

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย
2. เปรียบเทียบความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหาร ของพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง

โดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังสูง เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย
2. พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย
3. พยาบาลผู้บริหาร ที่แตกต่างกันในตำแหน่งประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วย ไม่แตกต่างกัน
4. พยาบาลประจำการที่แตกต่างกันในตำแหน่งประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วย ไม่แตกต่างกัน

### ตัวอย่างประชากร

ตัวอย่างประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในตำแหน่งพยาบาลประจำการ และตำแหน่งพยาบาลผู้บริหาร (หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาล หรือ ผู้อำนวยการเฉพาะทาง และ หัวหน้างานหอผู้ป่วย) ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร 7,273 คน สังกัดในโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข โดยมีตัวอย่างประชากรพยาบาลผู้บริหาร 318 คน และตัวอย่าง ประชากรพยาบาลประจำการ 401 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาล สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ การสรรหา และ การพัฒนา

การสรรหา ประกอบด้วย คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ที่ จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย และการประเมินคุณสมบัติที่จะปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

การพัฒนา ประกอบด้วย การพัฒนาองค์ความรู้ตำแหน่ง หัวหน้างานหอผู้ป่วย การพัฒนาระหว่างดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย และ การพัฒนาภายหลังหัวหน้างานหอผู้ป่วยปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง

ทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม อาศัยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการพยาบาล จำนวน 9 ท่าน ทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนนทบุรี จำนวน 30 คน คำนวณความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) ได้



ค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปใช้กับตัวอย่างประชากรแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 818 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 772 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.38 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 719 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.89 โดยใช้เวลาในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 4 สัปดาห์

### วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เอส ที เอส เอส เอกซ์ (SPSS<sup>X</sup>) ของสถาบันบริการคอมพิวเตอร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. หาค่าร้อยละของสถานภาพส่วนบุคคล
2. หาค่าคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อในแต่ละด้านของความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย
3. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ โดยทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทิศทางเดียวของพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งต่างกัน

### สรุปผลการวิจัย

- ตอนที่ 1 คุณลักษณะของตัวอย่างประชากร
1. ตัวอย่างประชากรของพยาบาลผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นหัวหน้างานหอผู้ป่วย และประสบการณ์ในตำแหน่งของพยาบาลผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 1-5 ปี
  2. ตัวอย่างประชากรของพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งอยู่ระหว่าง 1-5 ปี

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหาร และ พยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างาน หอผู้ป่วย โดยส่วนรวม พบว่า

1. ค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหารและ พยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างาน หอผู้ป่วย อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ ตั้งไว้ใน ข้อ 1 "พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการมีความคาดหวังสูง เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย"

2. เปรียบเทียบความคาดหวังระหว่างพยาบาลผู้บริหารกับ พยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างาน หอผู้ป่วย โดยส่วนรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาลประจำการสูงกว่าพยาบาลผู้บริหาร ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ใน ข้อ 2 "พยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ มีความคาดหวัง แตกต่างกันเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร พยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย"

3. เปรียบเทียบความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหาร และของ พยาบาลประจำการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง พบว่า

3.1 หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการ หรือ ผู้ชำนาญเฉพาะทาง และ หัวหน้างานหอผู้ป่วย ทุกกลุ่ม ในประสบการณ์การ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ใน ข้อ 3 "พยาบาลผู้บริหารที่แตกต่างกันในด้าน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากร พยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ไม่แตกต่างกัน"

3.2 พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความคาดหวังเกี่ยวกับการ เตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยแตกต่างกับพยาบาล ประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ



ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 4 "พยายาม  
ประจำการที่แตกต่างกันในตำแหน่งประกอบการในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีความ  
คาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยายามสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย  
ไม่แตกต่างกัน"

### อภิปรายผลการวิจัย

ค่าคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของพยายามผู้บริหารและพยายามประจำการ  
เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยายามสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย อยู่ในเกณฑ์  
มากขึ้นไปทุกข้อ อภิปรายได้ว่า ทั้งพยายามผู้บริหารและพยายามประจำการมีความ  
คาดหวังให้มีการเตรียมพยายามประจำการสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยมาก  
เนื่องจากการเปลี่ยนจากตำแหน่งพยายามประจำการมาเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยนั้น  
เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งลักษณะงานและความรับผิดชอบที่มากขึ้น ทั้งนี้ การที่  
พยายามประจำการจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย  
นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและดำเนินการ เพื่อให้ได้คนที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้  
ด้วยความมั่นใจ ซึ่งทั้งพยายามผู้บริหารและพยายามประจำการมองเห็นความสำคัญ  
ของกระบวนการเตรียมนี้

เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของพยายามผู้บริหาร และพยายามประจำการ  
เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยายามสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยในแต่ละด้านแล้ว  
ปรากฏว่า

1. ด้านคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน  
หรือผู้ช่วย ความคาดหวังโดยส่วนรวมของพยายามผู้บริหารและพยายามประจำการ  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 6) โดยที่ความ  
คาดหวังในค่านี้นั้นเมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว (ตารางที่ 7) พบว่า พยายามผู้บริหาร  
และพยายามประจำการมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับ  
งานวิจัยของ วิภาคา ชีวะวัฒน์ (2529) ที่ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรพยายาม



ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้างานหรือผู้ช่วยในด้านการพยาบาล ด้านการบริหารงาน และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับที่จำเป็นมากถึงจำเป็นมากที่สุด โดยขอ  
บุคลิกภาพเป็นผู้มีอาวุโสที่สุดในหรือผู้ช่วยที่บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปเห็นว่า  
จำเป็นน้อย ซึ่งจากงานวิจัยนี้ ข้อที่ 24 เป็นผู้ที่อาวุโสในหรือผู้ช่วยนั้น พยาบาล  
ผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังค่าที่สุดในค่านี้นี้

การที่พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการมีความคาดหวังในค่านี้นี้  
อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อนี้ อาจเป็นเพราะทั้งพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาล  
ประจำการ เห็นว่าทุกข้อเป็นคุณสมบัติที่หัวหน้างานหรือผู้ช่วยควรมี และเป็นคุณสมบัติ  
ที่ช่วยให้หัวหน้างานหรือผู้ช่วยสามารถบริหารงานในหรือผู้ช่วยนั้นให้ดำเนินไปอย่างมี  
ประสิทธิภาพ หัวหน้างานหรือผู้ช่วยควรมีทักษะการพยาบาลมากเพียงพอที่จะให้คำแนะนำ  
หรือเป็นที่ปรึกษาของบุคลากรพยาบาลในหรือผู้ช่วย และยังคงมีทักษะในการบริหาร  
เพื่อที่จะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทำหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ  
(Stevens 1981 : 9) โดยที่ผู้ที่จะเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยนั้น ควรจะมีประสพ-  
การณ์การทำงานอย่างน้อย 1-2 ปี ก่อนรับตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความ  
มั่นใจในตนเอง ตลอดจนเข้าใจในปัญหาของพยาบาลประจำการ (Barette  
1975 : 406-407)

2. ด้านการประเมินคุณสมบัติผู้ที่จะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน  
หรือผู้ช่วย

ความคาดหวังโดยส่วนรวมของพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาล  
ประจำการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 6) ซึ่ง  
ความคาดหวังแตกต่างกันทุกข้อ (ตารางที่ 8) ความคาดหวังในค่านี้นี้เมื่อจำแนก  
เป็นรายข้อแล้ว พบว่า พยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ มีความคาดหวัง  
อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ ยกเว้นข้อ 8 ประเมินบุคคลเพื่อรับตำแหน่งหัวหน้างาน  
หรือผู้ช่วยทุก 4 ปี (เป็นวาระ) ที่พยาบาลผู้บริหารมีความคาดหวังอยู่ในระดับ  
ปานกลาง



การที่พยายามผู้บริหาร และพยายามประจำการ มีความคาดหวังใน  
 ด้านนี้อยู่ในระดับมากนี้ อาจเป็นเพราะว่าทั้งพยายามผู้บริหารและพยายามประจำการ  
 เห็นว่า การประเมินคุณสมบัติที่จะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยเป็น  
 สิ่งที่ต้องกระทำ เพราะเป็นการคัดเลือกที่มีระบบ มีหลักเกณฑ์ ทำให้การเลือก  
 ตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม (Plaszczynski 1979 : 15) นอกจากนี้  
 ยังทำให้ทั้งพยายามประจำการที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติเหมาะสม  
 มาดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย (Sullivan, Decker and Halistone  
 1985 : 18)

### 3. การพัฒนาองค์ความรู้ตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย

ความคาดหวังโดยส่วนรวมของพยายามผู้บริหาร และพยายาม  
 ประจำการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 6) โดย  
 ข้อที่ความคาดหวังที่แตกต่างกัน คือ ข้อ 1, 2 และ 4 (ตารางที่ 9) ความ  
 คาดหวังในค่านี้นี้เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พยายามผู้บริหาร และพยายาม  
 ประจำการ มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ อาจเป็นเพราะว่าทั้ง  
 พยายามผู้บริหารและพยายามประจำการ เห็นว่า พยายามประจำการที่ได้รับการ  
 คัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยนี้เป็นการเปลี่ยนสถานภาพของตนเองจากผู้ตาม  
 มาเป็นผู้นำ ซึ่งต้องมีการตัดสินใจมากขึ้น ชอบเชครองความรับผิดชอบมากขึ้น  
 ซึ่งการที่บุคคลนั้นจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีหลักการนั้น เขาควรจะได้รับ  
 ธีแนะนำ ตลอดจนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ (Doolley and  
 Hauben 1979 : 7) นอกจากนี้ยังควรให้โอกาสในการศึกษาทางการบริหารและ  
 การศึกษาต่อเนื่องแบบเป็นทางการ เพื่อให้การ เปลี่ยนบทบาทจากพยายามประจำการ  
 ไปเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (McGillick and  
 Fernandes 1983 : 26) ดังนั้น การพัฒนาองค์ความรู้ตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย  
 จึงเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำ เพราะเป็นการเตรียมความรู้ ทักษะ ตลอดจนความมั่นใจ  
 เมื่อไปปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ รวมทั้งลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้วย เนื่องจาก  
 ในปัจจุบัน พยายามผู้บริหารต้องเผชิญกับงานที่ยุกยากซับซ้อนมากขึ้น และแทบจะ



เป็นไปได้เลยที่พยาบาลผู้บริหารจะประสบความสำเร็จในงานโดยไม่ได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ หรือไม่ได้รับการเตรียมประสบการณ์สำหรับงานที่ซับซ้อนนี้ (Stevens 1980 : 2025)

#### 4. การพัฒนาระหว่างดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

ความคาดหวังโดยส่วนรวมของพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 6) โดยที่ความคาดหวังในค่านี้นี้เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว (ตารางที่ 10) พบว่าพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ

การที่พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังในค่านี้อยู่ในระดับมากขึ้นไปทุกข้อ อาจเป็นเพราะว่าทั้งพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ เห็นว่า การปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยนี้ต้องปกครองบุคลากรในหอผู้ป่วยจำนวนมาก ประกอบกับลักษณะของงานของมีการติดต่อประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพ รวมทั้งกับหอผู้ป่วยอื่น ๆ ซึ่งอาจเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หัวหน้างานหอผู้ป่วย คือ พยาบาลประจำการที่ได้รับการเลื่อนให้มาดำรงตำแหน่งโดยไม่ได้รับแนวคิดและทักษะที่จำเป็นทางการบริหารเพื่อใช้ในการบริหารหอผู้ป่วย ดังนั้น หัวหน้างานหอผู้ป่วยจึงต้องการอย่างยิ่งที่จะได้มีการพบปะกับหัวหน้างานหอผู้ป่วยอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเป็นผู้นำและปัญหาในการบริหารงานในหอผู้ป่วย (Hinchliffe 1980 : 52) ดังนั้นการจัดให้มีการพัฒนาหัวหน้างานหอผู้ป่วยขณะดำรงตำแหน่ง อันประกอบด้วยการประชุมสัมมนาและวิธีการพัฒนาอื่น ๆ จะช่วยให้หัวหน้างานหอผู้ป่วยเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้รับแนวคิดในการแก้ไขปัญหาจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยอื่นที่ได้รับการพัฒนาขณะดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยด้วยกัน โดยที่หัวหน้างานหอผู้ป่วยสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติได้และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง (Richards and Carissimi 1986 : 36-38)





หัวหน้างานหรือผู้ช่วยมาก่อน และเคยประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลผู้บริหารมีความคาดหวังว่า ควรจะมีการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยอย่างมีระบบ และมีการวางแผนการดำเนินการอย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ด้วยความเชื่อมั่น และอย่างมีหลักการ เพื่อลดปัญหาข้อผิดพลาดที่อาจตามมา

2. คะแนนเฉลี่ยความคาดหวังของพยาบาลประจำการ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความคาดหวังรวมเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย แตกต่างกับพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายไว้ว่า พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 11 ปีขึ้นไป มีความเห็นว่า การเลื่อนพยาบาลประจำการไปเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วย ในอดีตนั้น เป็นการเลื่อนโดยพิจารณาอายุที่อาวุโสเป็นหลัก โดยถือว่าผู้ที่ทำงานมานานย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า น่าจะบริหารงานในหอผู้ป่วยได้ดี อีกทั้งการฝึกหัวหน้างานหรือผู้ช่วยใหม่นั้น กระทำแบบให้เรียนรู้จากงาน (On The Job Training) ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานด้วย แต่พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มีความคาดหวังมากกว่า อาจจะเป็นเพราะว่า พยาบาลประจำการในกลุ่มนี้มีความเห็นว่า การให้เรียนรู้จากงาน และจากที่หัวหน้างานหรือผู้ช่วยเคยปฏิบัติมานั้น เป็นวิธีการเรียนรู้แบบลองผิด ลองถูก และการปฏิบัติตามที่เคยกระทำมาในแต่เดิมนั้น ไม่ทำให้เกิดการพัฒนา สร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ให้แก่หัวหน้างานหรือผู้ช่วย นอกจากนี้ ในปัจจุบันวิชาความรู้มีมากมายหลายสาขา อีกทั้งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยจำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าประสานงานกับบุคคลในทีมงานสุขภาพหลายสาขา ดังนั้น การบริหารงานหอผู้ป่วยจึงจำเป็นต้องอาศัยหัวหน้างานหรือผู้ช่วยที่มีความรู้ ความสามารถ ซึ่งการที่หัวหน้างานหรือผู้ช่วยจะมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจน



ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้นั้น จำเป็นที่จะต้องมีการ เทรียมพยายามประจำการ ที่จะไปดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอดูผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้โรงพยาบาล ประจำการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไปทำหน้าที่หัวหน้างานหอดูผู้ป่วยต่อไป

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผลปรากฏว่าทั้งพยาบาลผู้บริหารและพยาบาล ประจำการมีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่ง หัวหน้างานหอดูผู้ป่วยอยู่ในระดับมากขึ้นไป 57 ข้อ ในจำนวน 58 ข้อของแบบสอบถาม มีเพียงข้อเดียวเท่านั้น คือ ข้อ ประเมินบุคคลเพื่อรับตำแหน่งหัวหน้างานหอดูผู้ป่วย ทุก 4 ปี (เป็นวาระ) ที่พยาบาลผู้บริหารคาดหวังระดับปานกลาง ส่วนพยาบาล ประจำการมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข น่าที่จะนำข้อความ คาดหวังที่ทั้งพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ มีความเห็นอยู่ในระดับมากขึ้นไป ทั้ง 57 ข้อ ไปจัดวางเป็นแผนเพื่อดำเนินการในการจัดเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับ ตำแหน่งหัวหน้างานหอดูผู้ป่วยต่อไป ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพเห็นด้วย และยอมรับ การเตรียมนี้ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเห็นว่า การเตรียมนี้มีประโยชน์ และควรจัด ดำเนินการอย่างยิง เพื่อให้ผู้ได้รับคัดเลือกเป็นหัวหน้างานหอดูผู้ป่วยสามารถปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งของตนได้ด้วยความมั่นใจและมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อ ประเมินบุคคลเพื่อรับตำแหน่งหัวหน้างานหอดูผู้ป่วยทุก 4 ปี (เป็นวาระ) ที่พยาบาลผู้บริหารมีความคาดหวังต่างระดับกับพยาบาลประจำการนั้น ควรจะไค้มีการทำวิจัยในครั้งต่อไปถึงสาเหตุของการที่พยาบาลผู้บริหารคาดหวัง ปานกลาง ในขณะที่พยาบาลประจำการมีความคาดหวังมาก เพื่อที่จะศึกษาถึงข้อสรุป ของการ เตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอดูผู้ป่วยในข้อนี้