

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร ต่อสมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร

Relationship Between Selection Factors on the Administrative Performance of Professional Nurse in Foundation Hospital in Bangkok

ณัชนชล ดาวฤกษ์, พย.ม., Nathachon Daorerk, M.N.S.^{1*}

ปานตา อภิรักษ์นภานนท์, ประ.ด., Panta Apiruknapanond, Ph.D.²

อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย, ค.ด., Oraphun Lueboonthavatchai, Ph.D.³

¹พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

¹Professional Nurse, Nursing Department, Saint Louis Hospital

²อาจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

²Lecturer, Faculty of Nursing, Saint Louis College

³รองศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

³Associate Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Saint Louis College, Sathorn, Bangkok

*Corresponding Author Email:ladolp@gmail.com

Received: July 24, 2022

Revised: April 20, 2023

Accepted: June 26, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การในการดูแลบุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงานในวิชาชีพ การเข้ารับการอบรมบริหารการพยาบาล รายได้ 2) ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การมีต้นแบบที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรหน่วยงานและครอบครัว สถานที่ปฏิบัติงาน ทักษะติดต่อการบริหารการพยาบาล และการได้รับความยุติธรรม กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากสภาการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 205 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานครและ แบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา มีค่าดัชนีความตรง เท่ากับ .92 และค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาได้เท่ากับ 0.92. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาประสบการณ์การทำงาน การเข้ารับการอบรมบริหารการพยาบาล และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร 3) ประสบการณ์การทำงานโดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารทางการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและกำหนดสมรรถนะการบริหารของพยาบาลให้เหมาะสมต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะ การบริหารการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมูลนิธิ

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study the level of administrative competence of registered nurses in Foundation hospital in Bangkok, and to examined the relationship between the selection factors, which consisted of personal factors comprising sex, age, marital status, burden of taking care of family members, education level, duration of work, place of work, admission to nursing management training and income 2) work experience consists of having good role model, getting support from the organizations and families , place of work, attitude towards nursing administration and getting justice with the competence of professional nurses in the Foundation hospital in Bangkok. The sample group was registered nurses by the Nursing Council for not less than 5 years, amounting to 205 registered nurses selected by a simple random. Research instruments were comprised of demographic data, experience of work and perceived of administrative performance of professional nurse. The quality of questionnaires, the content validity was .92 and reliability was .92. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, chi-square and Pearson's correlation coefficient. The results indicated that as follows: 1) the total level of the administrative competency of professional nurses was at a high level. 2) personal factors comprising sex, age, marital status, burden of taking care of family members, education level, duration of work, place of work, admission to nursing management training and income found that there were no statistically significant relationship with the administrative competency of professional nurses at Foundation

hospitals in Bangkok 3) the experience of work by overall and each aspect were significantly associated with administrative competence of registered nurses in Foundation hospital in Bangkok with a statistical significance of .05. According to the results can provide a guideline for developing appropriate administrative performance of professional nurse .

Keywords : competency, administrative of professional nurse, Foundation hospital

บทนำ

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ที่ต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีความสำคัญสูงสุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงาน กำกับดูแลบริหารจัดการให้งาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ประสานความต้องการของบุคคล งาน และความ ต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) นอกจากนี้ ผู้บริหารทางการแพทย์ระดับ หัวหน้าหอผู้ป่วยยังเป็นผู้สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ดังนั้น พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นผู้บริหารที่มีภาระหน้าที่ทั้งการจัดการการบริการพยาบาลถึงผู้ใช้บริการโดยตรง และบริหารบุคคลทรัพยากรเพื่อการบริการที่ตรงถึงผู้ใช้บริการ จึงต้องใช้สมรรถนะต่าง ๆ รอบด้านที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในทุกมิติ เพื่อผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพ (สภาการพยาบาล, 2556)

การเปลี่ยนผ่านจากพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นการเปลี่ยนผ่านทางสถานการณ์ที่มีความสำคัญเนื่องจากการเปลี่ยนผ่านนี้จะส่งผลต่อ การรับรู้ความพร้อมในสมรรถนะที่จำเป็นของตนเอง ความเชื่อมั่น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความมั่นใจในการบริหารของตน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรมนัส ฌณิจะปรการ, 2560)

แผนยุทธศาสตร์ชาติในระยะ 20 ปี วางแผนพัฒนากำลังคนทางการแพทย์ ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนพยาบาล เพื่อให้บริการพยาบาลมีคุณภาพและบุคลากรมีความสุข (ธีรพร สติธองกร, กนกพร แจ่มสมบูรณ์, สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ, ศิริมา ลีละวงศ์, และหทัยรัตน์ บุญแก้ว, 2562) ขณะที่โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นมูลนิธิดำเนินการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งบริหารทางการแพทย์ระดับต้นในรูปแบบที่ขึ้นอยู่กับบริบท เหตุการณ์ ตามนโยบายของผู้บริหาร ฝ่ายการพยาบาลจึงจำเป็นต้องคัดเลือกจากพยาบาลที่มีประสบการณ์ หรือตามความเหมาะสม โดยทั่วไปอาจเลือกจากผู้มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ขึ้นมารับตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้พยาบาลเหล่านี้ไม่ผ่านระบบการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งแตกต่างจากการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรัฐบาล (วิไลภรณ์ วีระยุทธศิลป์, 2546)

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับสมรรถนะในการบริหารทางการแพทย์ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผลการศึกษาของปราณีดี ไชยฤกษ์ (2556) พบว่า อายุ การศึกษา และประสบการณ์เป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับความมั่นใจในสมรรถนะของตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการศึกษาของ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2550) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการก้าวสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

คือ พยาบาลไม่สนใจการก้าวเข้าสู่การรับตำแหน่งบริหาร เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีภาระงานมาก ความรับผิดชอบสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Fagin et al., (1996) ที่พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องแสดงบทบาทต่างๆ ทั้งด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารการพยาบาล ด้านวิชาการ ทำให้เกิดภาระงานที่หลากหลาย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจทำให้รู้สึกหมดหวัง เบื่อหน่าย ขวัญกำลังใจไม่มี ท้อแท้ เกิดความไม่พึงพอใจ และโอกาสเกิดการโอนย้ายสูง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรต่อสมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนเพื่อการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการประกอบวิชาชีพพยาบาลอันเป็นพื้นฐานสำคัญในการดูแลผู้ป่วยให้ดีที่สุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ประสิทธิภาพการทำงานกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิ ในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยคัดสรร ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารทางการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเต็มเวลาที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง จากโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง มีจำนวน 452 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร โดยมีคุณสมบัติสำเร็จพยาบาลวิชาชีพและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากสภาการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี โรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ .5

2. การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง หลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ เลขที่รับรอง E.034/2564 วันที่ 17 พฤศจิกายน 2564 และได้รับความยินยอมจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย โดยให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยทราบว่า ผู้เข้าร่วมมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการเข้าร่วม หรือถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อ ในแบบสอบถามไม่มีการระบุชื่อ-นามสกุล ของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยแบบสอบถามจะถูกเก็บเป็นความลับและทำลายทิ้งทันทีเมื่อสิ้นสุดกระบวนการวิจัย ผลการวิจัยจะนำมาสรุปและวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เพื่อรวบรวมสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก

การค้นคว้า ศึกษาจากตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการทำงานในวิชาชีพ การเข้ารับการอบรม บริหารการพยาบาล รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิ ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้บูรณาการจากการศึกษา บทความเอกสารวิชาการตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1) การมีต้นแบบที่ดี 2) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรหน่วยงาน และครอบครัว 3) สถานที่ปฏิบัติงาน 4) ทักษะติดต่อ บริหารการพยาบาล และ 5) การได้รับความยุติธรรม โดยสร้างคำถามให้สอดคล้องครอบคลุมกับเนื้อหา ได้ข้อคำถาม 35 ข้อ มาตรฐานประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้สมรรถนะ การบริหารของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิใน กรุงเทพมหานครจำนวน 52 ข้อ มาตรฐานประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุดถึงมากที่สุด ผู้วิจัยแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของประคอง กรรณสูต (2550) โดย 4.22-5.00 หมายถึง สูงมาก 3.42-4.21 หมายถึง สูง 2.62-3.41 หมายถึง ปานกลาง 1.81-2.61 หมายถึง ต่ำ 1.80-1.00 หมายถึง ต่ำมาก

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและการใช้ภาษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในเบื้องต้น จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content validity) มีค่าเท่ากับ .92

จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเซนต์เมรี่ ซึ่งเป็นโรงพยาบาล มูลนิธิ สังกัดมิสซังโรมันคาทอลิก สังฆมณฑลนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ เครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .92

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีการวิจัย ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้ ร้อยละ ไคสแควร์ (Chi-square test) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.50 อายุ 25-33 ปี ร้อยละ 33.20 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 29.30 มีสถานภาพโสดสูงสุด ร้อยละ 57.10 สมรส ร้อยละ 40.50 มีภาระในการดูแล ครอบครัว ร้อยละ 76.10 ระดับการศึกษา ร้อยละ 92.20 จบปริญญาตรี ปฏิบัติงานในหน่วยงานพิเศษ ร้อยละ 41.50 รองลงมา คือ แผนกผู้ป่วยใน ร้อยละ 38 แผนก ผู้ป่วยนอก ร้อยละ 20.50 โดยมีระยะเวลาการทำงานใน วิชาชีพตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 44.90 ไม่เคยเข้ารับการอบรมด้านบริหารการพยาบาลคิดเป็น ร้อยละ 77.60 มีรายได้เพียงพอไม่เหลือเก็บ ร้อยละ 38.50 เหลือเก็บ ร้อยละ 37.10

2. ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, $SD = .51$) โดยด้านการ สนับสนุนจากครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .85$) รองลงมา คือ การมีต้นแบบที่ดี ($\bar{X} = 3.71$,

SD = .73) การได้รับความยุติธรรม สถานที่ปฏิบัติงาน โดยมีการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ($\bar{x}$ = 3.45, ทศนคติต่อการบริหารการพยาบาล คะแนนค่าเฉลี่ย SD = .68) และส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงาน รองลงมาตามลำดับ ($\bar{x}$ = 3.61, SD = .69, $\bar{x}$ = 3.57, ($\bar{x}$ = 3.45, SD = .68) ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด SD = .67, และ $\bar{x}$ = 3.49, SD = .55 ตามลำดับ) (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน (n = 205)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. การมีต้นแบบที่ดี	3.71	.73	สูง
2. ได้รับการสนับสนุน			
2.1 ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	3.45	.68	สูง
2.2 ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน	3.68	.64	สูง
2.3 ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว	4.20	.85	สูง
3. สถานที่ปฏิบัติงาน	3.57	.67	สูง
4. ทศนคติต่อการบริหารการพยาบาล	3.49	.55	สูง
5. การได้รับความยุติธรรม	3.61	.69	สูง
โดยรวม	3.66	.51	สูง

3. สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.71, SD = .54) โดยด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.00, SD = .66) รองลงมา ด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธ์ภาพ และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{x}$ = 3.780, SD = .64) ส่วนด้านความสามารถในการเผชิญปัญหา แก้ปัญหา การตัดสินใจและการบริหารในภาวะวิกฤตพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ คะแนนเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ ($\bar{x}$ = 3.77, SD = .62) ($\bar{x}$ = 3.74, SD = .64) ($\bar{x}$ = 3.610, SD = .73) ($\bar{x}$ = 3.58, SD = .58) โดยด้านการบริหารเชิงธุรกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.410, SD = .70) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน (n = 205)

สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านภาวะผู้นำ	3.69	.57	สูง
2. ด้านบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ	3.58	.58	สูง
3. ด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	3.78	.64	สูง
4. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมาย	4.00	.66	สูง
5. ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ	3.74	.64	สูง
6. ด้านความสามารถในการเผชิญปัญหา แก้ปัญหา การตัดสินใจและการบริหารในภาวะวิกฤตพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	3.77	.62	สูง
7. ด้านการบริหารเชิงธุรกิจ	3.41	.70	ปานกลาง
8. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	3.61	.73	สูง
โดยรวม	3.71	.54	สูง

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้าน กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติ (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับสมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร (n = 205)

ตัวแปร	สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ		
	χ^2	df	P-value
อายุ	17.00	12	.14
สถานภาพสมรส	10.37	8	.24
ภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว	8.26	4	.08
ระดับการศึกษา	7.99	8	.43
สถานที่ปฏิบัติงาน	13.29	8	.10
ระยะเวลาในการทำงานในวิชาชีพ	11.02	8	.20
การเข้ารับการอบรมด้านการบริหารการพยาบาล	1.76	8	.98
รายได้	12.08	12	.43

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพการทำงานพยาบาลวิชาชีพ กับ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมูลนิธิ ใน กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานพยาบาล วิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาล วิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .781$, $p\text{-value} < .001$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ประสิทธิภาพการทำงานพยาบาลวิชาชีพรายด้าน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการรับรู้ การสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่าความสัมพันธ์ต่อ สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับสูง ($r = .728$, $p\text{-value} < .001$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าความสัมพันธ์ ต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับปานกลาง (ดังตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพความสัมพันธ์

ตัวแปร	สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ประสิทธิภาพการทำงาน	.781**	<.001	สูง
การมีต้นแบบที่ดี	.624**	<.001	ปานกลาง
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.575**	<.001	ปานกลาง
การรับรู้การสนับสนุนจากหน่วยงาน	.728**	<.001	สูง
การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว	.540**	<.001	ปานกลาง
สถานที่ปฏิบัติงาน	.567**	<.001	ปานกลาง
ทัศนคติต่อการบริหารการพยาบาล	.639**	<.001	ปานกลาง
ความยุติธรรม	.442**	<.001	ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร ต่อสมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล มูลนิธิในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สมรรถนะบริหารของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 โดยด้านจรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและ กฎหมาย ด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ด้านความสามารถในการเผชิญปัญหาฯ ด้านนโยบาย และสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้าน

เทคโนโลยีและสารสนเทศ และ ด้านบริหารจัดการและการ พัฒนาคุณภาพ ก็อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การบ่มเพาะพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่การจัดการเรียนการสอน และนโยบายโรงพยาบาลมูลนิธิที่เป็นโรงพยาบาลที่ไม่แสวงกำไร (not for profit) สอดคล้องกับปรัชญา นโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลมูลนิธิที่เน้น ค่านิยม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กรที่ ยึดถือปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวบุคลากรกับ องค์กร โดยการพัฒนาด้านจรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรม

ของสภาการพยาบาล ทำให้การรับรู้ถึงสมรรถนะด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและกฎหมายของพยาบาลโรงพยาบาลมูลนิธิในระดับสูง โดยหลักคุณธรรมจะเป็นหลักหนึ่งในการบริหารแบบธรรมาภิบาลซึ่งเป็นการบริหารองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่ 21 และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความมีชื่อเสียงการได้รับการยอมรับความก้าวหน้าในงานจากสังคมผู้บริหาร (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2551) สอดคล้องกับการศึกษาของอุไรวรรณ พรหมศรี (2550) ที่พบว่าสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญระดับมากที่สุด ในขณะที่สมรรถนะบริหารของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการบริหารเชิงธุรกิจอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะสพบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลมูลนิธิ ซึ่งมุ่งมั่นในการให้บริการอย่างเท่าเทียมแก่ทุกคนจึงทำให้ความชำนาญด้านการบริหารเชิงธุรกิจมีน้อยกว่าด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ พิมพ์ลา (2553) พบว่าการพัฒนากรอบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยประกอบด้วยสมรรถนะด้านการจัดการเชิงธุรกิจ

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาประสบการณ์การทำงาน การเข้ารับการอบรมบริหารการพยาบาล และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพต้องอาศัยการเรียนรู้ฝึกฝนในสิ่งนั้นอย่างมุ่งมั่นและทุ่มเท ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันตามแต่ภูมิหลังของแต่ละคน จึงทำให้มีความสัมพันธ์น้อยกับสมรรถนะทางการบริหาร

ของพยาบาล โดยอายุที่มากกว่าไม่ได้มีผลต่อสมรรถนะการบริหาร เช่นเดียวกับระดับการศึกษาและระยะเวลาประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้สมรรถนะการเรียนรู้ประสบการณ์การด้านบริหารจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพอาจไม่ใช่สิ่งสำคัญเท่ากับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สถานภาพสมรส และภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว อาจส่งผลต่อความเครียดหรือการจัดการเวลาความสมดุลของชีวิต นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การเข้ารับการอบรมด้านบริหารเป็นจำนวนน้อย อาจทำให้ไม่มีผลต่อการรับรู้สมรรถนะด้านบริหาร สอดคล้องกับการศึกษาของเตือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย (2548) ที่พบว่า การได้รับการอบรมเพิ่มเติมไม่มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ การที่ปัจจัยส่วนบุคคลไม่สัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งอาจมีปัจจัยอื่นๆแทรกซ้อนอยู่ภายในจึงทำให้พยาบาลไม่สนใจที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองและปัจจัยแทรกซ้อนต่าง ๆ นั้นก็มีอิทธิพลเหนือกว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โดย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2550) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการก้าวสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ พยาบาลไม่สนใจการก้าวเข้าสู่การรับตำแหน่งบริหาร เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีภาระงานมาก ความรับผิดชอบสูง โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นมูลนิธิ การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ตำแหน่งบริหารทางการพยาบาลระดับต้น ขึ้นอยู่กับบริบท เหตุการณ์ ตามนโยบายของผู้บริหาร ฝ่ายการพยาบาลจึงจำเป็นต้องคัดเลือกจากพยาบาลที่มีประสบการณ์ หรือตามความเหมาะสม โดยทั่วไปอาจเลือกจากผู้มีประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปเข้ามารับตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้พยาบาลเหล่านี้ไม่ผ่านระบบการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย

ซึ่งแตกต่างจากการเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรัฐบาล

3. ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารทางการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมูลนิธิในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้ที่จะเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หากมีการรับรู้สมรรถนะและความสามารถในการบริหารทางการพยาบาลทางบวก ย่อมนำไปสู่ปฏิบัติที่ดี การรับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จจากระดับหน่วยงาน เพื่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องสามารถประเมิน และวิเคราะห์รูปแบบการบริหาร การแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ เพื่อการพัฒนา งานหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นในสมรรถนะและความสามารถของตนเองที่ถูกหล่อหลอมมาจากประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น การได้รับการจูงใจ และการกระตุ้นทางอารมณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ สหัสพร ยืนบุญ (2562) พบว่า ผู้บริหารระดับต้นที่ผ่านการเตรียมความพร้อมจะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความมั่นใจ ความมุ่งมั่นในการบริหาร มีความคาดหวังในผลลัพธ์ และแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง ดังนั้น องค์กรพยาบาลควรมีมาตรฐานการเตรียมความพร้อมเรื่องสมรรถนะสำหรับการก้าวสู่ผู้บริหารระดับต้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ พรนภัส ภาระเกตุ, ทริยาพรรณ สุขงามณี, และบุญพิชชา จิตต์ภักดี (2563) ศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและในพยาบาลกลุ่ม เจริญเรขินวรายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า เมื่อพยาบาลกลุ่มเจริญเรขินวรายรับรู้การสนับสนุนของ

องค์กรในระดับสูงจะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนด้วยการทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ทั้งงานในหน้าที่และงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่องค์กรกำหนดเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลมูลนิธิ กรุงเทพมหานครนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา และกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารระดับต้นให้มีความรู้ ความสามารถตามบริบทขององค์กรนั้น และเป็นแนวทางในการพิจารณาและคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารทางการพยาบาล โดยเน้นทักษะด้านสมรรถนะการบริหารเชิงธุรกิจของพยาบาลในโรงพยาบาลมูลนิธิใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจด้าน เศรษฐกิจโดยมีความเข้าใจรูปแบบธุรกิจสำหรับองค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถนำมาพัฒนา สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้ได้เกิดการบริการที่มีคุณภาพสูงและเหมาะสม มีการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะพยาบาลในด้านต่าง ๆ ตามบันไดวิชาชีพ

2. เป็นข้อมูลสำหรับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตรเฉพาะทางการบริหารจัดการทางการพยาบาล เพื่อพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล ร่วมมือกันระหว่างโรงพยาบาล และสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรเฉพาะทาง และสนับสนุนส่งเสริมให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทางการพยาบาล

3. ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิจัยพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหารของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และ เชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

จันทร์เพ็ญ พิมพ์พิลา. (2553). *การพัฒนากรอบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลลำพูน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

เดือนใจ พัทธยาวัฒน์ชัย. (2548). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ธีรพร สติธอังกูร, กนกพร แจ่มสมบุรณ์, สมจิตต์ วงศ์สุวรรณศิริ, ศิริมา ลีละวงศ์, และหทัยรัตน์ บุญแก้ว. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการอัตรากำลังพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย: กรณีศึกษา จังหวัดราชบุรี. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(6), 1130-1142.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิลกรุ๊ป.

บุญใจ สติคนรากร. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประคอง กรรณสูต. (2550). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราณีต ไชยฤกษ์. (2556). *การศึกษาการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พรนภัส การะเกตุ, ทริยาพรรณ สุภามณี, และบุญพิชชา จิตต์ภักดี. (2563). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในพยาบาลรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *พยาบาลสาร*, 47(2), 356-368.

ภัทรมนัส มณีจิระปรากการ. (2560). ทฤษฎีการเปลี่ยนผ่าน : การประยุกต์ใช้ในงานวิจัยทางการบริหารการพยาบาล. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 11(2), 52-60.

วิไลภรณ์ วีระยุทธศิลป์. (2546). *โครงการอบรมความรู้ด้านการบริหารการพยาบาลเพื่อการเตรียมรองรับหัวหน้าหอโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สภาการพยาบาล. (2556). *สมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล*. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.

สหัสพร ยืนบุญ. (2562). *ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทาง การพยาบาลระดับต้นที่โรงพยาบาลระดับทุติยภูมิแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2550). *การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล*. เชียงใหม่: ช้างเผือก.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row