บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งตัวแปรที่ศึกษาคือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน สมรรถนะด้านการวางแผน สมรรถนะด้านการควบคุม สมรรถนะด้านวิชาการ สมรรถนะด้านการตลาด และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีสมมุติฐานการวิจัยคือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป มีระดับสมรรถนะแตกต่างกัน พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในระยะเวลาที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะแตกต่างกัน และพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการอบรมทางการบริหารและพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการอบรมทางการบริหาร มีระดับสมรรถนะแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 374 คน พยาบาลระดับบริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 374 คน พยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 748 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด 3 ฉบับ ซึ่งแบ่งสาระสำคัญได้ดังนี้

ฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอ ผู้ป่วย โดยพยาบาลระดับบริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมิน

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยประเมินสมรรถนะตนเอง

ฉบับที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้ประเมินสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพยาบาลประจำการซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประเมิน

แบบสอบถามทั้ง 3 ฉบับ มี 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่แสดงว่าพฤติกรรมและคุณลักษณะที่แสดงออกของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นการแสดงออกถึงสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านวิชาการ ด้านการตลาด และด้านการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 110 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 10ท่าน หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach alpha coeffcient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSSx) แจกแจงความถี่ คำนวนหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) และวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two way ANOVA) ทดสอบปฏิสัมพันธ์ของประเภทโรงพยาบาลที่แตกต่างกันกับการได้รับการอบรมด้านการบริหารที่แตกต่างกัน ที่มีต่อสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

สรุปผลการวิจัย

1. การประเมินระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยตนเอง และโดยผู้ใต้บังคับบัญชา

1.1 ผลการประเมินระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย พิจารณาในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.73) โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม และด้านการปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.76 3.85 3.77 และ3.93 ตามลำดับ) ส่วนด้านวิชาการ และด้านการตลาด อยู่ในระดับปานกลาง($\bar{x}$ = 3.32 3.14 ตามลำดับ) (ตารางที่4)

1.2 ผลการประเมินระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกเป็นประเภทโรงพยาบาล พบว่า ระดับสมรรถนะโดยรวมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.75) และพบว่า ระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ =3.72) ด้วยเช่นกัน (ตารางที่ 5)

1.3 เมื่อจำแนกตามการได้รับการอบรมด้านการบริหาร พบว่า ระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการอบรมด้านการบริหารและไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหารโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$ = 3.76 และ 3.71 ตามลำดับ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติการพยาบาล ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่

ได้รับการอบรมด้านการบริหาร อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$= 3.77 3.84 3.65 3.78 3.81 และ 3.90 ตามลำดับ) แต่ในด้านการตลาด พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 3.17) และระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหารเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุมและด้านการปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{x}$= 3.74 3.84 3.59 3.76 และ 3.95 ตามลำดับ) ส่วนด้านวิชาการและการตลาดพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$=3.29 และ 3.13) (ตารางที่ 6)

1.4 ผลการประเมินระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านประสบการณ์การทำงาน ที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยตนเอง และโดยผู้ใต้บังคับบัญชาในระยะเวลาที่แตกต่างกันทั้ง 5 ระยะโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกระยะ และมีแนวโน้มว่าเมื่อระยะเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น ระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มตามขึ้นไปด้วยตามลำดับ ยกเว้นระยะเวลาในการทำงาน 6-10 ปีเท่านั้นที่ระดับสมรรถนะลดลงเล็กน้อย ($\bar{x}$= 3.71 3.68 3.74 3.85 3.91) (ตารางที่ 7) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคะแนนสมรรถนะเฉลี่ยด้านด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม และด้านการปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในระดับสูงทุกระยะ ส่วนด้านวิชาการและการตลาดอยู่ในระดับปานกลางทุกระยะ ยกเว้นเมื่อมีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี พบว่าสมรรถนะด้านวิชาการอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$=3.50) (ตารางที่ 7)

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามประเภทโรงพยาบาล การได้รับการอบรมด้านการบริหาร และประสบการณ์การทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามประเภทโรงพยาบาลกับการได้รับการอบรมด้านการบริหาร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

2.1.1 เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า ไม่ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประเภทโรงพยาบาลกับการได้รับการอบรมด้านการบริหาร ที่มีต่อสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย (ตารางที่ 8)

2.1.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามประเภทโรงพยาบาลกับการได้รับการอบรมด้านการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่ปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประเภทโรงพยาบาลกับการได้รับการอบรมด้านการบริหาร ที่มีต่อสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านการตลาด และด้านการปฏิบัติการพยาบาล (ตารางที่ 9 10 11 12 14 และ 15) ส่วนด้านวิชา พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประเภท

โรงพยาบาลกับการได้รับการอบรมด้านการบริหารต่อสมรรถนะด้านวิชาการของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 (ตารางที่ 13) และเมื่อพิจารณาจากแผนภาพที่ 1 พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านวิชาการสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปและได้รับการอบรมด้านการบริหาร แต่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหารมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะด้านวิชาการไม่แตกต่างไปจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปและไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหาร

2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

2.2.1 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16) โดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน >20 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะโดยรวมสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี (ตารางที่ 17)

2.2.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม และด้านการปฏิบัติการพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 16) คือ

2.2.2.1 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน >20 ปีขึ้นไปมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 11 - 15 ปี ด้วย (ตารางที่ 18)

2.2.2.2 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน >20 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านการอำนวยการและการจัดระบบงานสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน ≤ 5 ปี 6-10 ปี และ 11 - 15 ปี ด้วย (ตารางที่ 19)

2.2.2.3 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปี มีสมรรถนะด้านการวางแผนสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน ≤ 5 ปี 6-10 ปี และ 11 - 15 ปี นอกจากนี้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน >20 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านการวางแผนสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน ≤ 5 ปี ด้วยเช่นกัน (ตารางที่ 20)

2.2.2.4 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน >20 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านการควบคุมสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน ≤ 5 ปี 6-10 ปี และ 11 - 15 ปี ด้วย (ตารางที่ 21)

2.2.2.5 พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน >20 ปีขึ้นไป มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 11 - 15 ปี (ตารางที่ 22)

2.2.2.6 ยังพบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะด้านวิชาการ และด้านการตลาดไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 16)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และในภาพรวมและจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล

1.1 ระดับสมรรถนะในภาพรวมผลของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}$=3.73) โดยกลุ่มผู้ประเมินทุกกลุ่มให้คะแนนสมรรถนะในภาพรวมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับเดียวกัน คือ ระดับสูง เนื่องจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีวุฒิภาวะ มีความรู้และประสบการณ์อันยาวนาน จะเห็นว่า เมื่อพิจารณาข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย (ตารางที่ 3) พบว่า ร้อยละ 77.80 มีอายุระหว่าง 41- 60 ปี มีประสบการณ์ในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตั้งแต่ 6 -20 ปี ขึ้นไปร้อยละ 80 และร้อยละ 94.90 มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า - ปริญญาโท ดังนั้นวุฒิภาวะ ความรู้ และประสบการณ์ น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง

และเมื่อพิจารณาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการควบคุม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการวางแผน อยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.93 3.85 3.77 3.76 และ3.61 ตามลำดับ ซึ่งการที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลสูงนั้นนับว่าเหมาะสมตามการให้เหตุผลของ Bulin (1995) ที่ว่าสมรรถนะดังกล่าวเป็นทั้งเครื่องมือและความรู้ในการผลิตบริการ ซึ่งมีความสำคัญสำหรับผู้นิเทศในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะ เพื่อให้สามารถฝึกอบรม สอน และสนับสนุนบุคลากรพยาบาลได้ แต่ในฐานะผู้บริหารระดับต้นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีสมรรถนะด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการควบคุม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการวางแผน อยู่ใน

ระดับสูงด้วย จึงจะสามารถทำให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เมื่อพิจารณาสมรรถนะด้านวิชาการ และด้านการตลาด พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง การมีสมรรถนะด้านวิชาการไม่สูงเท่าสมรรถนะด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นนักปฏิบัติ และมีภาระกิจเต็มมือ จึงไม่ค่อยได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนสมรรถนะด้านวิชาการ (พรศิริ เชียสกุล, 2524) ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขโดยรีบด่วน ทั้งนี้เพราะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องอาศัยวิชาการเป็นฐานในการปฏิบัติงานและอาศัยผลงานทางวิชาการในการเลื่อนระดับตำแหน่ง และวิชาการนั้นไม่ว่าจะเกิดจากการปฏิบัติงาน การสอน การฝึกอบรม หรือการอ่านเอกสารทางวิชาการ ล้วนเป็นข้อมูลสำคัญในการบริหารงานทั้งสิ้น ทั้งข้อมูลป้อนเข้า และข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินกิจกรรม ตลอดจนการประเมินผลงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (จริยาวัตร คมพยัคฆ์, 2534)

ส่วนด้านการตลาดนั้น นับเป็นแนวคิดและวิธีปฏิบัติใหม่ที่กระทรวงสาธารณสุขเพิ่งนำเข้ามาใช้ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งจำเป็นที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเพิ่มพูนสมรรถนะในด้านนี้ด้วยเช่นกัน

1.2 ระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล พบว่า ระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับสูงทั้งสองประเภท เนื่องจากว่าปัจจุบันนี้เป็นยุคข้อมูลข่าวสาร ทุกคนมีโอกาสได้รับข้อมูล ความรู้ต่างๆ เท่าเทียมกัน และสถาบันและองค์กรต่างๆ ก็เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต้นได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จึงทำให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีโอกาสในการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตามประเภทโรงพยาบาล การได้รับการอบรมด้านการบริหาร และประสบการณ์การทำงาน

2.1 เปรียบเทียบหาความแตกต่าง ของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามประเภทโรงพยาบาลและการได้รับการอบรมด้านการบริหาร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง

2.1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบหาความแตกต่าง ของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามประเภทโรงพยาบาลและการได้รับการอบรมด้านการบริหาร เมื่อพิจารณาโดยรวม ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเภทโรงพยาบาลกับการได้รับการอบรมด้านการบริหาร ที่มีต่อสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้งนี้เป็นเพราะสมรรถนะดังกล่าวมีความจำเป็นสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งในโรงพยาบาลศูนย์และโรง

พยาบาลทั่วไป เนื่องจากโรงพยาบาลทั้งสองประเภทมีโครงสร้างหน้าที่ และนโยบายในการบริหารบุคคล คล้ายคลึงกัน ดังนั้นสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลทั้งสองประเภทจึงไม่แตกต่างกัน (สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2525) และจากการศึกษาหลายครั้งที่ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างผู้ที่ได้รับการอบรมด้านการบริหารและไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหาร (พรทิพย์ ประยูรวงษ์, 2534 ; ดาริณี สมศรี, 2536 ; พรทิพย์ ตั้งวงศ์กิจ, 2537) และเมื่อทดสอบค่าที (t-test) พบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการอบรมด้านการบริหารและไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน และพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปมีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 33 ในภาคผนวก) ผลการศึกษาจึงไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน

2.1.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างประเภทโรงพยาบาลกับการได้รับการอบรมด้านการบริหารต่อสมรรถนะด้านวิชาการ ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีสมรรถนะด้านวิชาการสูงกว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปและได้รับการอบรมด้านการบริหาร แต่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์และไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหารกับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปและไม่ได้รับการอบรมด้านการบริหาร มีสมรรถนะด้านวิชาการไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่าในด้านวิชาการนั้นโรงพยาบาลศูนย์จะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าโรงพยาบาลทั่วไป คือมีการศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีพัฒนาการทางวิชาการและเทคนิคต่าง ๆที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล รวมทั้งจัดให้มีทรัพยากรด้านวิชาการ และเอกสารทางวิชาการเพียงพอต่อการสนับสนุนโรงพยาบาลต่าง ๆ ด้วย ซึ่งจะแตกต่างจากโรงพยาบาลทั่วไปที่ความรับผิดชอบในด้านนี้จะน้อยกว่า (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2525) และเมื่อได้รับการอบรมเพิ่มขึ้นยิ่งทำให้สมรรถนะด้านวิชาการของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์มีความโดดเด่นมากขึ้น

2.2 การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

2.2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า สมรรถนะโดยรวมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยการและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม และด้านการปฏิบัติการพยาบาล แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีระดับสมรรถนะแตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ McCormick และ Ligen (1985 อ้างถึงใน

เจียมจิตร จุดาบุตร, 2539) ที่ว่าปัจจัยด้านบุคคล (Individual Variables) ซึ่งได้แก่ ความถนัด บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ อายุ เพศ ประสบการณ์ การศึกษา ค่านิยม และปัจจัยด้านสถานการณ์(Situational Variables) ซึ่งได้แก่ ตัวแปรทางกายภาพและงาน เช่น วิธีการทำงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และตัวแปรองค์การและสังคม เช่น โครงสร้างและนโยบายขององค์การ การฝึกอบรม การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในสังคม ปัจจัยที่กล่าวมาเหล่านี้มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป

2.2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามประสบการณ์การทำงาน ในด้านวิชาการ และด้านการตลาดไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่า ในสภาพการณ์ปัจจุบันนั้น นอกจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีงานประจำมาก จนไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้างานวิจัยใหม่ๆ และงานส่วนมากก็ต้องปฏิบัติตามแบบแผนเดิมอยู่แล้ว ลักษณะงานที่ปฏิบัติยังมีผลงานวิจัยกล่าวถึงน้อยมาก ส่วนในด้านการตลาด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะในด้านการตลาดนั้นเป็นสมรรถนะใหม่ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคปัจจุบัน ยังไม่แพร่หลายในกลุ่มพยาบาล เพราะที่ผ่านมาพยาบาลได้รับการสั่งสอนให้มุ่งเน้นสนใจต่อความสุขสบายของผู้ป่วยเป็นหลักและพยาบาลยังมีความคิดว่าการให้บริการด้านสุขภาพเป็นเรื่องของรัฐที่ต้องให้การดูแล ไม่ใช่การหาผลประโยชน์หรือกำไรจากผู้รับบริการ

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่าระดับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะด้านวิชาการและการตลาดอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงควรเน้นการพัฒนาและการฝึกอบรมสมรรถนะทั้งสองด้านนี้

2. จากผลการวิจัย พบว่า เมื่อพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น สมรรถนะจะสูงขึ้นด้วย จึงควรจัดให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์มากเป็นพี่เลี้ยงผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพื่อเสริมประสบการณ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำแบบสอบถามฉบับนี้ไปพัฒนาเป็นแบบประเมินมาตรฐานเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอต่อไป

2. ควรค้นหาความต้องการในการเรียนรู้ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป