บทความวิจัย

The Relationship Between Transition Conditions and Outcome Indicators in Transitioning to the Position of Head Nurse at University Hospital

Received: Nov 30, 2023
Revised: Jan 30, 2024
Accepted: Mar 11, 2024

Nipaporn Prommenate M.N.S.[1*]
Phattharamanat Pongrangsarn Ph.D.[2]
Chanjar Suntayakorn Ph.D.[3]

Abstract

Introduction: Transitioning into the role of head nurse significantly impacts various aspects, leading to heightened anxiety and stress due to increased responsibilities. Transition theory outlines the favorable conditions crucial for successful adaptation to this new role.

Research objectives: This study aimed to investigate the relationship between transition conditions and outcome indicators in transitioning to the position of head nurses at a university hospital.

Research methodology: A cross-sectional survey was conducted among head nurses from ten university hospitals with no more than 500 beds. A multistage random sampling method was employed to select a sample group of 110 individuals. The content validity index (CVI) was assessed by developing a questionnaire reviewed by three experts, resulting in a CVI of 0.84. The questionnaire was piloted with 30 hospital head nurses possessing qualifications similar to those of the sample group. It comprised three parts: 1) general information, 2) transition condition factors, and 3) outcome indicators in transitioning into the position. The questionnaire's reliability was evaluated using Cronbach's alpha coefficient, yielding coefficients of .92 and .98, respectively.

Results: (1) Overall, the condition factors in transitioning to the head nurse position were significantly high. 2) The outcome indicators in transitioning to the head nurse position were also at a high level. 3) There was a positively statistically significant correlation between condition factors and outcome indicators in transitioning to a leadership position ($p < .01$).

Conclusion: Condition factors play a crucial role in transitioning to the head nurse position. High levels of these conditions contribute favorably to the transition, aligning with Meleis' theory. Transition conditions include giving meaning, culture, beliefs, and attitudes, social and economic status, as well as preparation and knowledge. These conditions facilitate a smoother and more successful transitions.

[1]Corresponding author: Registered Nurse [1]Email: Jeejanipanuch@gmail.com*

[2]Assistant Professor [2]Email: phattharamanatp@nu.ac.th

[3]Associate Professor [3]Email: chanjars@nu.ac.th,

[1-3]Faculty of Nursing, Naresuan University, Phitsanuloke,Thailand.

Implications: The findings of this study can serve as guidelines for planning promotions, providing support, and preparing for transition to the position of head nurses. This will help individuals to fully adapt to their new roles as head nurses.

Keywords: transition to head nurse position, transition conditions, outcome indicator, University hospital

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

Received: Nov 30, 2023
Revised: Jan 30, 2024
Accepted: Mar 11, 2024

นิภาพร พรหมมีเนตร พย.ม.[1*]
ภัทรมนัส พงศ์รังสรรค์ ปร.ด.[2]
จรรจา สันตยากร ปร.ด.[3]

บทคัดย่อ

บทนำ: การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งผลกระทบก่อให้เกิดความวิตกกังวล เครียด กับบทบาทใหม่ เนื่องจากมีภาระงานรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านประกอบด้วยปัจจัยเงื่อนไขเอื้ออำนวยให้เกิดประโยชน์ทำให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินไปด้วยดี

วัตถุประสงค์การวิจัย: เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ระเบียบวิธีวิจัย: การวิจัยเชิงสำรวจแบบสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ขนาดเตียงไม่เกิน 500 เตียง จำนวน 10 โรงพยาบาล สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนได้ 110 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยสร้างแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าความตรงของเนื้อหา CVI .84 นำแบบสอบถามทดลองใช้กับโรงพยาบาลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน แบบสอบถามมี 3 ส่วน 1. ข้อมูลทั่วไป 2. ปัจจัยเงื่อนไข 3. ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่ง นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ .92 และ.98 ตามลำดับ

ผลการวิจัย: 1) ระดับปัจจัยเงื่อนไขในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กันทุกด้านในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผล: ปัจจัยเงื่อนไขในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญ หากปัจจัยเงื่อนไขระดับสูงจะเป็นปัจจัยเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งได้มากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของเมลิส ปัจจัยเงื่อนไข ได้แก่ การให้ความหมายของการเปลี่ยนผ่าน วัฒนธรรม ความเชื่อ ทัศนคติ สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ การเตรียมความพร้อมและความรู้ เป็นเงื่อนไขเอื้ออำนวยก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินไปด้วยดี ราบรื่น เกิดการเปลี่ยนผ่านได้ง่ายและมีความสมบูรณ์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะ: ผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมให้การสนับสนุน เตรียมความพร้อมการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้อย่างสมบูรณ์

คำสำคัญ: การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ปัจจัยเงื่อนไข ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

[1]Corresponding author พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ [1]Email: Jeejanipanuch@gmail.com*

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ [2]Email: phattharamanatp@nu.ac.th

[3]รองศาสตราจารย์ [3]Email: chanjars@nu.ac.th

[1-3]คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก ประเทศไทย

บทนำ

สถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์การต่าง ๆ เกิดการแข่งขันในการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างกระบวนการทำงานใหม่ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายความเป็นเลิศ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566 - 2570) เน้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีระบบ ทักษะการทำงานกับผู้อื่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การพยาบาล จะช่วยธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและสมรรถนะสูงให้คงอยู่ในองค์การ ได้รับการยอมรับจากทีมสหสาขาวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสร้างผลงานที่เป็นเลิศให้กับองค์การ[1] องค์การพยาบาลได้มีการกำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความสามารถของวิชาชีพพยาบาลให้มีศักยภาพสูงและมีความพร้อมก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย[2] ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและเป็นแรงสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจุบันหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องบริหารจัดการงานพยาบาลที่มีความซับซ้อน มีการปรับบริการพยาบาลให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังสูง อีกทั้งต้องมีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ การประกันคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานเพื่อทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอย่างจำกัดเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด จึงควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ก่อนได้รับตำแหน่งหรือตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อทำให้การดำเนินงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น[3]

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูง หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเผชิญกับภาวะกดดันต่าง ๆ ทั้งความกังวล และความเครียดกับบทบาทใหม่ เนื่องจากมีภาระงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ถูกคาดหวังจากผู้บริหารระดับสูง แพทย์และผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดการสับสนในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ และขอบเขตการบริหารจัดการ การปรับตัวต้องอาศัยการพัฒนาตนเอง และการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้างในการให้คำปรึกษา และให้โอกาสในการบริหารจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ[4] ส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน ขาดการยอมรับ ขาดความเชื่อมั่นในการนำพาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสาเหตุหนึ่งให้บุคลากรลาออก และเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริการพยาบาลลดลง[5] เกิดความเครียดต้องการลาออกจากตำแหน่ง สูญเสียงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนั้นการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นเรื่องสำคัญ การพัฒนาและอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน ช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และเกิดการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม[6]

ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านของเมลิส (transition theory)[7] เป็นกระบวนการเคลื่อนผ่านจากสภาวะหนึ่งไปสู่อีกสภาวะหนึ่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสามารถ บทบาทหน้าที่และแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ถ้าบุคคลมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านทักษะการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และบทบาทที่เหมาะสมต่อการจัดการกับสถานการณ์การเปลี่ยนผ่านที่เกิดขึ้นได้ จะส่งผลให้บุคคลสามารถเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สภาวะใหม่ได้อย่างสมบูรณ์ เช่น เปลี่ยนผ่านจากบทบาทพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้สามารถเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สภาวะหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิจำนวนเตียงน้อยกว่า 500 เตียง จำนวน 10 โรงพยาบาล มีขีดความสามารถในการให้บริการสุขภาพประชาชน โดยมุ่งเน้นส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูความเจ็บป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โรงพยาบาลผ่านการรับรองจากสถาบันพัฒนารับรองคุณภาพ (reaccredit ครั้งที่ 4) องค์การพยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบภารกิจด้านการพยาบาล ปัจจุบันองค์การพยาบาลยังไม่มีการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และไม่มีรูปแบบของโปรแกรมที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีความรู้ เชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญ สามารถแสดงทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการจัดการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการทบทวนวรรณกรรมมีการศึกษาการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน และการเปลี่ยนผ่านจากนักศึกษาพยาบาลมาเป็นพยาบาลวิชาชีพ ยังไม่มีการศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมของพยาบาลวิชาชีพก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และแนวทางการพัฒนาด้านบริหาร รวมทั้งสามารถพัฒนาหลักสูตรอบรมหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป

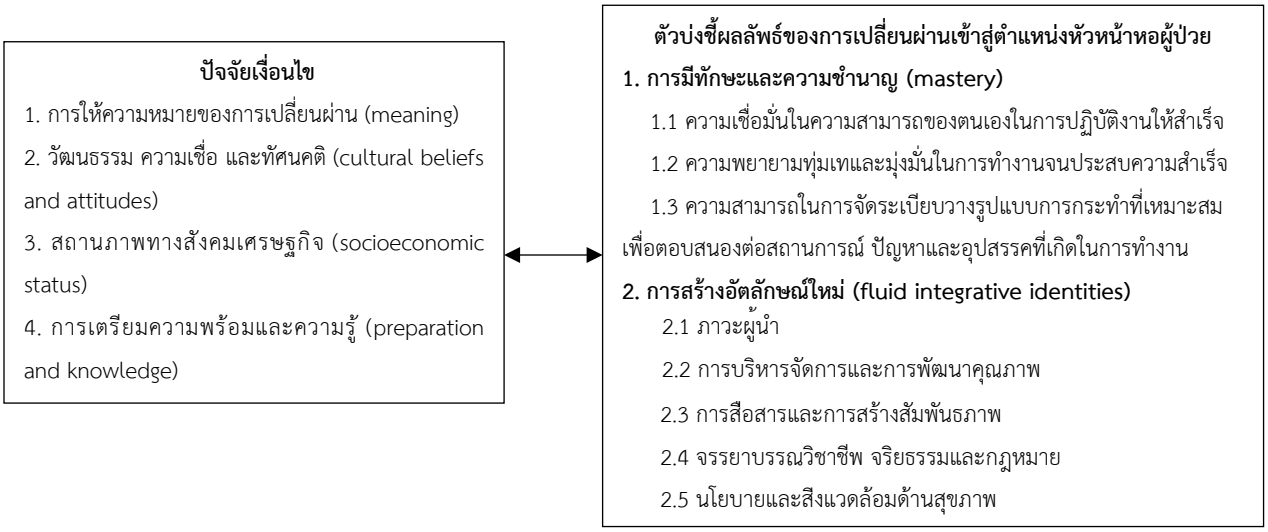
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยเงื่อนไขในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาระดับของตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

สมมุติฐานในการวิจัย

ปัจจัยเงื่อนไขมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การเปลี่ยนผ่านตามทฤษฎีเมลิสปัจจัยเงื่อนไขประกอบด้วย 1) การให้ความหมาย 2) วัฒนธรรม ความเชื่อและทัศนคติ 3) สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ และ 4) การเตรียมความพร้อมและความรู้ ส่วนตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ประกอบด้วย 1) การมีทักษะและความชำนาญ 2) การสร้างอัตลักษณ์ใหม่ เนื่องจากทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านไม่ได้กล่าวถึงรายละเอียดการวัดทักษะและความชำนาญ และการสร้างอัตลักษณ์ใหม่ ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถแห่งตนของเบนดูร่า[8] และแนวคิดการสร้างอัตลักษณ์ใหม่ตามกรอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยของสภาการพยาบาลมาใช้ประกอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจแบบสหสัมพันธ์ (correlational research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ขนาดเตียงไม่เกิน 500 เตียง 10 โรงพยาบาล จำนวน 134 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารโรงพยาบาล และดำรงตำแหน่งอย่างน้อย 1 ปี ขึ้นไป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการของทาโร่ ยามาเน่[9] ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 100 คน เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลได้จำนวน 110 คน คำนวณสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล จากการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ทำการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากรายชื่อแบบไม่ใส่คืนจากทะเบียนรายชื่อของแต่ละโรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเงื่อนไขด้านบุคคล ตามกรอบแนวคิดของเมลิส[7] เป็นคำถามปลายปิดประกอบด้วย 1) การให้ความหมาย 2) วัฒนธรรม ความเชื่อ และทัศนคติ 3) สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ 4) การเตรียมความพร้อมและความรู้ จำนวน 22 ข้อ ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของเมลิส[7] ประกอบด้วย 1) การมีทักษะและความชำนาญ (mastery) โดยใช้แนวคิดของเมลิส[7] และองค์ประกอบแนวคิดการรับรู้ความสามารถแห่งตน[8] 2) การสร้างอัตลักษณ์ใหม่ (fluid integrative identities) โดยใช้แนวคิดของเมลิส[7]และสมรรถนะของสภาการพยาบาล[2] ข้อคำถาม 48 ข้อ โดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปรของการวิจัย (Index of item) ค่าความตรงของเนื้อหา CVI เท่ากับ.84 นำแบบสอบถามทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แบบสอบถามมี 3 ส่วน 1. ข้อมูลทั่วไป 2. ปัจจัยเงื่อนไข 3. ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่ง นำผลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .92 และ.98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังผ่านการอนุมัติให้ทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยนเรศวร และขอหนังสืออนุมัติทำวิจัย จำนวน 10 โรงพยาบาล ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล พร้อมแนบโครงร่างวิจัย และแบบสอบถาม ประสานงานหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลให้มีผู้ประสานงานวิจัยเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์

และประโยชน์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การพิทักษ์สิทธิ์และการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลตามเกณฑ์การคัดเข้าคือ ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารและดำรงตำแหน่งอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ยินดีเข้าร่วมการวิจัย ส่งมอบแบบสอบถาม เอกสารชี้แจงข้อมูลและหนังสือแสดงความยินยอม พร้อมซองเอกสารเพื่อใส่แบบสอบถามกลับคืน ส่งเอกสารทางไปรษณีย์ ขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ใช้ระยะเวลา 8 เดือน ระหว่างเดือนมิถุนายน 2565 ถึงมกราคม 2566 เมื่อเก็บข้อมูลครบแล้วแยกหนังสือแสดงความยินยอมคนละซองส่งคืนผู้วิจัย ตรวจสอบความสมบูรณ์ และลงรหัสแบบสอบถามเพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้รับแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 90 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.8

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ COA No. 165/2022 IRB No.P2-0088/2565 รับรอง วันที่ 2 พฤษภาคม 2565 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างได้รับการชี้แจงข้อมูลวิจัย ชี้แจงสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมการวิจัย ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน มีการป้องกันผลกระทบต่อบุคคล ไม่ระบุชื่อและนามสกุล ข้อมูลทุกฉบับบรรจุลงในซองแบบสอบถาม โดยถือเป็นการปกปิดข้อมูลเป็นความลับ แปลผลข้อมูลโดยไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคล หอผู้ป่วยและโรงพยาบาล นำเสนอผลงานโดยภาพรวม แบบสอบถามถูกจัดเก็บในตู้เก็บเอกสาร โดยปิดล็อคและเก็บกุญแจไว้กับผู้วิจัย และทำลายเอกสารข้อมูลทั้งหมดหลังการวิจัยสิ้นสุด 1 ปี

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยเงื่อนไขและตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและประเมินระดับค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากข้อมูลมีการแจกแจงเป็นโค้งไม่ปกติ จึงหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวด้วยสัมประสิทธิ์สเปียร์แมน (Spearman rank correlation)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 100 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.8 อายุช่วง 31 - 40 ปี ร้อยละ 62.3 ระยะเวลาดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเฉลี่ย 1 - 5 ปี ร้อยละ 56.7 รายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 55.6

2. ปัจจัยเงื่อนไขในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.22, SD = .52) ปัจจัยที่มีคะแนนสูงสุด คือ การให้ความหมายของการเปลี่ยนผ่านอยู่ในระดับมากที่สุด (M = 4.50, SD = .39) ระดับคะแนนต่ำสุด คือ สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ (M = 4.05, SD = .52) และการเตรียมความพร้อมและความรู้ (M = 4.07, SD = .68) อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนในแต่ละด้านของปัจจัยเงื่อนไขในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (N = 90)

ปัจจัยเงื่อนไข	M	SD	การแปลระดับคะแนน
ด้านที่ 1 การให้ความหมายของการเปลี่ยนผ่าน	4.50	.39	มากที่สุด
ด้านที่ 2 วัฒนธรรม ความเชื่อ และทัศนคติ	4.26	.51	มาก
ด้านที่ 3 สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ	4.05	.52	มาก
ด้านที่ 4 การเตรียมความพร้อมและความรู้	4.07	.68	มาก
รวม	**4.22**	**.52**	**มาก**

3. ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 4.26, SD = .47) ด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก (M = 4.49, SD = .51) ด้านที่มีระดับคะแนนต่ำสุด คือ การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (M = 4.12, SD = .52) อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลระดับคะแนนตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำแนกรายด้านและภาพรวม (N = 90)

ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่ง	M	SD	การแปลระดับคะแนน
ด้านที่ 1 การมีทักษะและความชำนาญ	4.20	.54	มาก
1.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.15	.79	มาก
1.2 ความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ	4.33	.58	มาก
1.3 ความสามารถในการจัดระเบียบวางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสม	4.23	.49	มาก
ด้านที่ 2 การสร้างอัตลักษณ์ใหม่	4.23	.44	มาก
2.1 ภาวะผู้นำ	4.14	.45	มาก
2.2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ	4.12	.52	มาก
2.3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	4.13	.43	มาก
2.4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย	4.45	.42	มาก
2.5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ	4.49	.51	มาก
รวม	**4.26**	**.47**	**มาก**

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .85$, $p < .01$) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขด้านวัฒนธรรม ความเชื่อ ทัศนคติกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดระดับสูง ($r = .83$, $p < .01$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขด้านการเตรียมความพร้อมและความรู้ กับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่ง ($r = .78$, $p < .01$) ปัจจัยเงื่อนไขด้านการให้ความหมายกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่ง ($r = .75$, $p < .01$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในภาพรวม (n=90)

ปัจจัยเงื่อนไข / ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่าน	**1. การมีทักษะและความชำนาญ**	1.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1.2 ความพยายามทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานจนประสบความสำเร็จ	1.3 ความสามารถในการจัดระเบียบวางรูปแบบการกระทำที่เหมาะสม	**2. การสร้างอัตลักษณ์ใหม่**	2.1 ภาวะผู้นำ	2.2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ	2.3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	2.4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย	2.5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมสุขภาพ	**รวม**
การให้ความหมายการเปลี่ยนผ่าน	.66**	.58**	.62**	.57**	.75**	.73**	.78**	.65**	.70**	.66**	.75**
วัฒนธรรม ความเชื่อและทัศนคติ	.75**	.65**	.63**	.74**	.84**	.76**	.81**	.69**	.77**	.78**	.83**
สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ	.51**	.43**	.39**	.42**	.60**	.56**	.57**	.53**	.56**	.50**	.58**
การเตรียมความพร้อมและความรู้	.73**	.66**	.66**	.63**	.78**	.69**	.79**	.73**	.72**	.65**	.78**
รวม	.76**	.67**	.64**	.68**	.86**	.78**	.82**	.76**	.78**	.74**	.85**

$p < .01$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยเงื่อนไขในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าปัจจัยเงื่อนไขด้านบุคคลได้แก่ การให้ความหมาย วัฒนธรรม ความเชื่อ และทัศนคติ สถานภาพทางสังคมเศรษฐกิจ และการเตรียมความพร้อมและความรู้ ผลการศึกษาสามารถเอื้ออำนวยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนผ่านได้ดีมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของเมลิส[7] กล่าวว่าปัจจัยเงื่อนไขด้านบุคคลเอื้ออำนวยก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยที่ พบว่า หัวหน้าแผนกต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองและปรับสภาพจิตใจเพื่อส่งเสริมให้ตนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาปรับตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างสมบูรณ์[4] ผลการวิจัยพบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีปัจจัยเงื่อนไขด้านการให้ความหมายของการเปลี่ยนผ่านในระดับมาก เนื่องจากองค์การพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความภาคภูมิใจในการเข้าสู่ตำแหน่งแสดงเห็นได้จากการนำเสนอผลการปฏิบัติงานประจำปีเมื่อได้รับการแต่งตั้งจะปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรับรู้ว่าภาระหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ได้แสดงความสามารถในวิชาชีพ เป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารระดับสูง เพื่อได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร สอดคล้องกับทฤษฎีของเมลิส[7] บุคคลจะเปลี่ยนผ่านได้สำเร็จนั้นมีเงื่อนไขที่สำคัญคือ การให้ความหมายต่อการเปลี่ยนผ่านสามารถเอื้ออำนวยก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยกล่าวว่าการให้ความหมายต่อการเปลี่ยนผ่าน ระดับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนผ่าน สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริม การสร้างความภาคภูมิใจจากความสำเร็จช่วยลดสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน[10] ส่วนปัจจัยเงื่อนไขด้านการเตรียมความพร้อม และความรู้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากเช่นกัน องค์การพยาบาลควรให้การส่งเสริมและสนับสนุน ได้รับการเตรียมความพร้อมด้านการเข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานก่อนได้รับการแต่งตั้ง สั่งสมการเรียนรู้ ค้นคว้าประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการคิดก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ทั้งนี้การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นควรได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ทัศนคติ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสนับสนุนการนิเทศ และมีการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ

เพื่อเพิ่มความมั่นใจ คลายความวิตกกังวลทำให้การเปลี่ยนผ่านมีความสมบูรณ์มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นต้องอาศัยหลายองค์ประกอบ ได้แก่ การเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามมุมมองของตน การเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นตามบทบาทใหม่ และการบูรณาการจนเป็นรูปแบบชีวิตใหม่ การเปลี่ยนผ่านจะสำเร็จหรือสมบูรณ์ได้[11] องค์การพยาบาลจึงควรมีการเตรียมความพร้อม และความรู้ให้กับพยาบาลวิชาชีพที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย จัดโปรแกรมพัฒนาและอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมจะช่วยลดความเครียดในการทำงาน ช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและโรงพยาบาล

2. ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์การพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ใช้มาตรฐานการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) เป็นกลไกในการประมวลผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงการให้บริการและการดูแลผู้ป่วย[12] ซึ่งการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นหัวใจสำคัญของการแข่งขันในเชิงการตลาด จึงต้องมีระบบบริหารการพยาบาลเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย และผลลัพธ์ขององค์การหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต้องบริหารจัดการงานพยาบาล และพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง สู่ความเป็นเลิศ จึงควรมีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งด้านความรู้และประสบการณ์ก่อนได้รับตำแหน่งเพื่อทำให้การดำเนินงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น[2]

ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย การสร้างอัตลักษณ์ใหม่เป็นการปรับเปลี่ยนลักษณะเฉพาะของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ ความรู้ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองให้มีความสอดคล้องกับการได้รับการแต่งตั้ง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม ยอมรับในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สามารถปฏิบัติสมรรถนะ 5 ด้าน[2] ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ 3) ด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ 4) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรม และกฎหมาย และ 5) ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ พบว่า ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับมาตรฐาน HA ตอนที่ 1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร องค์การต้องมีขีดความสามารถ และความเพียงพอของบุคลากรเพื่อให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จ ควรจัดให้มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อสวัสดิภาพ สุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคลากร สอดคล้องกับมาตรฐานการพยาบาล พ.ศ.2562 มาตรฐานที่ 2 มีบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ องค์การพยาบาลควรมีการบริหารจัดการบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในหอผู้ป่วย ที่ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นสิ่งสำคัญที่จะพัฒนาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรหาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุข สร้างจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้แก่บุคลากร[10] ส่วนด้านที่ระดับคะแนนต่ำสุดคือ การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามสมรรถนะที่สภาการพยาบาลกำหนด

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ เป็นองค์ประกอบที่อธิบายถึงการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้การจัดการเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง การแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ที่สำคัญในการทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดสุพรรณบุรี[5] ด้านการบริหารจัดการการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์[13] อภิปรายว่า การบริหารทางการพยาบาลในปัจจุบันที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป มีเป้าหมายหลักเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการแนวใหม่ คือการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นกลวิธีหนึ่งที่ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดโครงการ กิจกรรม และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลง ช่วยให้การดำเนินพันธกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ[2] รวมถึงความสามารถในการถ่ายทอดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้จัดอบรมการวิเคราะห์องค์กร กำหนดเป้าหมาย วางแผนและกำหนดอัตรากำลังให้มีความสอดคล้องกับนโยบายโรงพยาบาลในสภาวะปกติหรือขาดแคลนอัตรากำลัง ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารจัดการผลลัพธ์ของหน่วยงานโดยนำมาวางแผน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขกับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า การที่จะเกิดตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านได้นั้น ปัจจัยเงื่อนไขด้านบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญ หากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีปัจจัยเงื่อนไขด้านบุคคลในการเปลี่ยนผ่านระดับสูงจะเป็นปัจจัยเอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีของเมลิส[7] อธิบายว่าปัจจัยเงื่อนไขด้านบุคคลเป็นเงื่อนไขเอื้ออำนวยก่อให้เกิดประโยชน์ ทำให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินไปด้วยดี ราบรื่น เกิดการเปลี่ยนผ่านได้ง่ายและสมบูรณ์มากขึ้น เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าวัฒนธรรม ความเชื่อ ทัศนคติ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับทฤษฎีของเมลิส[7] ที่อธิบายว่าปัจจัยเงื่อนไขด้านวัฒนธรรม ความเชื่อ และทัศนคติเป็นด้านที่สำคัญที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ต่อการเปลี่ยนผ่าน โดยเป็นปัจจัยเอื้ออำนวยให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินไปได้ดี เป็นแบบแผนการปฏิบัติตัวที่เป็นที่ยอมรับซึ่งเป็นผลมาจากความคิด ความเข้าใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีต่อการได้รับการแต่งตั้งผู้บริหารให้การยอมรับ เป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพ ได้จากความรู้ความสามารถไม่ใช่อายุงาน เป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยปัจจัยดังกล่าวส่งเสริมให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินไปได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองและปรับสภาพจิตใจเพื่อส่งเสริมให้ตนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาปรับตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สามารถแสดงให้เห็นว่าตนเองสามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการส่งเสริมจูงใจ เพิ่มทัศนคติทางบวกในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การพัฒนาด้านวิชาการและการวิจัยเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำในอนาคต ยกระดับมาตรฐานทางการพยาบาลสู่ระดับสากล[14] ปัจจัยเงื่อนไขด้านการเตรียมความพร้อมและความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนผ่านของเมลิส[7] อธิบายว่าปัจจัยเงื่อนไขด้านการเตรียมความพร้อมและความรู้ สามารถเอื้ออำนวยและส่งผลต่อผลลัพธ์ของการเปลี่ยนผ่านได้ดี เป็น

กลวิธีที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนผ่านที่เกิดขึ้นให้ผ่านไปด้วยดี การเตรียมตัวก่อนรับมอบหมายในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำความเข้าใจศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ นำสิ่งที่สั่งสมจากการเรียนรู้ค้นคว้า ประสบการณ์ที่ผ่านกระบวนการคิด นำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน จะส่งผลต่อผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับสูง ทั้งด้านการมีทักษะและความชำนาญและการสร้างอัตลักษณ์ใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพด้านภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลและต้องใช้เวลาในการฝึกระยะยาว ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล[15] องค์การพยาบาลมีการกำหนดคุณลักษณะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สามารถปฏิบัติสมรรถนะ 5 ด้าน[2] ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรม และกฎหมาย และด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ โดยมีการจัดกิจกรรม Succession Plan และมีการจัดระบบพยาบาลพี่เลี้ยงบริหารทางการพยาบาล โดยมอบหมายให้ผู้บริหารในระดับรองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาลเป็นพี่เลี้ยงและที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานในแต่ละสายงาน ส่งผลให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ ความเข้าใจและมั่นใจในการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น มีแผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาอบรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน พัฒนาด้านทักษะภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง ทักษะการติดต่อสื่อสารให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความพร้อมและสมบูรณ์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการวางแผนส่งเสริมให้การสนับสนุน และเตรียมความพร้อมการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างสมบูรณ์

2. นำไปพัฒนาเป็นหลักสูตรอบรมเตรียมความพร้อมการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยให้กับผู้บริหารทางการพยาบาล

3. การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นการสร้างเสริมแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขด้านชุมชนและสังคม กับตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

References

1. Rattanasarn S. The development of a competency assessment scale for head nurses. Thai Red Cross Nursing Journal 2008;1(2-3):38-54.
2. Nursing Council. Competencies of nursing administrators. Bangkok: Nursing Council; 2019.
3. Nursing Council. Competencies of nursing administrators. Bangkok: Nursing Council; 2013.
4. Charoenkit W. Experiences of role transition from a head of department to a manager of nursing devision in private hospital [master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2017.
5. Leksomboonsuk K. The components of the head nurse competency at the tertiary hospital in Suphanburi Province [unpublished master's thesis]. Bangkok: Christian University of Thailand; 2012.
6. Sawat-Chuto P, Wangsukpaisarn A. Transition experiences of nursing students practicing first time in the ward. The Journal of Faculty of Nursing Burapha University 2019;27(3):32-42.
7. Meleis AI. Role insufficiency and role supplementation: a conceptual framework. In: Meleis AI, editors. Transition theory middle-range and situation-specific theories in nursing research and practice. New York: Springer Publishing; 2010.
8. Bandura, A. Self-efficacy. In: Encyclopedia of Human Behavior, Volume 4. New York: Academic Press; 1994. P. 77-81
9. Srisatinarangul B. The methodology of nursing research. Bangkok: U and I Intermedia; 2010.
10. Chaiyarit P. (2015). Factors affecting happiness at work of professional nurses at community hospitals in eastern region. The Journal of Faculty of Nursing Burapha University 2015;23(1): 40-54. (in Thai)
11. Kumaran, S, Carney, M. Role transition from student nurse to staff: facilitating the transition period [Internet]. [cited 2014 Aug 20].
12. Quality Assurance Institute. Hospital and healthcare standards. 5th ed. Bangkok: Quality Assurance Institute; 2022. (in Thai)
13. Rattanasarn S. The development of a competency assessment scale for head nurses. Thai Red Cross Nursing Journal 2008;1(2-3):38-54. (in Thai)
14. Chaiyarerk P., and Charansin K. A study of the development of professional nurses into head nurses' position, regional hospital [master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2015.
15. Announcement of the nursing and midwifery council on nursing standards 2019. The Government Gazette Volume 36, Chapter 97D Special. Bangkok: Royal Gazette; 2019.