

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภูมิหลังที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน ด้านอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร และศึกษากลุ่มตัวแปรที่ร่วมกัน พยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โดยใช้ตัวอย่างประชากรรวม 648 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนที่มีขนาดตั้งแต่ 50 เตียงขึ้นไป เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ชุดที่ 2 เป็นแบบให้เลือกตอบเกี่ยวกับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือโดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS x) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ เพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ได้ข้อค้นพบตามสมมติฐาน ดังนี้

1.1 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ($r = -.092$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1,2

1.2 การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ($r = .099$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1,2

1.3 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหารจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

1.4 วุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กลุ่มพยากรณ์ทั้งหมดได้แก่อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารและการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร พบว่าตัวพยากรณ์ดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = .0217$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐานปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารและการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร

เมื่อใช้เทคนิค Stepwise Solution มีข้อค้นพบที่คล้ายกันคือ มีตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 2 ตัว และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = .0199$) และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ในการพยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหาร พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกได้แก่ การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร และตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางลบคือ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร และตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด คือ การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร ($\text{Beta} = .1074$) รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร ($\text{Beta} = -.1003$)

ดังนั้นสมการพยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหารในรูปคะแนนมาตรฐานเขียนได้ดังนี้

$$Z = .1074 \text{ TRAIN} - .1003 \text{ YEAR}$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลเอกชน

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเลิศในเชิงบริหารกับตัวพยากรณ์

1.1 การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร

จากผลการวิจัยพบว่าการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับทาง
บวกระดับต่ำความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ($r = .0993$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง
สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ที่กล่าวว่าการอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากร
วิธีหนึ่ง que เพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิดการกระทำความรู้
ความสามารถ ความชำนาญ และท่าทีต่างๆ อันเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและมีการต่อเนื่องกัน
และยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเองและงานต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติซึ่ง
กอทท์สคอลล์ และคณะ (Gottschall et al, 1983) กล่าวว่าการศึกษาอบรมที่องค์การต่าง ๆ ควร
กระทำได้แก่ รูปแบบการอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Orientation Program) ซึ่งมีลักษณะใน
การอบรมที่มีการวางแผนในการจัดทำโดยมีโครงสร้างของเนื้อหาซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
และมีการประเมินผลหลังจากจบการอบรม และรูปแบบการอบรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal
Orientation Program) เช่น การอบรมในลักษณะการฝึก เพื่อแนะนำงาน (On the job Training) ซึ่ง
เป็นการฝึกงานสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ที่ไม่มีความรู้มาก่อนเลย (วิเชียร ทวีลาภ, 2527) สุพัตรา
วัชรเกตุ (2531) พบว่าการได้รับการอบรมทางการบริหารมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ด้านวาง
แผนจัดระบบงาน อำนาจการและการควบคุม ซึ่งการบริหารงานที่ดีนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัย
การศึกษาอบรมและฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ในการบริหารงานที่เฉพาะ
เจาะจงในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก
องค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้
วิธีการทำงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นเดียวกัน (บัณฑิต อินทรชี่น ,2526) แต่ไม่สอดคล้อง
กับการศึกษาของธีรพล คุปตานนท์ (2530) พบว่าการศึกษาอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับ
สัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ
นครบาล,วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม (2530) พบว่า พยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วยที่เคยอบรมด้าน
บริหารและที่ไม่เคยอบรมมีความสามารถในการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน, ดวงแข นาคะ (2536)

พบว่าพยาบาลหัวหน้าตึกที่เข้ารับการอบรม รายงานกิจกรรมการนิเทศงานของตนเองไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของอรพิน ต้นติมูรธา ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าการได้รับการอบรมเฉพาะทางไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร

จากผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร $r = .0916$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสุพัตรา วัชรเกตุ (2531) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงานด้านการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการบริหาร การอำนวยความสะดวกและการควบคุมงานเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานมาก จะมีความเข้าใจเชี่ยวชาญ และรู้จักปรับปรุงการทำงานด้านการบริหารงานของตนเองให้ดีอยู่เสมอ จากผลการวิจัยของคอร์โคแรน (Corcoran, 1981 อ้างถึงนิตยา แพรวานิษฐ์ 2534) พบว่า ประสบการณ์ช่วยให้ทักษะทางการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น และมีความกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ดี ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติ นอกจากนี้ประสบการณ์มากจะช่วยพัฒนาความคิดให้มีจินตนาการสามารถเลือกทางเลือกได้ดี และเหมาะสมกว่า ทั้งยังช่วยให้นุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้น อันนำไปสู่ความสำเร็จของงานตามมา แต่แตกต่างจากการศึกษาของจินตนา จันทร์โคตร (2530) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าตึก ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นพยาบาลหัวหน้าตึกไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจ

1.3 อายุ

จากผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอายุ อาจไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร และอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ หลายปัจจัยโดยตรงมากกว่าอายุ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ดารณี สมศรี (2535) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานด้านการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลการนิเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 แต่แตกต่างจากแนวคิดของ Graff และ Street (1965) ที่ว่า ถ้าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีอายุมากขึ้น จะทำให้มีทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีความสามารถสูงขึ้น บุคคลที่มีความสามารถสูงจะทำให้ระดับความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วย (Meqqinon , 1977 อ้างถึงในประชิด ศรราชพันธ์ , 2532) Maslach (1982) ได้ศึกษาพบว่า การมีอายุมากขึ้นมีโอกาสทำงานกับบุคคลหลายประเภทในสังกัด ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ทำให้มีความคิด มองสิ่งต่างๆ ได้กว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้ง จากการศึกษาของโฟล์คแมน และลาซารัส (folkman and lazarus, 1980 อ้างถึงในอุมาพร รัชชทิพย์, 2536) พบว่าการเผชิญปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับอายุที่เพิ่มขึ้น กล่าวคือ เมื่ออายุมากขึ้น บุคคลซึ่งผ่านปัญหาและภาวะวิกฤตในชีวิตมามากจะมีประสบการณ์และความสามารถในการปรับตัวได้ดีขึ้น ทำให้มีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความสามารถในการคิดวินิจฉัยได้ตรงและตัดสินใจเลือกวิธีการในการเผชิญภาวะเครียดได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับ ลัคแมน และซอเรนเซิน (luckman and Sorensen , 1987) กล่าวว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาและมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

1.4 วุฒิกการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า วุฒิกการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 อาจจะเป็นเนื่องจากว่าวุฒิกการศึกษาเป็นเพียงองค์ประกอบที่ทำให้ระดับความสามารถของบุคคลแตกต่างกัน แต่ไม่ได้เป็นองค์ประกอบที่มีผลตรงต่อความเป็นเลิศในเชิงบริหาร จึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสมจิตร์ ชัยรัตน์ (2529) ที่พบว่าพยาบาลหัวหน้าตึกที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการนิเทศการพยาบาลไม่แตกต่างกัน อิชยา สุวรรณกุล (2530) พบว่าพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางจำแนกตามระดับวุฒิกศึกษามีความคาดหวังรวมทั้งมีความมั่นใจต่อการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลในตำแหน่งของตน เองไม่แตกต่างกัน, ราณี วิริยะเจริญกิจ (2537) พบว่าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล ชุมชนที่มีวุฒิกศึกษาระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีมีการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติจริงโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน , ลัดดาวรรณ เชียงเห็น (2531) พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีความสามารถในการใช้ข้อมูลประกอบการวินิจฉัยการพยาบาลไม่แตกต่างกับบัณฑิตมา ใจเพชร (2534) พบว่า วุฒิกการศึกษาของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านการคิด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ อุ่นโกลม (2532) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ

งานตามบทบาทของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาลและป้องกันโรคโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านบริหารมีความสัมพันธ์กับวุฒิการศึกษา

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณวิไล จันทราภา และคณะ (2523) ที่พบว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติของพยาบาลในประเทศไทย และดวงแข นาคะ (2536) พบว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน รายงานกิจกรรมงานนิเทศงานของตนเองไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความผันแปรของความเป็นเลิศในเชิงบริหาร

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่ากลุ่มตัวพยากรณ์ทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 2.17 ($R^2 = .0217$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหาร และการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร

เมื่อใช้เทคนิค Stepwise Solution มีข้อค้นพบที่คล้ายกันคือมีตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 2 ตัวและมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ($R^2 = .0199$) และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางขอความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ในการพยากรณ์ ความเป็นเลิศในเชิงบริหารพบว่าการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์ทางลบ และตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด คือ การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารจากข้อค้นพบว่าการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้เป็น

อันดับแรกซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 0.79 ($R^2 \text{ change} = .00793$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5 มีความสัมพันธ์ทางบวก เมื่อพัฒนาน้ำหนักทิศทาง (Beta = .1074) แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร มีแนวโน้มที่จะมีความเป็นเลิศทางการบริหารได้ในระดับไม่มากร้อยละ 0.79 เนื่องจากการศึกษาอบรมเพิ่มเติมจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีระบบระเบียบและขั้นตอน และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งบริหารเข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เพิ่มอีก ร้อยละ 1.60 ($R^2 \text{ Change} = .01603$) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = -.1003) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีจำนวนปีของประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารมาก อาจมีความเป็นเลิศในเชิงบริหารลดลง เนื่องจากอาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านอื่น ๆ ของโรงพยาบาลมากกว่าปฏิบัติกรพยาบาล เช่น การเป็นวิทยากร การเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลส่วนหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีจำนวนปีของประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารน้อยอาจมีความเป็นเลิศในเชิงบริหารมากขึ้น เนื่องจากเพิ่งเข้ารับตำแหน่งจึงยังมีความกระตือรือร้น และมีการเรียนรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมตลอดเวลา และตัวพยากรณ์ทั้งสองตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้ร้อยละ 2 ($R^2 = .01986$) จากที่กล่าวมาพบว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้มากกว่าตัวพยากรณ์ตัวใดตัวหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหารโรงพยาบาลควรจะได้มีการจัดดำเนินการเพื่อส่งเสริมและสร้างความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายพยาบาลในโรงพยาบาลของตนเองโดยพัฒนาส่งเสริมดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหารสามารถอธิบายความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้เป็นอันดับแรก จึงควรที่ผู้บริหารโรงพยาบาลจะได้มีนโยบายที่เน้นในเรื่องของการศึกษาอบรมในเรื่องการบริหารต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นตอนและสม่ำเสมอ เช่น แนวคิดเรื่องการบริหารองค์การยุคใหม่ การให้บริหารที่เป็นเลิศ ฯลฯ เพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และปรับตัวรับกับการแข่งขันอย่างรุนแรงในธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนในปัจจุบัน

2. จากผลการวิจัยพบว่า อายุ, วุฒิการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อความเป็นเลิศในเชิงบริหาร แต่การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารมีผลต่อความเป็นเลิศในเชิงบริหาร ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรพิจารณาเลือกเกณฑ์ในการสรรหาหรือการเตรียมบุคคลเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้พบว่ามีความแปรปรวนเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้น คือ การศึกษาอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งบริหารที่พยากรณ์ความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ทั้ง 2 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือความเป็นเลิศในเชิงบริหารได้ร้อยละ 2 ดังนั้นผู้ที่ทำการวิจัยในเรื่องเดียวกันต่อไป ควรจะได้หาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหาร เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ, การเป็นบุตรสาวคนโต, การเลี้ยงดูจากบิดา ฯลฯ
2. ควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องของความเป็นเลิศในเชิงบริหารแยกตามรายด้าน เพื่อจะได้ทราบว่าในแต่ละโรงพยาบาลเอกชนมีระดับความเป็นเลิศในเชิงบริหารระดับใด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย