

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล และสัมพันธภาพในทีมการพยาบาลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัย ในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

Effect of Strategic Leadership among Nursing Executives and Relationships Among Nursing Team on Safety Cultures in the New Normal Era at Kalasin Hospital

วนิดา ภาณุตานนท์** เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย* เรณูการ์ ทองคำรอด

Wanida Pawapootanon** Premruetai Noimuenwai* Renukar Thongkhamrod

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย 11120

Faculty of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand 11120

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล และสัมพันธภาพในทีมการพยาบาลและวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ และ 2) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาลและสัมพันธภาพในทีม การพยาบาลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จำนวน 172 คน คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย สัมพันธภาพในทีมการพยาบาล และวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาล ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเท่ากับ .83, .90 และ .93 ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .89, .87 และ .87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มลดตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล สัมพันธภาพในทีมการพยาบาล วัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่โดยรวมทุกตัวอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาลและสัมพันธภาพในทีมการพยาบาลสามารถทำนายความแปรปรวนของวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ ได้ร้อยละ 75.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงปฏิบัติการและศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, สัมพันธภาพทีมพยาบาล, วัฒนธรรมความปลอดภัยและยุควิถีชีวิตใหม่

Abstract

The sample of this descriptive research its aimed 1) to investigate the strategic leadership of nursing executives, relationships among nursing team members, and the safety culture in the new normal era at Kalasin Hospital, 2) to investigate the influence of strategic leadership of nursing executives and relationships among nursing team members on safety culture in the new normal era. The sample comprised of 172 registered nurses in the inpatient department of Kalasin Hospital, selection by simple random sampling was applied. The research instruments consisted of the head nurse's strategic leadership, the relationships among members of the nursing team, and the safety culture in the hospital. The content validity index as examined by five experts were .83, .90, and .93 respectively. The Cronbach's alpha reliability coefficients of questionnaires were .89, .87, and .87 respectively. Data were analyzed by using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: 1) the overall strategic leadership of nursing executives was at the highest level, the overall quality of relationships among nursing team members was at very level, and the overall safety culture in the new normal era at Kalasin Hospital was at a high level; and 2) The strategic leadership of nursing executives and relationships among nursing team members influenced and statistically predicted the variances of safety culture in the new normal era at 75.50 percent at the 0.001 significance level. However, additional studies should be conducted in practice and other variables that affect safety culture in the new way of life era.

Keywords: Strategic leadership, Nursing team relationship, Safety culture and New normal era

บทนำ

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดการระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ประชาชนเจ็บป่วยและเสียชีวิตจำนวนมาก เกิดความสูญเสียครั้งใหญ่ของกลุ่มประชากรทั่วโลก โรคนี้ได้ถูกประกาศเป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern)¹ ซึ่งรวมถึงประเทศไทย ตั้งแต่ปลาย พ.ศ. 2562 ต่อเนื่องไปจนถึง พ.ศ. 2564 นำสู่การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ทั้งด้านนโยบายเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยและนำไปสู่แนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานของสังคม ในความปกติใหม่² ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการขับเคลื่อนทางด้านสาธารณสุขในประเทศไทย

เป้าหมายความปลอดภัยตามนโยบาย Patient and Personnel Safety ครอบคลุมความปลอดภัยทั้งผู้ป่วยและบุคลากรทางสาธารณสุข³ นโยบายนี้มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการป้องกันความเสี่ยงที่ป้องกันได้ตามบริบทของแต่ละโรงพยาบาล ปัจจุบันสถานบริการ

สุขภาพต่างให้ความสำคัญกับการจัดการเพื่อสร้างความปลอดภัยให้กับผู้ป่วย โดยถือว่าวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ และเป็นการเริ่มต้นของการสร้างความปลอดภัยในระบบบริการสุขภาพ และคณะกรรมการร่วมเพื่อการรับรองระบบงานขององค์กรสุขภาพ (The Joint Commission for Accreditation of Healthcare Organizations: JCAHO) ได้ให้การประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยประจำปีเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายความปลอดภัยของผู้ป่วย

ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 คือผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้วางแผน ออกแบบ หรือกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้แก่องค์กร รวมทั้งการนำเอากลยุทธ์สู่การปฏิบัติ⁴ ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยนำองค์กรให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัย สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคที่มีวิกฤต การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้ทีมสุขภาพและทีมการพยาบาลเข้าใจการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม องค์กรบรรลุ

ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรการพยาบาลในช่วงวิถีชีวิตใหม่นอกจากจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แล้ว ยังขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพในทีมการพยาบาลผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องสามารถสร้างสัมพันธภาพในทีมการพยาบาล ซึ่งจะก่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร คุณสมบัติของผู้นำทางการพยาบาลที่สามารถยกระดับคุณภาพและความปลอดภัยในโรงพยาบาล ได้แก่ การเป็นนักแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีกลยุทธ์ สัมพันธภาพในทีมการพยาบาลระหว่างพยาบาลประจำการ คณะผู้อำนวยการและคณะผู้นำทางการพยาบาล และการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและความเชื่อมั่น⁵ การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากเจ้าหน้าที่ในการดูแลรักษาผู้ป่วย (Human Errors) และปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ผู้บริหารการพยาบาลกับบุคลากรต้องร่วมมือกันอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมที่แท้จริง จึงถือได้ว่าเป็นความสำเร็จ สมบูรณ์ของงาน⁶ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและความปลอดภัยทางการพยาบาล โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตโควิด-19

การเกิดภาวะวิกฤต การระบาดของโควิด-19 ภายใต้อำนาจกักตัวของทรัพยากร ผู้บริหารทางการพยาบาลมีการนำบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และการสร้างสัมพันธภาพในทีมการพยาบาลเพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย ในภาวะวิกฤตดังกล่าวอย่างไร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาลและสัมพันธภาพ

ในทีมการพยาบาลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ เพื่อจะได้มีข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ผู้บริหารทางการพยาบาล มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถวางแผนและดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและความปลอดภัยในองค์กร

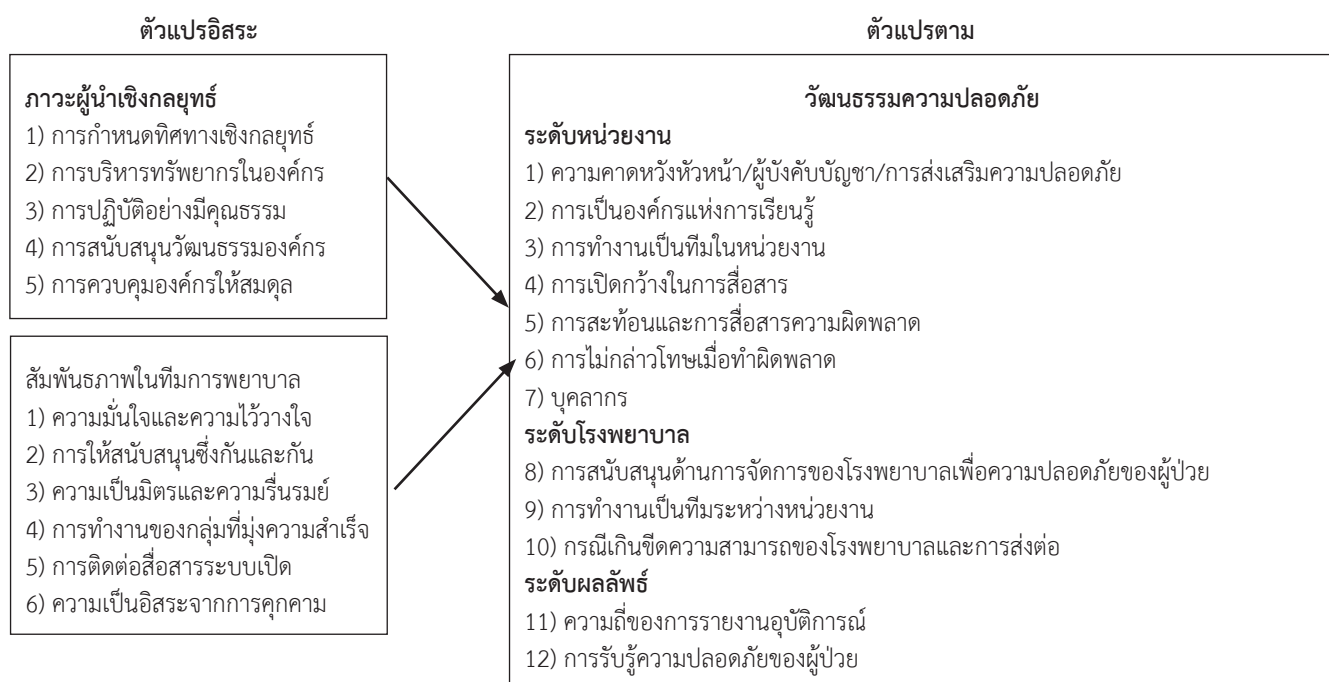
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล สัมพันธภาพในทีมการพยาบาล และวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และสัมพันธภาพในทีมการพยาบาล ต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

กรอบแนวคิด

อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาลและสัมพันธภาพในทีมการพยาบาลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ประยุกต์จากแนวคิดของเจฟส์⁷ กล่าวว่าผู้บริหารทางการพยาบาลต้องเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพในทีม และคิดอย่างเป็นระบบ เข้าใจความซับซ้อนของระบบบริการทางสุขภาพ เพื่อสร้างเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย อันจะทำให้เกิดคุณภาพในการดูแล



สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาลและสัมพันธภาพในทีมการพยาบาล มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ดำเนินการดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา (Population) ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยในที่มีประสบการณ์ทำงานในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างน้อย 1 ปี จากจำนวนทั้งหมด 519 คน (ข้อมูลจากศูนย์ทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 เมษายน 2564)

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling size) คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติถดถอยพหุคูณ 2 ตัวแปร กำหนด effect size เท่ากับ .25 กำหนดระดับความเชื่อมั่น $\alpha = .05$ และอำนาจการทดสอบ เท่ากับ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple sampling random) เทียบเคียงจากสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน

เครื่องมือการวิจัย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับจากการศึกษาเอกสารและแบบสอบถามจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล เป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด 23 ข้อ 3) สัมพันธภาพในทีมการพยาบาลองค์ประกอบ 6 ด้าน รวม 29 ข้อ คำถามเชิงบวก 26 ข้อเชิงลบ 3 ข้อ และ 4) วัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาลในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จำนวน 39 ข้อแบบสอบถาม 2, 3 และ 4 เลือกตอบเป็นมาตราส่วน Rating scale และแปลค่าเป็น Likert scale 5 ระดับ ผ่านการตรวจ

สอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเท่ากับ .83, .90 และ .93 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .89, .87 และ .87 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล สัมพันธภาพในทีมการพยาบาลและวัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาลในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองตามแนวทางการพิทักษ์สิทธิจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ เอกสารรับรองโครงการวิจัย เลขที่ 022/2021R ให้ไว้ ณ วันที่ 22 กันยายน 2564 วันสิ้นสุดการอนุมัติ วันที่ 21 กันยายน 2565 หลังได้รับการอนุมัติการรับรองจริยธรรมการวิจัย ผู้วิจัยสำรวจและสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวน จึงพบและอธิบายชี้แจงวัตถุประสงค์โครงการ และขอความร่วมมือให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามหากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมจากผู้วิจัยได้โดยตรงหรือทางโทรศัพท์ได้ตลอดเวลา

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการในแผนกผู้ป่วยในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จำนวนทั้งหมด 172 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 47.09) โดยอายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 36.06 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.3) มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 55.20) แผนกที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ แผนกศัลยกรรม (ร้อยละ 18.60) รองลงมาหอผู้ป่วยหนัก (ร้อยละ 14.50) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัย (ร้อยละ 96.50)

ตารางที่ 1 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูลภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการแพทย์ของโรงพยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 172)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการแพทย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.57	0.31	มากที่สุด
2. ด้านการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม	4.34	0.25	มาก
3. ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล	4.34	0.21	มาก
4. ด้านกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์	4.31	0.29	มาก
5. ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ	4.26	0.22	มาก
รวม	4.37	0.17	มาก

จากตารางที่ 1 พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.17) จำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยมีระดับสูงสุดที่สุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.31) น้อยที่สุดคือด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูล สัมพันธภาพในทีมการพยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 172)

สัมพันธภาพในทีมการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.48	0.30	มาก
2. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด	4.27	0.23	มาก
3. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม	4.22	0.27	มาก
4. ความเป็นมิตรและความชื่นชม	4.15	0.22	มาก
5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จของหน่วยงาน	3.39	0.21	มาก
6. ความมั่นใจและความไว้วางใจ	3.12	0.19	มาก
รวม	4.33	0.16	มาก

จากตารางที่ 2 พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพในทีมการพยาบาล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.16) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยมีระดับสูงสุดที่สุดคือ การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.30) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารระบบเปิด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.23) และน้อยที่สุดคือความมั่นใจและความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 0.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดง ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูลวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุคปกติใหม่ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 172)

วัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
วัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับหน่วยงาน			
1. ด้านการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน	4.52	0.26	มากที่สุด
2. ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.30	มาก
3. ด้านการสะท้อน และการสื่อสารความผิดพลาด	4.37	0.31	มาก
4. ด้านการเปิดกว้างในการสื่อสาร	4.29	0.26	มาก
5. ด้านความคาดหวัง และการส่งเสริมความปลอดภัยของหัวหน้า	4.27	0.28	มาก
6. ด้านการไม่กล่าวโทษเมื่อทำผิดพลาด	4.16	0.33	มาก
7. ด้านบุคลากร	4.09	0.40	มาก
วัฒนธรรมความปลอดภัยระดับโรงพยาบาล			
8. ด้านความเข้าใจด้านความปลอดภัย	4.33	0.31	มาก
9. ด้านการสนับสนุนการจัดการเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย	4.29	0.35	มาก
10. ด้านการทำงานเป็นทีมระหว่างหน่วยงาน	4.27	0.24	มาก
วัฒนธรรมความปลอดภัยด้านผลลัพธ์			
11. ด้านกรณีเกินขีดความสามารถของโรงพยาบาลและการส่งต่อ	4.41	0.25	มาก
12. ด้านความถี่ของเหตุการณ์ที่ได้รับรายงาน	2.58	0.42	ปานกลาง
รวม	4.12	0.12	มาก

จากตารางที่ 3 พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.26) รองลงมาคือ ด้านกรณีเกินขีดความสามารถของโรงพยาบาลและการส่งต่อ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.25) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความถี่ของเหตุการณ์ที่ได้รับรายงาน ($\bar{X} = 2.58$, S.D. = 0.42) ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาลและสัมพันธภาพในทีมการพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ (n = 172)

ตัวพยากรณ์	B	SE	Beta	t	p-value
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล	.016	.002	.489	6.56	.000***
สัมพันธภาพในทีมการพยาบาล	.014	.002	.412	5.53	.000***

Constant = .997, Durbin-watson = 1.441, VIF = 3.825
***p <.001

วิเคราะห์ข้อมูลสมการถดถอยพหุคูณ ใช้สมการ
ทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$

จากตารางที่ 4 แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารทางการแพทย์ และสัมพันธภาพในทีมการพยาบาล
มีอิทธิพลและสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของ
วัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาล
กาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 75.50 ส่วนที่เหลือเกิดจากอิทธิพล
ของตัวแปรอื่น

การอภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
ทางการแพทย์ในโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า
พยาบาลวิชาชีพมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการแพทย์
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.17) สอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ การกำหนด
ทิศทางเชิงกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ การพัฒนาความสามารถ
เชิงกลยุทธ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การรักษางริยธรรม
และการควบคุมองค์กรให้สมดุล⁷ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21⁴ โดยกลยุทธ์
การบริหารในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ต้องมีการกำหนด
วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง
รวมถึงการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ได้รับการ
ยอมรับว่าเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสม⁸ ยิ่งส่งผลให้
การควบคุมองค์กรให้สมดุล มีการจัดบริหารงานให้ได้มาตรฐาน
คุณภาพการบริการและผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ภายใต้การตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า
ส่วนตน

จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์เน้นการสร้างแรงจูงใจ
แก่ผู้ร่วมงานให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่มาทำงานเพื่อให้บรรลุ
ผลสำเร็จของทีมและองค์กร ต้องใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ มีการ
เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
โดยผู้นำจะมีเทคนิคการจูงใจอย่างเหมาะสม เลือกใช้วิธีจูงใจ
อย่างหลากหลายและมีประสิทธิผล รวมถึงการตัดสินใจ
การควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ
และวัตถุประสงค์ขององค์กร⁴ ในการศึกษาครั้งนี้พยาบาล
โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ มีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ผู้บริหารทางการแพทย์อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้าน
การบริหารทรัพยากรในองค์กรมีระดับคะแนนสูงสุดที่สุด ส่วนด้าน

การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร มีระดับคะแนนน้อยสุด ทั้งนี้
เนื่องจากผู้บริหารทางการแพทย์ มีการบริหารทรัพยากร
ในองค์กรมากที่สุดนั้น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ
ของผู้รับบริการ ที่มีจำนวนมาก รวมถึงเพื่อป้องกันความเสี่ยง
จากการกลายพันธุ์ของเชื้อไวรัสโควิด-19

2. สัมพันธภาพทีมการพยาบาลโรงพยาบาล
กาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพ
ทีมการพยาบาลโดยรวม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$,
S.D. = 0.16) สอดคล้องกับการศึกษา⁹ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง
การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ต้องเผชิญกับภาวะกดดัน
ตลอดเวลา จากสภาวะของผู้ป่วย ลักษณะงานมีความยุ่งยาก
ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ตลอดเวลา ต้องอาศัย
ความร่วมมือทำงานเป็นทีมร่วมกันและส่งเสริมกันทางบวก
เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพราบรื่นและ
นำไปสู่ความสำเร็จเพิ่มขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้พยาบาล
มีสัมพันธภาพในทีม ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกันโดยเฉพาะ
การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการทำงานระหว่าง
รับส่งเวรและการประชุมก่อนการปฏิบัติงานร่วมกันทุกเวร
การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านช่อง
ทางต่าง ๆ ส่วนคะแนนเฉลี่ยด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ
ที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ อาจเนื่องจากข้อจำกัดด้านกำลังคน
และพยาบาลส่วนใหญ่มาจากหลายหน่วยงานและเป็นพยาบาล
จบใหม่ทำให้ขาดความมั่นใจในทีม ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาล
ควรส่งเสริมให้พยาบาลใหม่ มีสมรรถนะการพยาบาลให้เป็น
ที่ไว้วางใจซึ่งกันและกันเพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมหรือมี
สัมพันธภาพที่ดีในทีมจะก่อให้เกิดคุณค่าหรือสร้างความไว้วางใจ
การยอมรับนับถือกัน การช่วยเหลือกันและกัน เกิดบรรยากาศ
การทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์และความผูกพันในงาน ทำให้
พยาบาลวิชาชีพมีความสุข สบายใจและเกิดขวัญและกำลังใจ
ในการทำงาน ช่วยให้ผลงานมีประสิทธิภาพ¹⁰

3. วัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่
โรงพยาบาล ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีวัฒนธรรม
ความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่โรงพยาบาล โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.12) รับรู้ด้านการทำงาน
เป็นทีมในหน่วยงานสูงสุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.26) สอดคล้อง
กับการศึกษาของวัลยา ภาควิชา¹¹ พบว่า ระดับวัฒนธรรม
ความปลอดภัยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัย เขตภาคเหนือตอนล่าง มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม

อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของศุภนาฏ ยินเจริญ¹² พบว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้วัฒนธรรมความปลอดภัยในโรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อธิบายได้ว่าสถานบริการสุขภาพต่าง ๆ ได้นำนโยบาย 2P-Safety มาใช้เป็นเป้าหมายของการจัดบริการ รวมทั้งมาตรการ D-M-H-T-A มาประยุกต์ใช้จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติการพยาบาลในยุควิถีชีวิตใหม่ พยาบาลวิชาชีพต่างร่วมแรงร่วมใจทำงานและให้ผ่านพ้นภาวะวิกฤตโควิด-19 ไปได้ จึงรับรู้ความสำคัญและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมสูง และเมื่อวิกฤตโควิด-19 บรรเทาลง ความถี่ของเหตุการณ์ที่ได้รับรายงานมีแนวโน้มลดลง วัฒนธรรมความปลอดภัยในยุคปกติใหม่ เป็นสิ่งที่เกิดจากการพูด การกระทำ และการคิดของบุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติกันเป็นนิสัย เพื่อสร้างความปลอดภัยให้ผู้ป่วยและยึดมั่นในแนวปฏิบัตินั้น ดังนั้น ผู้นำทางการพยาบาลต้องดำเนินการให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีค่านิยม มีทัศนคติที่ดีและปฏิบัติตามแนวมาตรฐานความปลอดภัยของโรงพยาบาลที่กำหนดไว้ และต้องปลูกฝังและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยตั้งแต่เข้าสู่วิชาชีพ¹³ มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด มีการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของการดูแลผู้ป่วย

4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และสัมพันธภาพในทีมการพยาบาล กับวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาล ดังนี้

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาลกับวัฒนธรรม ความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล กับวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาล ภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .922$) สอดคล้องกับการศึกษา¹⁰ พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมความปลอดภัย ผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเขตภาคเหนือตอนล่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($r = .849$) ซึ่งการบริหารจัดการเพื่อสร้างความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ให้เป็นระบบนั้น จำเป็นที่ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมีวิสัยทัศน์และกำหนดนโยบาย หรือมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม

มีการสื่อสารและให้ข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมและค่านิยม สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในผู้ป่วย

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในทีมการพยาบาล กับวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาล พบว่า สัมพันธภาพในทีมการพยาบาลกับวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก และสัมพันธ์ทางบวก ($r = .923$) สอดคล้องกับการศึกษาของสาหร่าย จันสา⁸ พบว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการด้านความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .440$ และ $.398$) เนื่องจาก การมีสัมพันธภาพที่ดีในทีมการพยาบาล มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการเรียนรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายของงาน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ/การจัดการด้านความปลอดภัยได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ผู้ป่วยมีความพึงพอใจต่อภาวะแทรกซ้อนและแรงกดดันได้

5. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล และสัมพันธภาพในทีมพยาบาลมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาลและสัมพันธภาพในทีมการพยาบาลสามารถทำนายวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 75.50 สอดคล้องกับการศึกษาของสาหร่าย จันสา⁸ ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวก และสามารถพยากรณ์การจัดการด้านความปลอดภัยของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 22.40 เนื่องจาก ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลให้มาปฏิบัติงานร่วมกัน ในรูปแบบการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดความยึดมั่น ผูกพัน การมีส่วนร่วม โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อทุกองค์กร ต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิกทุกคนในทีมเพื่อให้ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วย ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกส่วนในโรงพยาบาลเพื่อพัฒนาทักษะ กระบวนการทำงาน และจิตสำนึกที่ก่อให้เกิดความปลอดภัย โดยการพัฒนาวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ มีการวางแผนและประเมินผล

การพยาบาลร่วมกัน

ในยุควิถีชีวิตใหม่องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา การเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรในองค์กร การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร การปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และการควบคุมองค์กรให้สมดุล นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเสริมสร้างสัมพันธภาพในทีมการพยาบาลเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้มีความยั่งยืนผู้รับบริการและผู้ให้บริการมีความปลอดภัยและนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กรการพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

1. กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ควรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล โดยส่งเสริมให้มีการคิด การจัดการความรู้ หรือจัดเวทีเสนอแนวคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่ผลงาน
2. กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์ทั้ง 18 แห่ง ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและมีสัมพันธภาพที่ดีในทีมการพยาบาลที่มั่นคงยาวนาน
3. กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ ควรส่งเสริมและธำรงรักษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล สัมพันธภาพในทีมการพยาบาล และวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์ให้สูงขึ้น และดำรงอยู่ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล และสัมพันธภาพในทีมการพยาบาล เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล และสัมพันธภาพในทีมพยาบาลที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัย
3. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น บรรยากาศในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ

ในการทำงานที่มีผลต่อวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของโรงพยาบาลกาฬสินธุ์

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทางการพยาบาล สัมพันธภาพในทีมพยาบาล และวัฒนธรรมความปลอดภัยในยุควิถีชีวิตใหม่ของสถานบริการสุขภาพในแต่ละระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานบริการสุขภาพแต่ละระดับ

References

1. Barnes SJ. Information management research and practice in the post-COVID19 world. International Journal of Information Management; 2020.
2. Boonsiripunth M. Get to know the “New normal” Royal institute edition. 2021. (in Thai)
3. Healthcare Quality Accreditation Institute, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Project to develop mechanisms for quality and Participatory health service system safety (2P Safety Hospital). 2018. (in Thai)
4. Ireland R D & Hitt M A. Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st Century: The role of strategic leadership. Academy of Management Executive 2005; 19(4): 63-77.
5. L. Jeffs, G. Baker, Ru Taggar, P. Hubley, J. Richards, Jane Merkley, Judy Shearer, Hailey Webster, Melissa Dizon, Jessie Ho Fong less. Attributes and Actions Required to Advance Quality and Safety in Hospitals: Insights from Nurse Executives. Nursing Leadership 2018; 31(2): 20-31.
6. McDonald Jr. JA. Integrated safety management system safety culture improvement Initiative. Washington: River Protection Solutions, LLC.; 2009.

7. Kongmueng W, Hinchiranan S, Khaikaew S. Strategic leadership competencies of inpatient ward heads a private hospital in Samut Sakhon Province. *Christian University Journal* 2016; 22(2): 192-203. (in Thai)
8. Watcharakate S. Transformational Leadership: the Challenging of the Nurse Leaders. *Journal of The Royal Thai Army Nurses* 2014; 15(3): 58-63. (in Thai)
9. Chansa S. Influence of effective communication and teamwork on safety management of professional nurses working in the ward of a government hospital in Bangkok. *Nursing Journal Royal Thai Army* 2017; 18(1): 299-307. (in Thai)
10. Khamkhong M, Amornpiyapakorn A, Chamnanpho R. Teaching and learning in nursing practice using online system in the COVID-19 situation. *Nursing Journal Siam University* 2021; 22(43): 114-27. (in Thai)
11. Phakphum W. Relationship between charismatic leadership of head nurses with safety culture university hospital patients Lower Northern Region [Master of Nursing Science Thesis]. Phitsanulok: Naresuan University; 2016. (in Thai)
12. Yincharoen S. Safety management in the workplace of ward heads, safety culture in Work location and quality of work life of staff nurses in general hospitals, southern region. [Thesis Master of Nursing Science]. Songkhla: Prince of Songkla University; 2016. (in Thai)
13. Singhasem P, Nawsuwan K, Suwanwaha S. Development of an Instructional Model to Enhance Gerontological Nursing Competencies among Nursing Students. *Journal of Health Science* 2019. 28(Special Issue): 65-78. (in Thai)