.194, P<.05$) และจากการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของระดับการศึกษาต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพและปริมณฑลพบว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่ามีภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.05, S.D.=0.39$) มากกว่า ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี ($\bar{X}=3.86, S.D.=0.35$) อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=2.043, P=0.043$) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายอิทธิพลของคุณลักษณะเฉพาะบุคคลต่อสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (n=109 คน)

ปัจจัยพยากรณ์	b	se	β	t	p-value
ค่าคงที่	3.78**	0.06		63.86	0.000
ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล	0.01*	0.01	0.21	2.23	0.028

ตัวแปรตาม: สมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ $F_{(1,103)} = 4.98^*$, p-value = 0.028, R = 0.21, R² = 0.05, Adj R² = 0.04

หมายเหตุ * p < 0.05, ** p < 0.01

ผลการวิเคราะห์การถดถอยสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยมีตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาลและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลระดับกลางขึ้นไปเป็นปัจจัยทำนายและคัดเลือกตัวแปรในการวิเคราะห์แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) พบว่า มีเพียงหนึ่งปัจจัยที่สามารถทำนายสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F_{(1,103)} = 4.98^*$, p-value = 0.028) คือ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล (b = 0.01) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานเท่ากับ ($\beta = 0.21$) ทั้งนี้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในทิศทางเดียวกัน

กล่าวคือยังมีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารการพยาบาลมากขึ้นเท่าใดยิ่งจะส่งเสริมให้มีสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ตัวแปรทำนายดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์เท่ากับ 0.21 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายแบบปรับแก้เท่ากับ 0.04 ซึ่งแสดงว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถทำนายภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ร้อยละ 4

การอภิปรายข้อค้นพบจากการวิจัย

ข้อค้นพบจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในทิศทางเดียวกัน แสดงว่า ผู้บริหารหากมีประสบการณ์ทำงานในการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลและเข้าใจในงานที่รับผิดชอบเป็นระยะเวลานานซึ่งจากการวิจัยค่าเฉลี่ยของการเป็นผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลจำนวนมากว่า 5 ปี (8.76 ปี) ประสบการณ์จากการบริหารในงานนั้นๆ จะเพิ่มสมรรถนะของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้มากขึ้น โดยภาพรวมทั้ง 7 ด้านตามกรอบแนวคิดของ Wongkhomthong (2013) ดังนี้ (1) การคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีนวัตกรรม (2) ความสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนในองค์กร (3) การพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคต (4) การดำเนินงานให้สำเร็จ (5) การสร้างพันธมิตร (6) จิตวิญญาณการเป็นองค์กร และ (7) การกำหนดทิศทาง

เมื่อพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคลรายข้อ จะพบว่าผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ถึงร้อยละ 82.6 และยังไม่เคยผ่านการอบรมทางการบริหารจัดการ ร้อยละ 46.79 ซึ่งจากการศึกษาของปีนฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2554) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึงแม้ว่าข้อค้นพบการวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ก็ตาม แต่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทและสูงกว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากกว่าผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นหากต้องการธำรงรักษาผู้บริหารทางการแพทย์ไว้ควรให้โอกาสผู้บริหารทางการแพทย์โดยเฉพาะระดับกลางขึ้นไปได้รับการพัฒนาทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมระยะสั้นทางด้านการบริหาร หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจำนวนอายุของผู้บริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนพบว่าจำนวนอายุโดยเฉลี่ยจำนวน 41.95 ปี และค่าเฉลี่ยของระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์จำนวน 8.76 ปี ซึ่งอธิบายว่าผู้บริหารทางการแพทย์ส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลเอกชนเริ่มเข้าสู่ตำแหน่งการบริหารเมื่ออายุไม่มากนักและปฏิบัติงานในการบริหารมากกว่า 5 ปี และจากข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารทางการแพทย์มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนของจันทร์จิรา วงษ์ชมทองและคณะ (2556) พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์อย่างมีนวัตกรรมและการพัฒนาผู้นำของปัจจุบันและอนาคตอยู่ในอันดับต้นๆนั้นในโรงพยาบาลเอกชนควรมีการพัฒนาในกลุ่มผู้บริหารพยาบาลรุ่นใหม่เพื่อเตรียมให้เป็นผู้นำในอนาคตที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์จากการวิจัย

1. ข้อค้นพบจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลมีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้นำเชิงกลยุทธ์ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาลควรให้ความสำคัญที่จะธำรงรักษาผู้บริหารทางการแพทย์ให้ม่ประสพการณ์ในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบเพื่อที่จะเป็นการส่งเสริมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่จะมีการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลและการคิดเชิงนวัตกรรมโดยสนับสนุนให้ผู้บริหารทางการแพทย์ในทีมและพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล มีการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์

2. ข้อค้นพบการวิจัยพบว่าผู้บริหารพยาบาลส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและยังไม่เคยผ่านการอบรมทางการบริหารจัดการทางการแพทย์ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาลควรให้ความสำคัญและวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารทางการแพทย์ทุกระดับโดยเฉพาะการอบรมทางการบริหารทางการแพทย์พยาบาลตลอดจนการการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลทุกระดับทั้งระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ให้ครอบคลุมโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศไทย

(2) ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ครอบคลุมทั้งคุณลักษณะทางกายภาพ คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคมคุณลักษณะทางสติปัญญา การตัดสินใจและคุณลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลว่ามีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อย่างไรบ้าง

(3) ควรมีการทำวิจัยเพื่อศึกษาความ ต่อผลการผลดำเนินงาน (Organizational performance) สัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีอิทธิพล ของฝ่ายการพยาบาลในสังกัดโรงพยาบาลเอกชน

บรรณานุกรม

- จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง, เนตรชนก ศรีทุมมา และนางลักษณ์ จินตนาติลก. (2556). “สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล”. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน. 20 (1) : 1-15.
- ชูชัย สมิทธิโกกร.(2550). การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยายภาคองค์การ กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล (2555). แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2555-2559). นนทบุรี : สภาการพยาบาล-นนทบุรี.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2556). รายงานการสำรวจโรงพยาบาลและสถานพยาบาลเอกชน พ.ศ. 2555. กรุงเทพมหานคร : สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักสถิติแห่งชาติ.
- อัญชลี ดวงไธโร (2545). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Adair, J. (2009). *Leadership for innovation : How to organize team creativity and harvest Ideas*. London. Kogan Page.
- Adair, J. (2010). *Strategic Leadership : How to think and plan strategically and provide direction*. London : Kogan Page.
- Colbert AE, Judge TA, Choi D, Wang G. (2012). “Assessing the trait theory of leadership using self and observer ratings of personality : The mediating role of contributions to group success”. *Leadership Quarterly*, 23(4) : 670-85. PubMed PMID : 76616690.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1998). *Trait theories of personality* (pp. 103-121). Springer US.
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N. & Humphrey, S. E. (2011). “Trait and behavioral theories of leadership : An integration and meta-analytic test of their relative validity”. *Personnel Psychology*. (64) : 7-52. doi : 10.1111/j.1744-6570.2010.01201.X

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม - กันยายน) ๒๕๕๘

- Library MBESS1. (2014). Statistical power. [online]. Retrieved April 1, 2014, from <http://www.unt./rss/class/mike/5700/Statistical/20>.
- McClelland, D.C. (1973). "Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Marshall, S.P. (1995). *Schemes in problem solving*. Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Polit, D.F. & Hungler, B.P. (1999). *Nursing research : Principle and methods* (6th ed.). Philadelphia, PA: J.B.Lipincott.
- Pounder, J. S. (2001). "New leadership and university organizational effectiveness: exploring the relationship". *Leadership & Organization Development Journal*, 22 (6), 281-290.
- Wongkhoomthong, J. (2013). "Strategic and innovative leadership in nursing profession". *International Journal of Nursing and Health Science*. 1(2) : 1-15.

