ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

The Relationships Between the Future Skills of Head Nurses and the Organizational Commitment Among Professional Nurses of Private Hospitals in Bangkok

วทัญญู ประทุมชุมภู, พย.บ., Watanyoo Pratumchumpoo, B.N.S.[1]*
ปานตา อภิรักษ์นภานนท์, ปร.ด., Panta Apiruknapanond, Ph.D.[2]
สุวรรณี ละออปักษิณ, กศ.ด., Suwannee Laorpuksin, Ed.D.[3]
รตา ศรีสอาด, ปร.ด., Rata Srisa-ar, Ph.D.[2]
[1]นักศึกษา, หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
[1]Student, Master of Nursing Science Faculty of Nursing, Saint Louis College
[2]อาจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
[2]Lecturer, Ph.D., Faculty of Nursing, Saint Louis College
[3]รองศาสตราจารย์ ดร., คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
[3]Associate Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Saint Louis College

**Corresponding Author Email: Watanyoopratumchumpoo@gmail.com*

Received: November 7, 2023 Revised: January 30, 2024 Accepted: June 12, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา โรงพยาบาลเอกชน ขนาด 80-150 เตียง จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา จากโรงพยาบาล 3 แห่ง โดยใช้วิธีคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน

ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 และ0.85 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมนผลการวิจัย พบว่า ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, SD = 0.38) พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, SD = 0.31) ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง (r = 0.39) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ให้ใช้กลยุทธ์พัฒนาผู้บริหารระดับหัวหน้าหอที่มุ่งพัฒนาทักษะของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการแก้ปัญหา ความไวต่อความรู้สึกของบุคลากร และด้านดิจิทัล

***คำสำคัญ**: ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ*

Abstract

This research was a descriptive research. To study the relationship between the future skills of head nurses and professional perceived nurses' commitment to the organization. Private hospital in Bangkok With 80-150 beds from random simpling the population is professional nurses hospital in Bangkok who work full time from the group of 3 hospitals. By using the calculation method with the G*Power program, the sample size was 102 people. The tools used in the research consisted of Personal information questionnaire. Questionnaire on future skills of head nurses according to the perceptions of professional nurses which has a reliability value of 0.99 and the questionnaire on organizational commitment of professional nurses at private hospitals in Bangkok which has a confidence value of 0.85. Data were analyzed by averaging. standard deviation and Spearman's correlation coefficient.The results of the research found that the future skills of head nurses as perceived by professional nurses as a whole At the highest level ($\overline{X}$ = 4.53, SD = 0.38), professional nurses are committed to the organization as a whole. At a high level ($\overline{X}$ = 4.30, SD = 0.31), future skills of head nurses had a moderate positive relationship (r = 0.39) with professional perceived nurses' commitment to the organization. Private hospital in Bangkok Statistically significant at the 0.05 level.The results of this research suggest that the trategies by used to develop the executive of head nurses and their commitment to the organization. and plan to develop the skills of the head nurse to selve the ploplem, the sensitive of personal and digital. And study nurse' commitment to the organization of private hospital in Bangkok

***Keywords**: Future skills of head nurses, Commitment Towards the Organization, Professional nurses*

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม ลักษณะประชากร เทคโนโลยี และการแพร่กระจายของโรคอุบัติใหม่ เช่น การติดเชื้อโควิด 19 โรคฝีดาษวานร เป็นต้น ทำให้กลุ่มบุคลากรสาธารณสุขต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน เปราะบาง และต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และต้องมีทักษะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น ทักษะด้านปัญญาในการแก้ปัญหา วางแผน การทำงาน การบริหาร การบริการสุขภาพ (บุษราภรณ์ พวงปัญญา, อัญชิษฐฐา ศิริคำเพ็ง, และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ, 2559) การยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้ ความสามารถเต็มที่ในการทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กร ทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีพฤติกรรมด้านบวกต่อองค์กร ช่วยลดอัตราการขาดงาน ลดการมาทำงานสาย ความเชื่องช้าเฉื่อยชาในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (ดุษฎี อุดมอิทธิพงศ์, กฤตนัย แก้วยศ, และเกยูรมาศ อยู่ถิ่น, 2557)

จากการทบบวนวรรณกรรม พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชั่นวาย หัวหน้าหอผู้ป่วยเปรียบเสมือนตัวกลางที่ทำให้ ระบบการบริหารงานในหอผู้ป่วยและการปฏิบัติงาน และเป้าหมายขององค์กรให้เป็นรูปธรรม เป็นผู้ประสานเชื่อมโยงแนวความคิด และการปฏิบัติงานของบุคลากรในทีมสหสาขาวิชาชีพเข้าด้วยกัน จึงเป็นบุคคลสำคัญต่อความก้าวหน้า หรือล้มเหลวของงานบริการสุขภาพจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ (สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญดา ประจุศิลป, 2558) และยังมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (วิไลลักษณ์ กุศล, 2559) ทักษะอนาคต คือทักษะที่คาดการณ์กันว่าจะเป็นที่ต้องการมากขึ้นในอนาคต ซึ่งพิจารณาจากสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งในเรื่องทิศทางของเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หากคุณสามารถพัฒนาตัวเองให้มีความพร้อมด้านทักษะแห่งอนาคต ไม่ว่าจะด้วยการฝึกฝนหรือประยุกต์ใช้ทักษะ (Dondi et al., 2021) หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ และต้องมีทักษะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น การเตรียมรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป้าหมายการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างแรงจูงใจการเสริมพลังอำนาจและการสร้างบรรยากาศในการทำงาน การมีวิสัยทัศน์และการจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพบริการและการตลาดการจัดการความรู้และการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานทั่วไป รวมถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ศิริพร สิงหเนตร, จรวยพร ใจสิทธิ์, และวิชยา เห็นแก้ว, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์โค ดอนดี และคณะ (Dondi et al., 2021) ได้ศึกษาทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต ใน 15 ประเทศ และ พบว่า ลักษณะประชากรแห่งโลกใหม่ จะต้องมีทักษะที่จำเป็นทั้งหมด 13 ด้าน ซึ่งเมื่อแบ่งเป็นหมวดหมู่แล้วจะได้ทั้งหมด 4 หมวด ดังนี้ คือ 1) ทักษะด้านสติปัญญาความคิด 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการนำตนเอง และ4) ทักษะด้านเทคโนโลยี

จากสาเหตุดังกล่าวโรงพยาบาลเอกชนจึงต้องเตรียมความพร้อมรองรับการแข่งขันในการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทั้งด้านการจัดบริการให้สอดคล้องความต้องการของผู้ใช้บริการ โรงพยาบาลจึงต้องมีการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร องค์กรภาคเอกชน

จะต้องมีการปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศหรือมีผลสัมฤทธิ์สูง สามารถอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการก้าวไปสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศในอนาคต (อุทุมพร ม่วงอยู่ และคณะ, 2559) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้พนักงานเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

2. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้บูรณาการทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยใช้แนวคิดของมาร์โค ดอนดี และคณะ แบ่งเป็นหมวดหมู่ได้ทั้งหมด 4 กลุ่ม ได้แก่คือ 1) ทักษะด้านสติปัญญา ความคิด 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3) ทักษะด้านการนำตนเอง 4) ทักษะด้านเทคโนโลยี ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เป็นแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (ดังภาพที่ 1)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ขนาด 80-150 เตียง ที่เปิดบริการ 24 ชั่วโมง จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลนวเวช โรงพยาบาลบีเอ็นเอช โรงพยาบาลปิยะเวท จำนวน 360 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเต็มเวลา ที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำนวน 3 โรงพยาบาล จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Poweranalysis) โดยมีขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปร (Effect size) เท่ากับ 0.30 ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05 ระดับอำนาจการทดสอบ (Level of power) เท่ากับ 0.90 ที่สามารถประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างทางการพยาบาล (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555) โดยคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลและเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรมากที่สุด จึงเพิ่มแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างจริง (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2553) รวมกลุ่มตัวอย่างเป็น 102 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงาน สถานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 70 ข้อโดยใช้แนวคิดของ มาร์โค ดอนดี และคณะ (Dondi et al., 2021) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านสติปัญญาความคิด จำนวน 22 ข้อ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 17 ข้อ 3) ทักษะด้านการนำตนเอง จำนวน 15 ข้อ 4) ทักษะด้านเทคโนโลยี จำนวน 16 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยตนเอง ลักษณะคำตอบเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก ระดับมากที่สุด ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในช่วง 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 อยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับงานวิจัยจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้คือ CVI = 0.975, IOC = 0.880 (วิไลลักษณ์ กุศล, 2559) สร้างขึ้นตามแนวคิด Allen & Meyer (1990) ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจจำนวน 4 ข้อ 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร จำนวน 9 ข้อ 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม จำนวน 8 ข้อ ให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยตนเองลักษณะคำตอบเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ ระดับน้อยที่สุด ระดับน้อย ระดับปานกลาง ระดับมาก ระดับมากที่สุด ซึ่งค่าคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ในช่วง 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 อยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 การหาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา จำนวน 3 ท่าน แบบสอบถามทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพแบบประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ได้เท่ากับ 0.95, 0.91 ตามลำดับ

3.2 การหาความเที่ยง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความตรงของเนื้อหาได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางประกอก 8 ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์คุณภาพ หาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยการคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงแบบสอบถามทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99, 0.85 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่าหรือเท่ากับ .70 ซึ่งผ่านเกณฑ์ยอมรับจึงนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับตัวอย่างได้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2553)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย โครงร่างวิทยานิพนธ์ และแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำเนาถึงผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลทั้ง 3 แห่ง พร้อมทั้งดำเนินการติดต่อไปยังฝ่ายการพยาบาล โดยให้ลงนามในหนังสือยินยอม และผู้วิจัยแจกแบบสอบถามพร้อมเก็บรวบรวมเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 102 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 2 สัปดาห์ คือ ตั้งแต่วันที่ 19 มิถุนายน 2566 ถึงวันที่ 1 กรกฎาคม 2566

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยหาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำข้อมูลไปตรวจสอบการแจกแจงพบว่ามีการแจกแจงไม่เป็นแบบปกติ (Normal Distribution) จึงใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของสเปียร์แมน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการหาค่า และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของสเปียร์แมน

6. การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอโครงร่างการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และนำหนังสือรับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ หมายเลข E.006/2566 ออกให้เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2566 เสนอคณะกรรมการจริยธรรมของโรงพยาบาลนวเวช โรงพยาบาลปิยะเวท และโรงพยาบาลบีเอ็นเอช เพื่อทำการศึกษาพิจารณาอนุมัติ ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิถอนตัวในการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลาของการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์เป็นภาพรวม ของข้อมูล และผู้วิจัยยืนยันว่าจะไม่เกิดผลกระทบเชิงลบต่อหน่วยงาน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปีจำนวน 31 คน (ร้อยละ 30.4) มีสถานภาพโสด 60 คน (ร้อยละ 58.8) ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 89 คน (ร้อยละ 87.3) มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปีจำนวน 59 คน (ร้อยละ 57.8) และโดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แผนกผู้ป่วยใน 32 คน (ร้อยละ 31.4)

2. ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, SD = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านสติปัญญา ความคิด และทักษะด้านการนำตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะด้านเทคโนโลยีพบว่าอยู่ระดับมาก (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 102)

ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	Min	Max	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	2	5	4.59	0.40	มากที่สุด
ทักษะด้านสติปัญญา ความคิด	2	5	4.58	0.40	มากที่สุด
ทักษะด้านการนำตนเอง	2	5	4.55	0.44	มากที่สุด
ทักษะด้านเทคโนโลยี	2	5	4.38	0.47	มาก
รวม	**2**	**5**	**4.53**	**0.38**	**มากที่สุด**

3. พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.31, SD = 0.37) ด้านจิตใจ ($\bar{X}$ = 4.30, SD = 0.46) ด้านการคงอยู่กับองค์กร ($\bar{X}$ = 4.29, SD = 0.41) (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n = 102)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ	Min	Max	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	1	5	4.31	0.37	มาก
ด้านจิตใจ	2	5	4.30	0.46	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	1	5	4.29	0.41	มาก
รวม	**1**	**5**	**4.30**	**0.31**	**มาก**

4. ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.39

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.39 อยู่ในระดับปานกลาง

ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.22 อยู่ในระดับต่ำ ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับด้านการคงอยู่กับองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.25 อยู่ในระดับต่ำ (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร (n = 102)

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	มิติย่อยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร		
		ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	ด้านบรรทัดฐานทางสังคม
ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.39**	0.22*	0.25*	0.39**

***p .05*

อภิปรายผลการวิจัย

ผลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่ พบว่า ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้นมาตลอดเวลา ผู้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่ทันท่วงที จะต้องทักษะด้านสติปัญญา ความคิด และต้องมีความสามารถในการใช้เหตุผลแก้ปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนรวมถึงการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการวิจัยในการบริหารทางการพยาบาล นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพราะต้องรับมือกับความรู้สึกของบุคลากรในแผนกต่าง ๆ เมื่อเกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ให้กลับสู่สภาวะที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีทักษะด้านการนำตนเองโดยจะต้องมีความสามารถในพัฒนานวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการการบริหารจัดการทางการพยาบาล และขับเคลื่อนงานให้สำเร็จ รวมทั้งยังต้องจูงใจบุคลากรให้ทุ่มเทการทำงานในการดูแลผู้ป่วยและรับมือกับโรคอุบัติใหม่ และสถานการณ์ทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพิชญา ดำนิล (2559)

ที่ศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษารองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอ เพื่อให้คำปรึกษาและผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อหน่วยงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. จากผลการวิจัยที่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญในการดูแลผู้ป่วยให้หายจากอาการเจ็บป่วย ซึ่งเป็นอาชีพที่สร้างความภาคภูมิใจแก่พยาบาลวิชาชีพ และยังเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคงสูง อย่างไรก็ตาม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพยังอาจเกิดจากบรรยากาศในการทำงานที่ดี รู้สึกว่าตัวเองมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งช่วยทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของสเตยร (Strees, 1977) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งยวดที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร และสอดคล้องกับวรรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง

3. จากผลการวิจัยที่ พบว่า ทักษะอนาคตของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่น่าชื่นชม น่านับถือ มีคุณธรรม จริยธรรม รับฟังความต้องการของบุคลากรแต่ละบุคคลเอาใจใส่ แนะนำให้คำปรึกษา สอนงานใหม่ ๆ และสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพสืบค้นหาความรู้อย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในการทำงาน สามารถกำหนดรูปแบบ ทิศทางสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานสร้างแรงจูงใจที่ดี พัฒนาศักยภาพการทำงานความรู้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ และทำให้พยาบาลวิชาชีพไว้วางใจ ยอมรับความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นมิตร ช่วยเหลือและร่วมมือกัน เมื่อหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการบริหารจัดการที่ดี รับฟังปัญหา เป็นที่ปรึกษา และช่วยแก้ปัญหา จะช่วยให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุขซึ่งส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป ดังนั้นเพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีการพัฒนาทักษะตลอดเวลา เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรัญญา ปาละกะวงศ์, อารีรัตน์ ขำอยู่, และลัดดาวัลย์ พุทธรักษา (2563) สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 ด้านการบริหารการพยาบาล

1.1.1 จากการศึกษาพบว่า ทักษะด้านสติปัญญาความคิดในเรื่องความสามารถใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาที่ไม่เคยมีมาก่อน การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการวิจัยเพื่อการบริหาร ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไวต่อความรู้สึกบุคลากร และด้านเทคโนโลยีที่มีคะแนนน้อยในระดับมากจึงเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาหลักสูตรอบรมการเตรียมความพร้อมผู้ที่จะขึ้นรับตำแหน่งหัวหน้าหอ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำในอนาคต ตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งด้านดิจิทัล ด้านเทคโนโลยี ด้านสติปัญญาการคิดวิจารณญาณ และด้านความไวต่อความรู้สึกของบุคลากร

1.1.2 ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ควรนำข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่กับองค์กร มาปรับใช้กับพยาบาลกลุ่มต่าง ๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลมาพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ให้เพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากการปฏิบัติงานของพยาบาลมาใช้ในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์และการวิจัยเพื่อการบริหาร ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไวต่อความรู้สึกบุคลากร และด้านเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับมีความสามารถ ทันต่อสถานการณ์ และรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในเชิงลึกโดยนำปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ที่อาจส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมาศึกษาร่วมด้วย

2.2 ควรมีการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษาอบรมที่ใช้ในการส่งเสริม สนับสนุนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ดุษฎี อุดมอิทธิพงศ์, กฤตนัย แก้วยศ, และเกยูรมาศ อยู่ถิ่น. (2557). ความเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาล. *วารสารสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา, 8*(2), 40-53.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

บุษราภรณ์ พวงปัญญา, อัญชิษฐฐา ศิริคำเพ็ง, และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ. (2559). การบริหารภาวะผู้นำเพื่อการจัดการกับระบบข้อมูลด้านสุขภาพในศตวรรษที่ 21. *วาสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 1*(1), 74-84.

พิชญา ดำนิล. (2559). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, เชียงใหม่.

วรรณี วิริยะกังสานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.

วิไลลักษณ์ กุศล. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.

ศิริพร สิงหเนตร, จรวยพร ใจสิทธิ์, และ วิชยา เห็นแก้ว. (2560). ภาวะผู้นำการพยาบาลในศตวรรษที่ 21. *วารสารนเรศวรพะเยา, 10*(1), 17-22.

สมนันท์ สุทธารัตน์, และกัญญดา ประจุศิลป. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลตำรวจ, 7*(1), 237-252.

อรัญญา ปาละกะวงศ์, อารีรัตน์ ขำอยู่, และลัดดาวัลย์ พุทธรักษา. (2563). สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 28*(1), 95-104.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology, 63*(1), 1-18.

Dondi, M., Klier, J., Panier, F., & Schubert, J. (2021). Defining the skills citizens will need in the future world of work. Retrieved from https://hrday.nl/wp-content/uploads/2022/10/JTB.pdf