

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของตนเอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีสมมติฐานการวิจัยว่า ภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 300 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบจัดชั้น (Stratified random sampling) จากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่มีสาระสำคัญประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 20 ข้อ แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน มีจำนวน 24 ข้อ และแบบสอบถามประเมินสมรรถนะหัวหน้าพยาบาล ซึ่งนำมาจากผลการศึกษาวเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ของ เพชรรัตน์ เจริมรอด (2539) จำนวน 100 ข้อ แบ่งเป็นสมรรถนะ 8 ด้าน คือ สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับการตรวจสอบสำนวนการใช้ภาษาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 ฉบับ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 1 เดือน ระหว่าง วันที่ 10 มีนาคม 2542 ถึงวันที่ 9 เมษายน 2542 ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.33

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical package for the social/personal computer) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (Contingency coefficient) ไค-สแควร์ (Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ ในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.2 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.6 และประกาศนียบัตร/อนุปริญญา ร้อยละ 4.2 ประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาลอยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมา คือ 1-10 ปี 21-30 ปี และ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.3, 14.9 และ 5.7 ตามลำดับ มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 39.7 รองลงมา คือ ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.1 และมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลมากกว่า 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.9

สำหรับประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเคยได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหารก่อนรับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 15.3 และเคยได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหารหลังรับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 41.6

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีขนาดของโรงพยาบาล 30 เตียง ร้อยละ 55.3 รองลงมา คือ 60 เตียง 10 เตียง 90 เตียง และ 120 เตียง คิดเป็นร้อยละ 19.5, 17.2, 6.1 และ 1.9 ตามลำดับ

การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลกลุ่มตัวอย่างได้ผ่านตำแหน่งต่างๆก่อนรับตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลตามบันไดอาชีพ ร้อยละ 62.60

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานและสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาล พบว่า

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลในการเป็นผู้บริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมาก คือมีคะแนนเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .36

2.2 สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงานอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50 ด้านโอกาสในการแสดงความสามารถอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59 ด้านการมีพี่เลี้ยงอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .95

2.3 สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .41 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ คะแนนเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และ ด้านการฝึกอบรม คะแนนเฉลี่ย 3.80 และ 3.75 ตามลำดับ ส่วนด้านกระบวนการบริหารงาน ด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน ด้านการตลาด และสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย คะแนนเฉลี่ย 3.65, 3.61, 3.46 และ 2.90 ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดจัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย คะแนนเฉลี่ย 2.29 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .80

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล พบว่า

3.1 ภูมิหลังของบุคคล

3.1.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.1.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($C=.231$, $\chi^2=14.77$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.1.4 ประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะโดยรวม ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.1.5 ประสิทธิภาพในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.65$) เป็นไปตามสมมติฐาน

3.3 สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

3.3.1 ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.3.2 ลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r=.53$) เป็นไปตามสมมติฐาน

3.3.3 โอกาสในการแสดงความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.47$) เป็นไปตามสมมติฐาน

3.3.4 การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

3.3.5 การมีพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.30$) เป็นไปตามสมมติฐาน

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ระดับสมรรถนะตามการรับรู้ของตนเอง ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล พบว่า คะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.55$) สอดคล้องกับ การศึกษาของ ขนิษฐา กวัศรินทร์ (2540) ที่ศึกษาพบว่า หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 100 เตียงขึ้นไป มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนยังขาดการเตรียมตัวผู้ที่จะรับตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่ได้รับการอบรมเฉพาะตำแหน่งก่อนรับตำแหน่งมีเพียง ร้อยละ 15.3 และได้รับอบรมหลังรับตำแหน่งมีเพียง ร้อยละ 41.6 ซึ่งการขาดการเตรียมตัวผู้ที่ได้รับตำแหน่งผู้บริหาร ทำให้การบริหารงานเป็นไปได้ไม่ดีเท่าที่ควร เพราะขาดความรู้ความมั่นใจในการบริหารงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2532) และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจะต้องมีการเตรียมความรู้ในด้านการบริหารงาน และความรู้ทั่วไปโดยวิธีการเตรียมอย่างเป็นทางการ และการศึกษาด้วยตนเอง วิธีการเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง จะต้องมีการกำหนดหรือวางแผนไว้ล่วงหน้าให้พร้อม ก่อนที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลคนปัจจุบันจะมีการเกษียณอายุราชการหรือออกจากตำแหน่ง ซึ่งการเตรียมนั้น จะประกอบด้วยเตรียมใน 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ สมรรถภาพ และบุคลิกภาพ (กนกวรรณ จิตต์ตรีงาม, 2537) ซึ่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ไม่ได้มีการจัดกิจกรรมดังกล่าว ให้กับผู้ที่เตรียมเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจน โดยเฉพาะการพัฒนาในด้านสมรรถนะที่จะเป็นทั้ง 8 ด้าน ตามที่เพชรรัตน์ เจริมรอด (2539) ได้ศึกษาไว้ คือ สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม จึงอาจส่งผลให้สมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่ศึกษาในครั้งนี้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่า สมรรถนะด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ คะแนนเฉลี่ย 4.00 ซึ่งอยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และ ด้านการฝึกอบรม คะแนนเฉลี่ย 3.80 และ 3.75 ตามลำดับ ส่วนด้านกระบวนการบริหารงาน ด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน ด้านการตลาด และ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย คะแนนเฉลี่ย 3.65, 3.61, 3.46 และ 2.90 ตามลำดับ ซึ่งทั้งหมดจัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย คะแนนเฉลี่ย 2.29 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ สามารถอธิบายได้ว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอยู่ในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ที่อาจจะไม่เอื้ออำนวยในการสรรหาเทคโนโลยีต่างๆมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและในการสืบค้นข้อมูล เพื่อหาความรู้ใหม่ทั้งทางการพยาบาลและการบริหารงาน จะเห็นได้จากผลการตอบแบบสอบถามเป็นรายชื่อ ซึ่งพบว่า ความสามารถใช้อินเทอร์เน็ต เช่น อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม ในการค้นหาข้อมูล การนำข้อมูลมาใช้ และการเผยแพร่ข้อมูล คะแนนเฉลี่ย 2.15 อยู่ในระดับต่ำ และความสามารถค้นหารูปแบบหรือนวัตกรรมใหม่ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามสภาพการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลง คะแนนเฉลี่ย 2.36 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก แหล่งในการสืบค้นหาข้อมูลมี

ค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทำให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีขีดจำกัดในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม จึงอาจจะส่งผลให้ระดับสมรรถนะในด้านต่างๆ ดังกล่าวอยู่เพียงในระดับปานกลาง

ข้อสังเกตที่เห็นได้ชัดเจนอีก คือ สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านวิชาการและการวิจัย ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลยังอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=2.29$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ขนิษฐา กวัตรินทร์ (2540) ที่พบว่า หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ มีสมรรถนะด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองกษัตรี ศลโกสุม และสุตักษณ์ มีชูทรัพย์ (2535) ที่ศึกษาพบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป ต้องการศึกษาเพิ่มเติมด้านการวิจัยในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลยังต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยเป็นอย่างมาก นอกจากนี้พัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยซึ่งอยู่ในระดับต่ำแล้ว สมรรถนะด้านอื่นๆที่อยู่ในระดับปานกลางก็ควรได้รับการสนับสนุนด้วย เช่น ด้านกระบวนการบริหารงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย ด้านการตลาด และด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

2.1 ภูมิหลังของบุคคล

2.1.1 อายุ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ขนิษฐา กวัตรินทร์ (2540) ที่พบว่า หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ ที่มีอายุแตกต่างกันมีสมรรถนะโดยรวมไม่แตกต่างกัน และมณี ลีศิริวัฒนกุล (2540) ที่พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โดยปกติในคนส่วนมาก เมื่อมีอายุมากขึ้น จะทำให้มีการพัฒนาวุฒิภาวะให้สูงขึ้นตามวัย มีความคิดกว้างขวางขึ้น มองปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องขึ้น ความคิดและการกระทำจะค่อยๆปรับเปลี่ยนไปตามวัย (ทัศนา บุญทอง, 2529 อ่างถึงใน วณิชภา ว่องวิจนะ, 2535) และสมยศ นาวิการ (2537) กล่าวถึงความเจริญวัยของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถและความรู้เทคนิคในการทำงาน ว่าอายุ อาจจะเป็นปัจจัยหนึ่ง แต่อายุไม่เกี่ยวโดยตรงกับความเจริญวัยนั้น นอกจากนี้ จากการพิจารณาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีถึง ร้อยละ 58.4 อายุระหว่าง 41-50 ปี, 51-60 ปี ร้อยละ 24.1, 11.54 ตามลำดับ และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีเพียงร้อยละ 6.1 จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะของการ

กระจายในช่วงของกลุ่มอายุค่อนข้างจะแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่าง จึงมีลักษณะเป็นเอกพันธ์ ซึ่งอาจจะเป็นผลทำให้อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโดยรวมได้ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสมรรถนะรายด้านพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย และด้านการปฏิบัติการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r=-.21$ และ $-.12$ ตามลำดับ) และอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.13$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.1.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($C=.231$, $\chi^2=14.77$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเป็นไปตามคำกล่าวที่ว่า ความสามารถในการทำงานของมนุษย์ เป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ในแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2521: 226) การศึกษาเป็นขบวนการเรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายให้บุคคลเกิดการพัฒนา บุคคลย่อมมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาในการคิดหาเหตุผลต่างๆทั้งด้านกว้างและลึกมากขึ้นตามลำดับขั้นของการศึกษาที่สูงขึ้น (Corcoran, 1981: 147 อ้างถึงใน รุจิรา อินทรกุล, 2532) ประสบการณ์การศึกษา เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการปรับตัว บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูง ย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ได้ถูกต้อง มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำ (บรรลัทธิ ไวทองเสรี อ้างถึงใน สุภาวดี คูหาทอง, 2532: 42)

การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของชนินฐา กัวยศรีนนท์ (2540) จารุวรรณ ปัทอง (2540) พรสุวรรณ จารุพันธ์ (2539) มณี ลีศิริวัฒนกุล (2540) และวันเพ็ญ เลิศมงคลนาม (2530) แต่ไม่สอดคล้องกับ การศึกษาของ ปัทมา ใจเพชร (2535) และรุจิรา อินทรกุล (2532) และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลทั้งโดยรวมและรายด้าน ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน (จากตารางที่ 10) พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีสมรรถนะไม่แตกต่างกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากสัดส่วนประชากรตามระดับการศึกษา ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่ทำการศึกษานี้มีความแตกต่างกันมาก คือระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรีถึงร้อยละ 92.4 ส่วนระดับปริญญาโท มีเพียงร้อยละ 7.6 เท่านั้น อาจส่งผลให้การ

ศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ไม่แตกต่างกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี ได้

2.1.3 ประสิทธิภาพในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัทมา ใจเพชร (2535) พรทิพย์ ประยูรวงษ์ (2534) พวงพิศ ชนะมณี (2533) ราณี วิริยเจริญกิจ (2535) และจากผลการศึกษาของ จินตนา ญาติบรรทุง (2528) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคัดสรรกับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า อายุ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 8.09 และเมื่อพิจารณาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 58.4 และมีประสิทธิภาพในการทำงาน 11-20 ปี ร้อยละ 64.1 ดังนั้นจึงเชื่อว่าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายในงานสูงขึ้นตามอายุและระยะเวลาในการทำงานที่เพิ่มขึ้น เมื่อมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานจะมีผลทำให้ความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะลดลง เพราะสมรรถนะสามารถทำให้เกิดขึ้นในบุคคลได้ (มณี ถีศิริวัฒนกุล, 2540) ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกทดลองทำงาน การหมุนเวียนงาน การมีพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำ การอบรมสัมมนา (ธงชัย สันติวงษ์, 2533: 358) ดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะทั้งโดยรวม อย่างไรก็ตามผลของการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เขมรดี มาติงบุญ (2535) นพพร การถัก (2535) และ วณีภา ว่องวิจนะ (2535)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน และสมรรถนะด้านการสนับสนุนงาน การสาธารณสุขมูลฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.13$ และ $.14$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า เนื่องจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารการพยาบาล และการสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อการบริหารจัดการและการนิเทศงานต่างๆในความรับผิดชอบ รวมทั้งการประสานงานกับเครือข่ายงานสาธารณสุขระดับต่างๆ เช่น สถานีอนามัย และงานสาธารณสุขมูลฐาน เป็นต้น จึงทำให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ได้ใช้ความรู้ในด้านในด้านดังกล่าวนี้มาก จึงอาจทำให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีความรู้จากการปฏิบัติงานในด้านเหล่านี้มากขึ้นตามประสิทธิภาพของการทำงานได้ และยังพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.4 ประสพการณ์ในตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก หัวหน้าฝ่าย การพยาบาลที่มีประสพการณ์ในตำแหน่งต่างกัน อาจได้รับหรือไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้าน ต่างๆแตกต่างกัน เนื่องจากสมรรถนะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในบุคคลได้ อาจเป็นเพราะหัวหน้า ฝ่ายการพยาบาลที่ศึกษาทั้งหมด ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดเดียวกัน คือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข การปฏิบัติงานในสังกัดเดียวกันทำให้มีโอกาสประชุมปรึกษาร่วมกันหรือร่วมกันในเครือข่ายเดียวกันอยู่ บ่อยครั้งรวมทั้งอาจได้รับการนิเทศงานเป็นประจำเช่นเดียวกันจากกองการพยาบาล กระทรวง สาธารณสุข ซึ่งมีทั้งจากนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ (ขนิษฐา กวัศรีนนท์, 2540) หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจึงได้เพิ่มพูนสมรรถนะต่างๆได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้ประสพการณ์ใน ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม

เมื่อพิจารณาสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลรายด้าน พบว่า ประสพการณ์ในตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านวิชาการ และการวิจัย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขนิษฐา กวัศรีนนท์ (2540) พวงพิศ ชนะมณี (2533) รุจิรา อินทรศุล (2532) วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม (2530) และสัจญลักษณ์ แยมวิบูล (2539) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ ประยูรวงษ์ (2534) และเพ็ญพิศ อรรดาชิต (2534) และพบว่า ประสพการณ์ในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้าน กระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านการตลาด และสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการ สาธารณสุขมูลฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.13, .12$ และ $.18$ ตามลำดับ) อธิบายได้ ว่า เนื่องจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดในฝ่ายการพยาบาลหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จะต้องมีความรู้เรื่องการบริหารงาน การตลาด และการสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อการบริหารจัดการ และนิเทศงานต่างๆในความรับผิดชอบ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประสพการณ์ในการทำ งานในตำแหน่ง จะมีส่วนช่วยให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลสั่งสมความรู้และประสพการณ์ในด้าน ดังกล่าวได้ค่อนข้างมากเนื่องจากเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติในความรับผิดชอบอยู่เป็นประจำ จึงมีผล ให้ประสพการณ์ในตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน ด้านการตลาด และด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน และยังพบอีกว่า ประสพการณ์ใน ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=-.18$) อาจเนื่องจาก ความรู้ความสามารถในด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย สามารถที่จะเรียนรู้ได้อยู่ตลอดเวลา หากบุคคลนั้นมีความสนใจที่จะกระตือรือร้นในการค้นคว้าและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ได้รับ

การสนับสนุนในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีทันสมัยค่อนข้างน้อย ซึ่งอธิบายได้จากจากการตอบแบบสอบถามความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม ในการค้นหาข้อมูล การนำมาใช้ และการเผยแพร่ข้อมูล ที่อยู่ในระดับต่ำ

ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แท้ที่จริง การอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเพิ่มสมรรถนะของบุคคล ซึ่งผลจากการอบรมสามารถเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และยังช่วยให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเองและงานต่างๆที่ต้องปฏิบัติ แต่ผลที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ นั้นอธิบายได้จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาที่เคยได้รับการอบรมเฉพาะตำแหน่งมีเป็นจำนวนน้อย โดยเห็นได้จากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหารก่อนรับตำแหน่งมีถึงร้อยละ 84.7 และที่ไม่เคยได้รับการอบรมหลังรับตำแหน่ง มีถึงร้อยละ 58.4 หรือแม้ผู้ที่ได้รับการอบรมก็อาจได้รับการอบรมไม่ครอบคลุมถึงสมรรถนะในทุกๆด้าน ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องการบริหารงานของผู้บริหารระดับต้น ครอบคลุมกับการพิจารณาบุคคลในการเข้ารับการอบรมบางครั้งพิจารณาตามลำดับอาวุโส ตามอายุงาน หรือความเหมาะสมเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม อีกทั้งเมื่อเข้ารับการอบรมมาแล้วไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น การขาดแคลนทรัพยากร และข้อจำกัดจากตัวบุคคลที่ได้รับการอบรมนั่นเอง ดังนั้นประสบการณ์ในการอบรมเฉพาะตำแหน่งจึงไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปีทมา ใจเพชร (2535) พรทิพย์ ประชวรวงษ์ (2534) และวันเพ็ญ เลิศมงคลนาม (2530) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณี ลีศิริวัฒนกุล (2540) ที่ว่า การได้รับการอบรมด้านการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวม ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r=.65$) ซึ่งอธิบายได้ว่า จากคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารมีส่วนช่วยให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีสมรรถนะที่เหมาะสมได้ คุณสมบัติดังกล่าวได้แก่ กล่าวตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถรู้ทันสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น เป็นผู้มีไหวพริบดี ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้ เป็นผู้มีสุขภาพกายดี มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีความ

มั่นคงในอารมณ์ และมีความซื่อสัตย์สุจริต (เฉลิม ศรีผดุง, 2540) ลักษณะส่วนบุคคล จะเป็นดัชนีสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ (ปิยนุช ประทีปทัศน์, 2540: 29) และสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ ปี่ทอง (2540) ที่พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านความมั่นใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และจากการศึกษาครั้งนี้ ก็พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะรายด้าน ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ด้านกระบวนการบริหารงาน $r=.60$ ด้านภาวะผู้นำ $r=.67$ ด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย $r=.30$ ด้านการตลาด $r=.50$ ด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน $r=.47$ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล $r=.31$ ด้านวิชาการและการวิจัย $r=.43$ ด้านการฝึกอบรม $r=.42$)

2.3 สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

2.3.1 ลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r= .53$) สอดคล้องกับการศึกษาของ วนิภา ว่องวัจนะ (2535) ที่พบว่า สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการทำงาน และผลการศึกษาของปิยนุช ประทีปทัศน์ (2540) ที่พบว่า สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้อธิบายได้ในลักษณะเดียวกันคือ องค์การที่มีลักษณะของความมั่นคงสูง โครงสร้างการบริหารและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน บรรยากาศอบอุ่นเต็มไปด้วยความรักและไว้วางใจ งานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ งานมีความก้าวหน้าสูง ประสิทธิภาพและความสามารถของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน การสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังใจ การมีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการทำงานที่เหมาะสม จะส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานและการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล (วนิภา ว่องวัจนะ, 2535: 18) และการศึกษาของ มณี ลีศิริวัฒนกุล (2540) ที่พบว่า การได้รับเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงาน จึงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนโดยรวม และเมื่อพิจารณารายด้านก็พบว่า ลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.58, .38, .44,$

.38, .31 และ .32 ตามลำดับ) และลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย และสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r=.15$ และ $.19$)

2.3.2 โอกาสในการแสดงความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับสมรรถนะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ($r=.47$) ผลจากการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยนุช ประทีปทัศน์ (2540) และสามารถอธิบายได้ว่า ในการทำงานของคุณคณบดีผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรูสึกผูกพันกับงานหรือองค์กร (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538: 324-326) เพื่อจูงใจให้บุคคลแสดงศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2535: 341) สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล และเมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า โอกาสในการแสดงความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการตลาด และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r=.55$, .31, .30 และ .39 ตามลำดับ) และโอกาสในการแสดงความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.22$, .27, .17, และ .24 ตามลำดับ)

2.3.3 การมีพี่เลี้ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ($r=.30$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยนุช ประทีปทัศน์ (2540) ที่ว่า การมีแม่แบบที่ดี เป็นปัจจัยเอื้ออำนวยที่สำคัญในการขึ้นสู่ตำแหน่งของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเนื่องจากการมีพี่เลี้ยงเป็นการจัดพยาบาลที่มีประสบการณ์แล้วมาทำหน้าที่สอน บอกแนะ เป็นแบบอย่าง และช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคคลที่เริ่มงานใหม่ และการสร้างสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลอาวุโสกับพยาบาลที่อ่อนอาวุโสซึ่งเป็นผู้ขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้รับการดูแลช่วยเหลือ และชี้แนะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลก่อให้เกิดความอบอุ่น กล้าตัดสินใจ และสามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ดีขึ้น (สมพันธ์ หิณฐิระนันท์, 2534)

และเมื่อได้รับประสบการณ์ต่างๆรวมทั้งการดูแลแบบจากพยาบาลที่เป็นพี่เลี้ยงจะทำให้พยาบาลผู้
อ่อนอาวุโสสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ระบบงานได้เร็ว (ฉลวย เหลือบรรจง, 2538: 43) และเกิดการ
พัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทาง
บวกในระดับต่ำกับกับสมรรถนะรายด้านทุกด้าน ยกเว้น มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปาน
กลางกับสมรรถนะด้านการตลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3.4 ขนาดของโรงพยาบาล พบว่า ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีความ
สัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งไม่
สอดคล้องกับการศึกษาของนพพร การถัก (2535) ปลายมาศ ชุนภักดี (2533) เพลินพิศ อรรถาษิต
(2534) พรทิพย์ อุ่นโกมล (2532) สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชน เป็น
โรงพยาบาลขนาดเล็กและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ขนาด 30 เตียง ถึงร้อยละ 55.3 รองลงมาได้แก่ ขนาด 60 เตียง และ 10 เตียง ร้อยละ 19.5 และ 17.2
ตามลำดับ ส่วนขนาด 120 เตียง มีเพียงร้อยละ 1.9 จะเห็นได้ว่า ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก
จะรวมอยู่ที่กลุ่มเดียวกันจึงทำให้ไม่มีความแตกต่างของกลุ่มมากนัก จากปัจจัยนี้อาจเป็นเหตุส่งผล
ให้ขนาดโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะดังกล่าว และในขณะที่ปัจจุบันเป็นยุค
โลกาภิวัตน์ การสื่อสารต่างๆการส่งผ่านข้อมูลสามารถทำได้อย่างทั่วถึงทั้งทางด้านสื่อหนังสือพิมพ์
เอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ และสื่อโทรคมนาคม ทำให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลสามารถศึกษาค้นคว้าเพื่อ
พัฒนาศักยภาพของตนเองได้ อีกทั้งโรงพยาบาลชุมชนมีลักษณะ โครงสร้างการบริหารงานที่เป็น
เครือข่ายมีการติดต่อประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในด้านวิชาการและด้านทรัพยากร
อื่นๆที่สามารถแลกเปลี่ยนหรือช่วยเหลือกันได้ จึงอาจส่งผลให้ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีความ
สัมพันธ์กับสมรรถนะ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

2.3.5 การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพไม่มีความสัมพันธ์อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการ
วิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยนุช ประทีปทัศน์ (2540) ที่พบว่า การก้าวหน้าใน
ตำแหน่งตามบันไดอาชีพ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการเอื้ออำนวยในการขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน
การพยาบาลของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลดีเด่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข จากผลการวิจัยครั้งนี้อธิบายได้ว่า อาจเนื่องมาจาก หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมี
การรับผิดชอบงานด้านต่างๆมากมาย ทั้งด้านบริหาร บริการ และวิชาการ แม้ว่าจะผ่านหรือไม่ผ่าน
ตำแหน่งต่างๆตามบันไดอาชีพ ก็เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงอยู่
เสมอ โดยการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างสมบูรณ์ และสามารถ

บริหารจัดการงานต่างๆในกลุ่มงานการพยาบาลให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้มีการอบรมทางการบริหารหลังรับตำแหน่งเพียงร้อยละ 41.6 เท่านั้น จึงอาจต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมในหลักสูตรอื่นๆนอกเหนือจากหลักสูตรทางการบริหารด้วย เช่น การศึกษาอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรทางด้านคอมพิวเตอร์ ด้านสารสนเทศทางการพยาบาล รวมทั้งด้านการวิจัยด้วย การได้รับการศึกษาอบรมต่างๆเหล่านี้ อาจเป็นแนวทางที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจะสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้เกิดขึ้นได้ในภายหลัง ส่วนการผ่านตำแหน่งต่างๆในระดับหัวหน้างานก็เป็นการตั้งสมประสงค์สำหรับบุคคลได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะขั้นต่อไปของบุคคล หากบุคคลนั้นมีการศึกษาต่อเนื่องอยู่เสมอแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย อยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่ควรมีการพัฒนาสมรรถนะใน 5 ด้านนี้ให้สูงขึ้น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือผู้รับผิดชอบ ควรนำผลการวิจัยนี้ไปพิจารณาเพื่อจัดฝึกอบรม คุยงาน หรือจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการขึ้น เพื่อเสริมสมรรถนะให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต ซีดีรอม ในการค้นหาข้อมูล การนำข้อมูลมาใช้ และการเผยแพร่ข้อมูล ยังอยู่ในระดับต่ำ หน่วยงานควรนำไปพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงในสิ่งที่ยังขาด ซึ่งอาจเป็นอุปกรณ์เทคโนโลยีทันสมัยเหล่านั้น และ/หรือความรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีทันสมัยเหล่านี้เป็นการเปิดโลกทัศน์ของผู้บริหารทางการพยาบาล ให้มีทัศนคติในด้านต่างๆกว้างขวางและเป็นสากลมากขึ้น ซึ่งจะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในด้านต่างๆ ให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมสมรรถนะของ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลให้สูงขึ้นได้

เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ที่พบว่าความสามารถในการเขียนบทความ และความสามารถในการเผยแพร่ผลการวิจัยสู่สาธารณะ อยู่ในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะ มีการศึกษาวิจัยกันน้อย หรือเมื่อศึกษาแล้วมิได้มีการเผยแพร่ จึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย ให้แก่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และควรได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ในการดำเนินการทำวิจัย ทั้งด้านเงินทุนและเวลา

1.2 จากการศึกษาหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.2 ส่วนปริญญาโท มีเพียงร้อยละ 7.6 เท่านั้น และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลควรได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ควรมีการพิจารณาส่งเสริมให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเป็นอย่างน้อย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 จากการศึกษาพบว่า การมีพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หากพิจารณาถึงระดับคะแนนเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการมีพี่เลี้ยง จะพบว่ามีค่าคะแนนอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย ดังนั้นเพื่อเพิ่มระดับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจึงควรมีการพิจารณาการใช้พยาบาลพี่เลี้ยงให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจนในการเตรียมบุคคลเพื่อรับตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล เนื่องจากในปัจจุบันจะพบว่า การขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลนั้น ไม่ได้มีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมอย่างเป็นทางการ เช่น มีการกำหนดคุณสมบัติของการเป็นหัวหน้าพยาบาลว่าจะต้องผ่านหลักสูตรของการเตรียมตัวในการเป็นหัวหน้าพยาบาล โดยกำหนดหลักสูตรตามสมรรถนะที่จำเป็นในแต่ละด้าน มีการกำหนดระยะเวลาพอสมควร เช่น ประมาณ 3 เดือน เหล่านี้เป็นต้น หากเป็นดังนี้ไม่ได้ ก็ควรมีการนำการใช้พยาบาลพี่เลี้ยง มาใช้ในการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้ารับตำแหน่ง เช่น หากโรงพยาบาลใดมีหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่จะครบวาระการปฏิบัติงาน หรือมีการย้าย-โอน ออกจากตำแหน่ง ควรมีการสอนงานแบบตัวต่อตัวสำหรับการเตรียมบุคลากรคนที่จะมาเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลอย่างน้อย ประมาณ 2-3 เดือน เพื่อให้ผู้ที่ขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาโดยเพิ่มปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เช่น ความคาดหวังในสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน เป็นต้น

2.2 ศึกษาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระร่วมกันมากกว่า 1 ตัวแปร กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

2.3 ศึกษาต่อเนื่องถึงความต้องการและผลของการใช้พยาบาลที่เลี้ยงต่อสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาล

2.4 ศึกษาหารูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเทคโนโลยีทันสมัย และด้านวิชาการและการวิจัย และให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้ประเมินสมรรถนะหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหลังจากมีการดำเนินการ และประเมินผล