



ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศรีนครินทร์*

เกียรติพร เชื้อโพหนอง พย.ม.**

จิตภินันท์ ศรีจักรโคตร PhD ***

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 5 ปี จาก 15 แผนกการพยาบาล จำนวน 352 คน โดยศึกษาประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามวัดการสอนงาน 3) แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ .90 และ .90 ตามลำดับ หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = .98 และ .98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้ระดับการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.67) 2) ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.59) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง ($r = 0.321$)

คำสำคัญ: การสอนงาน การสอนงานของหัวหน้า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

*วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



The Relationship between Managerial Coaching of Head Nurses and Intention to Stay of Professional Nurses in Srinagarind Hospital*

Kiattiporn Chueaponthong M.N.S.**

Jitpinan Srijakkot PhD***

Abstract

The purpose of this descriptive research was to study of the relationship between managerial coaching of head nurses and intention to stay of professional nurses in Srinagarind Hospital. The population were 352 nurses who worked 6 months to 5 years in Srinagarind Hospital. Research questionnaires consist of were 3 parts 1) Personal information 2) Managerial coaching 3) Nurses Intent to stay. Content validity of instruments in part 2 and 3 was test by 5 experts with content validity index (CVI) as 0.90 and 0.90, respectively. Reliability test with Cronbach's Alpha Coefficiency were 0.98 and 0.98, respectively. Data was analyzed by frequency, percentage, standard deviation and correlation analysis by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results were as follows: 1) Managerial coaching of head nurses was at aim high level ($\bar{x}$ =3.80, S.D.=0.67) 2) Intent to stay in the nursing profession was at aim high level ($\bar{x}$ = 3.66, S.D.= .59) 3) The correlated of managerial coaching of head nurses and intent to stay was at a moderate level (r = .321, p -value < .01)

Keywords: coaching, managerial coaching, intent to stay

*Thesis of Master of Nursing Science, Faculty of Nursing, Khon Kaen University.

**Student, Master of Nursing Science Program in Nursing Administration.Faculty of Nursing, Khon Kaen University.

***Assistant Professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University.



บทนำ

ในปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลกำลังประสบปัญหาขาดแคลนอัตราากำลัง จากข้อมูลของสภาการพยาบาลที่มีการศึกษาการคาดประมาณความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วย วิธีคาดประมาณการใช้บริการสุขภาพ (Health demand method) ทั้งจากไทยและต่างชาติพบว่า ในระหว่างปีพ.ศ. 2553- 2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลประมาณ 163,500-170,000 คน ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพ ทำงานในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศประมาณ 130,388 คน จากข้อมูลดังกล่าว ยังขาดแคลนพยาบาลอยู่ประมาณ 33,112 คน¹ นั้นแสดงว่าพยาบาลที่อยู่ในวิชาชีพต้องให้การพยาบาลประชากรในจำนวนที่มากกว่าสัดส่วนมาตรฐาน ในขณะที่ภาระงานเพิ่มขึ้นทั้งจากความคาดหวังของสังคม นอกจากจะขาดแคลนแล้ว ในปัจจุบันยังพบว่ามีการลาออกจากงานพยาบาลเพื่อทำงานอื่นๆ ตลอดจนย้ายหน่วยงานจำนวนมาก ยิ่งทำให้ขาดแคลนเพิ่มขึ้น ซึ่งการลาออกหรือย้ายหน่วยงานนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย และส่งผลต่อความเชี่ยวชาญในงาน เพราะพยาบาลต้องอาศัยทั้งความรู้และการสั่งสมประสบการณ์บูรณาการร่วมกันเพื่อให้สามารถประเมินความเสี่ยงต่างๆ ให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ จนได้ผลลัพธ์ของการรักษาพยาบาลคือผู้ป่วยปลอดภัย ไม่มีภาวะแทรกซ้อน และผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องหาวิธี ที่จะส่งเสริมให้พยาบาลมีความตั้งใจคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลให้นานที่สุด

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent to stay) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลถึงความเป็นไปได้ว่าจะคงอยู่ในวิชาชีพที่ทำในปัจจุบัน เป็นการแสดงเจตนาที่จะปฏิบัติกรพยาบาลในโรงพยาบาลที่ตนสังกัดอย่างต่อเนื่อง² การที่บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงานโดยปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเป็นระยะเวลานาน จะทำให้องค์กรมีจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญในงานเพิ่มขึ้น หน่วยงานไม่ต้องสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทนความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่นปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้การบริหารทางการพยาบาลในปัจจุบันให้ความสำคัญกับแนวคิดการสอนงานเพื่อการจัดการทางการพยาบาล (Managerial

coaching) ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การสอนงานเป็นวิธีการที่ได้รับการยอมรับว่าใช้ได้ดีในการดัดศักยภาพ ของตัวบุคคลออกมาอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้มีการคิดแก้ปัญหา การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพิ่มความรู้สึภาคภูมิใจพึงพอใจ เพิ่มอัตราการคงอยู่ในงาน³ มีการศึกษาวิจัยหลายงานที่พบว่า การสอนงานเป็นวิธีพัฒนาบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรใหม่ว่าทำให้พยาบาลใหม่มีความพึงพอใจในงานและต้องการทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป³⁻⁵ การสอนงานส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การจงใจในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร การสอนงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรใน 2 ทิศทาง คือ การสอนงานที่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้สอนงานกับบุคลากรทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความดึงดูดใจที่มีต่อองค์กร ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในงานได้ ช่วยให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่และเป้าหมายขององค์กร เป็นผู้ขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ในขณะเดียวกันผู้ที่ทำหน้าที่สอนงานก็ได้ทบทวนความรู้ แนวปฏิบัติ และพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กัน⁶

ในบริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่มีการกิจหลักคือการผลิตบัณฑิตแพทย์ สนับสนุนการผลิตบัณฑิตพยาบาล รวมถึงบุคลากรที่มีสุขภาพอื่นๆ นอกจากนี้ยังต้องมีการกิจในการให้การรักษายาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการรักษายาบาล สนับสนุนการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ทั้งยังต้องมีการจัดระบบบริการ ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และนโยบายทุกระดับ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จึงต้องมีความรู้ความเข้าใจทั้งด้านการให้การรักษายาบาลตามมาตรฐาน มีความรู้เท่าทันเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่มีการพัฒนาตลอดเวลา มีความพร้อมในการเป็นแหล่งความรู้และศึกษาดูงานทั้งพยาบาล และบุคลากรที่มีสุขภาพทุกระดับ ต้องสนับสนุนการท้าววิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ตลอดจนสามารถท้าววิจัยได้ ทั้งยังต้องเข้าใจนโยบายและแผนการดำเนินงานต่างๆ ทั้งระดับองค์กรและ



ระดับประเทศ จึงมีความต้องการพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นผู้ขับเคลื่อนศูนย์ความเชี่ยวชาญต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ และสามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืน แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และบุคลากรมีการลาออกในแต่ละปีเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกับปัญหาขาดแคลนนั้รากำลังในระดับประเทศ มีโดยมีอัตราการโอนย้าย ลาออก 5 ปี ย้อนหลังถึงร้อยละ 4.17-6.91 ต่อปี⁷ ทั้งนี้มีรายงานการวิจัยที่ระบุให้เห็นความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามของการสอนงานกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน (Turnover Intention) และส่งผลโดยอ้อมมากกว่าทางตรง³ ซึ่งความตั้งใจในการลาออกจากงานนี้มีความหมายในทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และยังไม่มีงานวิจัยที่ทดสอบความสัมพันธ์ของการสอนงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานจึงควรมีการศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ดังกล่าว

สมมติฐานการวิจัย

การสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์
2. ศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 5 ปี ที่ปฏิบัติงานทั้งหอผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จำนวน 352 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ ระดับ

การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ส่วนที่ 2 แบบประเมินการสอนงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการออกแบบจิตของ Park³ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ (Intention to stay) ที่ผู้วิจัยบูรณาการ จากงานวิจัยของ Cowin and Hengstberger⁸ และ McCloskey⁹

การหาคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

1) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการสอนงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์พยาบาลด้านการบริหารทางการพยาบาล 3 ท่าน และผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 2 ท่าน โดยได้ค่า CVI (Content Validity Index) เท่ากับ 0.90

2) การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ได้ทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระยะเวลา 6 เดือน ถึง 5 ปี ที่ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความตั้งใจคงอยู่ในงาน เท่ากับ .98 และ .98 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในหอผู้ป่วยปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) ระดับการสอนงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยของคะแนนและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการสอนงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

จริยธรรมการวิจัย การวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ผลการวิจัย

1. ประชากร มีอายุ 22- 30 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92.9 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.5 การศึกษาจบระดับปริญญาตรีมากที่สุด

ร้อยละ 98.3 มีประสบการณ์ในการทำงานหอผู้ป่วยปัจจุบัน 2 ปี มากที่สุด ร้อยละ 24.15 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ 1-5 ปี ร้อยละ 94.89 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	327	92.90
ชาย	25	7.10
อายุ		
22 - 30 ปี	337	95.73
31 - 40 ปี	15	4.27
Min = 22 ปี, Max = 40 ปี, = 26.14 ปี, S.D. = 2.44		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	346	98.30
ปริญญาโท	6	1.70
สถานภาพสมรส		
โสด	308	87.50
สมรส	44	12.50
ประสบการณ์ในการทำงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน		
1 ปี	63	17.90
2 ปี	85	24.15
3 ปี	65	18.46
4 ปี	76	21.59
5 ปี	63	17.90
Min = 1 ปี, Max = 5 ปี, = 2.97 ปี, S.D. = 1.38		
ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์		
1 - 5 ปี	334	94.89
มากกว่า 5 ปี	18	5.11

2. ระดับการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.80$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านที่มี

คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การอำนวยความสะดวกและช่วยกระตุ้นให้มีการพัฒนา ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.67) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ แยกตามรายด้าน

การสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศรีนครินทร์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผลระดับการสอนงาน
การสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.87	0.71	สูง
การทำงานเป็นทีม	3.87	0.70	สูง
การให้คุณค่าคนมากกว่าตำแหน่งหน้าที่	3.64	0.76	สูง
ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.69	0.81	สูง
อำนวยความสะดวกและช่วยกระตุ้นให้มีการพัฒนา	3.96	0.67	สูง
รวม	3.80	0.67	สูง



3. ระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.66$, S.D. = 0.59) ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงาน

ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์มีความสัมพันธ์ ในทิศทางบวกระดับปานกลาง ($r= 0.321$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์	r	p-value	การแปลผล ความสัมพันธ์
1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย	.296	.001	ระดับต่ำ
2) การทำงานเป็นทีม	.336	.001	ระดับปานกลาง
3) การให้คุณค่ามากกว่าตำแหน่งหน้าที่	.340	.001	ระดับปานกลาง
4) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	.314	.001	ระดับปานกลาง
5) อำนาจความสะดวกและช่วยกระตุ้นให้มีการพัฒนา	.323	.001	ระดับปานกลาง
รวม	.321	.001	ระดับปานกลาง

การอภิปรายผล

1. การสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศรีนครินทร์

การสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.80 S.D. = .67

1) **ด้านการอำนวยความสะดวกและกระตุ้นให้มีการพัฒนา** ผลการศึกษาด้านนี้มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูงเฉลี่ยรวม 3.96 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลรับรู้ถึงการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งในรูปแบบของการส่งฝึกอบรม การมอบหมายงานให้รับผิดชอบในตำแหน่งหรือการทำงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น ซึ่งในบริบทของโรงพยาบาลที่เป็นโรงเรียนแพทย์มีการจัดอบรมทั้งในและนอกสถานที่และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง นอกจากนี้แต่ละหอผู้ป่วยยังได้กำหนดสมรรถนะเฉพาะและมีการประเมินแต่ละคนให้เหมาะสมกับระดับของการปฏิบัติงาน และมีนโยบายให้มีการส่งบุคลากรต่างๆ ฝึกอบรมจนสามารถมีสมรรถนะในระดับที่หน่วยงานกำหนด ทั้งยัง มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญ

2) **ด้านการทำงานเป็นทีม** พบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้การสอนงานด้านนี้ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.87 อภิปรายได้ว่า ในกระบวนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้นในแต่ละวันแต่ละเวรในทุกแผนกขอฝ่ายการพยาบาลนั้นบุคลากรทางการพยาบาลมีโอกาส

ได้รับสัมพันธภาพในเชิงการช่วยเหลือจากหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่อย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตร ด้วยบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งทำหน้าที่บริหารจัดการทั้งด้านการมอบหมายงาน การสนับสนุนส่งเสริม การเสริมพลังอำนาจให้เกิดการทำงานเป็นทีม การรับรู้จึงออกมาในระดับสูง นอกจากนี้ด้วยพันธกิจของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ และเข็มมุ่งของฝ่ายการพยาบาล มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมทั้งในการทำงานโดยตรงและทางอ้อม ทั้งในระดับแผนก หอผู้ป่วยและระดับบุคคล หัวหน้าหอผู้ป่วยมีโอกาสดำเนินการนโยบายและการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในรูปแบบของคณะกรรมการดำเนินโครงการ ในหน่วยงานหรือหอผู้ป่วย เช่น การพัฒนางานคุณภาพในรูปแบบการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง CQI การทำโครงการวิจัย การดำเนินงานในลักษณะโครงการต่อเนื่องมีความยากไม่สามารถดำเนินการเสร็จในระยะสั้น ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีโอกาสเสริมพลังอำนาจ การจัดการความขัดแย้งในทีม^{10,11} ทำให้บุคลากรรับรู้ได้ถึงทักษะการสอนงานในมิตินี้ในระดับสูง

3) **ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย** มีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.87 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้การสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับสูงผ่านการสื่อสารที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้พยายามมีการจัดระบบให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะพยาบาลมีการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกันทุกคน มีการผลัดชั้นเวรเข้า ป้าย ดึก ดังนั้นการจัดระบบสื่อสารให้พยาบาลสามารถเข้าใจตรงกัน ความถูกต้องของข้อมูลและการสื่อสารอย่างเปิดเผยทำให้เกิดความ



พึงพอใจในงานและหัวหน้างาน การสื่อสาร ระหว่างกันต้องเปิดเผย ชัดแจ้ง ตรงไปตรงมา พูดความจริง โดยไม่คำนึงถึงว่าข้อมูลที่พูดนั้นจะเป็นในทางบวกหรือในทางลบ ไม่โกหก หรือมีลบลมคมนัย และมีความซื่อสัตย์ต่อกัน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ในระยะยาว และจะได้รับความไว้วางใจกลับมา หัวหน้าหรือผู้ช่วยจึงควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งในด้านการถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารให้ผู้ปฏิบัติการได้ทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้งเป็นแนวทางเดียวกันเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถตอบสนองต่อนโยบายได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

4) ด้านยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
ผลการศึกษาพบว่าการสอนงานในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรวม 3.69 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่างๆ มีความแตกต่างกันทั้งด้าน ภูมิหลัง ของครอบครัว ความคิด ทักษะ ค่านิยม บุคลิกภาพ ความเชื่อและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน การที่จะดึงศักยภาพของแต่ละคนออกมาให้ทำงานได้เต็มที่จะต้องใช้วิธีการที่แตกต่างกัน ในการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วย มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและมีการพัฒนาบุคลากรตามความสนใจของพยาบาลแต่ละคน ภายใต้บริบทขององค์กร มีการปฏิบัติโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ไม่เลือกปฏิบัติ เคารพการตัดสินใจของพยาบาลแต่ละคน

5) ด้านการให้คุณค่าคนมากกว่าตำแหน่งหน้าที่
ผลการศึกษาพบว่าการสอนงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง งานพยาบาลเป็นงานที่หนัก เสียสละ พยาบาลระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยต้องอาศัยทั้งความรู้ในเชิงวิชาการและจิตบริการดังนั้นถ้าพยาบาลรู้ตัวว่าตัวเองมีความสำคัญในหน่วยงานและผู้บริหารเห็นความสำคัญ ย่อมทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้ดี ผู้บริหารจึงได้มีการให้ความสำคัญโดย เปิดโอกาสให้พยาบาลได้มีการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอผลงานในเวทีต่างๆ เพื่อให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความภาคภูมิใจในงาน ทั้งยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นเสนอแนะการพัฒนาหน่วยงานในการประเมินบุคลากรทุกปี อีกด้วย ซึ่งส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน อย่างไรก็ตามในด้านนี้มีข้อคำถามที่มีคะแนนต่ำที่สุด คือ ในกรณีที่ขัดแย้งเกี่ยวกับการทำงาน หัวหน้าหรือผู้ช่วยของท่านให้ความสำคัญกับความต้องการของ

พยาบาลมากกว่างานในหน้าที่ ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยคือ 3.45 เป็นข้อคำถามเดียวในการวิจัยครั้งนี้ที่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นเพราะทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะโรงพยาบาลศรีนครินทร์ได้มีการบริหารงานในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งต้องมีการประเมินผลงานตามตัวชี้วัด เป็นโรงพยาบาลที่ผู้รับบริการคาดหวังว่าจะต้องให้บริการอย่างมีคุณภาพ หัวหน้าหรือผู้ช่วยจึงต้องเน้นที่ผลการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน

2. ความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์

ผลการวิจัย พบว่าความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ อยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 3.66 S.D.= 0.59 ซึ่งอธิบายได้ว่าพยาบาลที่เลือกมาทำงานที่โรงพยาบาลศรีนครินทร์เลือกด้วยความสมัครใจ ไม่ได้มีการใช้ทุนผูกพันการทำงานเป็นความพึงพอใจของบุคลากรเองจึงทำให้มีความต้องการอยู่ทำงานในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่าข้อที่มีคะแนนความตั้งใจอยู่ในงานสูงที่สุด คือท่านภูมิใจเมื่อบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยคือ 4.37 S.D.=.74 นั้นหมายความว่าพยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับเป็นโรงพยาบาลที่มีแพทย์เชี่ยวชาญและการบริการพยาบาลที่ได้รับการยอมรับทั้งจากคำบอกเล่าของผู้ใช้บริการและเป็นที่ศึกษาดูงานของบุคลากรพยาบาลจากแหล่งศึกษาต่างๆ ตลอดจนจากโรงพยาบาลทั่วประเทศซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุวิมล สุบรรณพงษ์¹² ที่พบว่าความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์

ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกระดับปานกลาง ($r = .321, p\text{-value} < .001$) นั้นเป็นเพราะการสอนงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วยเป็นการแสดงออกของหัวหน้าหรือผู้ช่วยในการยอมรับคุณค่าของคนทำงาน ยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความแตกต่าง มีการส่งเสริมให้



บุคลากรพยาบาลเกิดการพัฒนาด้านตนเองและวิชาชีพทั้งโดย การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ ส่งเสริมให้มีการศึกษา ด้งานให้เกิดการเรียนรู้ สนับสนุนและเอื้ออำนวยให้พยาบาล ซึ่งต้องปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นตลอดเวลาได้ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น ให้มีการทำงานเป็นทีมทั้งยังมีการ สื่อสารที่ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในผู้ประกอบ วิชาชีพด้วยซึ่งการแสดงออกเหล่านี้ก่อให้เกิดความสบายใจ ใ่ว่างใจ รู้สึกมีคุณค่าเช่นเดียวกับการศึกษาของพาร์ค (Park)³ ที่พบว่าการสอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความ สัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำกับความตั้งใจลา ออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามยังม ีการวิจัยที่พบว่าสอนงานมีความสัมพันธ์กับหลายปัจจัย เช่น แรงจูงในการทำงาน การพัฒนางาน ความยึดมั่นผูกพัน องค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับความตั้งใจ คงอยู่ในงานของบุคลากรอีกด้วย¹³⁻¹⁷ ดังนั้นผู้บริหารทางการ พยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว และมีการ ปรับการสอนงานไปใช้ในแต่ละหน่วยงานให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม บริบทของการทำงานเพื่อให้บุคลากรรับรู้ถึงการ สอนงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อเป็นอีกหนึ่งปัจจัยให้เกิด ความตั้งใจคงอยู่ในงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพอจะยืนยันได้ว่าการสอนงานมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานได้ ดังนั้นฝ่ายการ พยาบาลควรกำหนดให้ทักษะการสอนงานเป็นสมรรถนะ ด้านการบริหารจัดการสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยและมีระบบ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสมให้มีระดับสมรรถนะที่อยู่ ในระดับมาตรฐาน เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถใช้ทักษะ การสอนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการฝึกทักษะ การสอนงานนี้ในผู้ที่จะเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อให้สามารถ นำมาใช้ในการบริหารพยาบาลเมื่อทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย
2. ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการสอนงานสำหรับ ผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน ให้สามารถนำไปใช้จริงในงานได้ เช่น รูปแบบการสอนงาน สำหรับผู้ตรวจการทางการแพทย์ รูปแบบการสอนงาน สำหรับหัวหน้าพยาบาล รูปแบบการสอนงานสำหรับหัวหน้า เเวเป็นต้น
3. การวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์แบบ 2 ตัวแปร กับการคงอยู่ในงานเท่านั้น ผลที่เกิดขึ้นพบความ

สัมพันธ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง จึงควรมีการ วิจัยที่ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับ การสอนงานในรูปแบบพหุสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัวเพื่อ อธิบายรูปแบบการสอนงานได้มากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณา ตรวจสอบเครื่องมือพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์และ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ทุกท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

1. วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษฎา แสงวดี. ข้อเสนอ เชนนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล วิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล 2555; 27:5-12.
2. จาริณี ศรีประเสริฐ. เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิเขตภาคเหนือ. [วิทยานิพนธ์]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2550.
3. Park S. Relationships among managerial coaching in organizations and the outcomes of personal learning, organizational commitment and turnover intention. [Doctoral dissertation]. Minnesota: University of Minnesota; 2007.
4. กานต์พิชชา เก่งการช่าง. เจนเนอร์เรชั่นกับความ ท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสาร สังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ 2556; 1: 15-27.
5. Byrne G. Guest Editorial: Unlocking potential - coaching as a means to enhance leadership and role performance in nursing. Journal of clinical Nursing, The Author 2007; 1987-1988.
6. อาภากร ภูววิทยพันธ์. สอนงานอย่างไรให้ได้งาน. พิมพ์ ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนต์เตอร์; 2550.
7. ปรีศนา ไชบุญ และคณะ. สัดส่วนและสาเหตุการลาออก ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ศรีนครินทร์ เวชสาร 2554; 26: 233-238.



8. Cowin LS, Hengstberger-Sims, C. New graduate nurse self concept and retention: A Longitudinal survey. *International of Nursing studies* 2006; 43: 59-70.
9. McCloskey JC. Two requirements for job contentment: Autonomy and social integration. *Journal of Nursing Scholarship* 1990; 22: 140-143.
10. บุษบา สังข์ทอง, วาสนี วิเศษฤทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัย การทำงานเป็นทีม ความมีอิสระในงานกับคุณภาพบริการของหอผู้ป่วยวิกฤต ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร* 2552; 3: 47-58.
11. จิราภรณ์ เตชะอุดมเดช, เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย, เดชา ทำดี. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *พยาบาลสาร* 2559; 43: 117-127.
12. สุวิมล สุบรรณพงษ์. การศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม ความภาคภูมิใจในองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2557.
13. Evered RD, Selman JC. Coaching and the art of management. *Organizational Dynamics* 1989; 4: 16-32.
14. Orth CD, Wilkinson HE, Benfari RC. The manager's role as coach and mentor. *Organizational Dynamics* 1987; 15: 66-74.
15. Stowell SJ. Coaching: A commitment to leadership. *Training and Development Journal* 1988; 6: 34-38.
16. พิริยา พิมพ์อรุณ. ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2557.
17. บุญช่วย ศิลาหม่อม, วรณี เตียววิศเรศ, อาริรัตน์ ขำอยู่. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ* 2561; 36(1): 62-71.