

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน การคิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร และศึกษากลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างน้อย 1 ปี ในหอผู้ป่วยสามัญแผนกสูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม หออภิบาลผู้ป่วยหนักทุกแผนกห้องคลอด และห้องฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 13 แห่ง รวมทั้งสิ้น 255 คน กลุ่มตัวอย่างอายุ 45-54 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.5 ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมด้านบริหาร คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.9 ปฏิบัติงานอยู่แผนกศัลยกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 22.4

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด โดยแบ่งสาระสำคัญเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร ตอนที่ 4 แบบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน หาความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) หาความเที่ยงของแบบวัดการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้สูตร KR-20 (Kuder-Richardson) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS/PC) คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปร (Stepwise Multiple Regression Analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

1. ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 4.07 จัดอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และบทบาทด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.13$  เท่ากัน) รองลงมาคือบทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 3.94$ ) บทบาทในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (  $\bar{X}$  อยู่ระหว่าง 3.73 - 4.41 ) ยกเว้นข้อ จัดให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ประเมินผลตนเองและผู้ร่วมงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ชื่อนำเสนอประสบการณ์ความรู้และผลงานวิชาการลงในหนังสือและวารสารทางการแพทย์ และข้อประสานงานกับสภาการพยาบาลและสมาคม ชมรมทางการแพทย์ในการดำเนินกิจการของกลุ่มวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.49, 2.57$  และ  $2.96$  ตามลำดับ ) บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (  $\bar{X}$  อยู่ระหว่าง 3.52 - 4.33 ) บทบาทด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (  $\bar{X}$  อยู่ระหว่าง 3.65 - 4.38 ) ยกเว้นข้อริเริ่มโครงการและงานวิจัยขึ้นภายในหอผู้ป่วย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 2.95$  )

2. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (  $\bar{X} = 4.18, 4.25, 4.07$  และ  $4.19$  ตามลำดับ ) ด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.50$  ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (  $\bar{X}$  อยู่ระหว่าง 4.06 - 4.34 ) ด้านความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (  $\bar{X}$  อยู่ระหว่าง 4.03 - 4.27 ) ยกเว้นข้อ งานที่ท่านรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด (  $\bar{X} = 4.61$  ) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (  $\bar{X}$  อยู่ระหว่าง 3.89 - 4.34 ) ด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (  $\bar{X}$  อยู่ระหว่าง 4.12 - 4.30 ) ด้านผลป้อนกลับของงาน ข้อในปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านตรงกับความเป็นจริง และข้อท่านได้รับคำแนะนำจากผู้ได้บังคับบัญชาให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (  $\bar{X} = 3.59$  และ  $3.54$  ตามลำดับ ) ข้อท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้ได้บังคับบัญชาและมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.42$  และ  $3.45$  ตามลำดับ )

3. การคิดอย่างมีวิจารณญาณของหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 28.3 ( คะแนนเต็ม 40 คะแนน ) คิดเป็นร้อยละ 70.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการลงข้อสรุปแบบอุปนัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 4.39 ( คะแนนเต็ม 5 คะแนน ) ด้านการประเมินผลมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 2.25 ( คะแนนเต็ม 5 คะแนน ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 8 ซึ่งวัดการลงข้อสรุปแบบอุปนัยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (  $\bar{X} = .98$  ) ข้อ 33 ซึ่งวัดการประเมินผลมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (  $\bar{X} = .14$  )

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การคิดอย่างมีวิจารณญาณกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ข้อค้นพบตามสมมติฐานดังนี้

4.1 อายุ การได้รับการอบรมทางด้านการบริหาร ประเภทหอผู้ป่วย และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.2 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปร เมื่อใช้เทคนิค Stepwise Solution พบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้คือ การรับรู้ลักษณะงาน และอายุช่วง 25 – 34 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถทำนายความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้ร้อยละ 46.8 ( $R^2 = .468$ ) ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสำคัญอันดับแรก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ( $Beta = .677$ ) รองลงมาคือ อายุ ช่วง 25 – 34 ปี ( $Beta = -.096$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = .677 * Z_{\text{การรับรู้ลักษณะงาน}} - .096 * Z_{\text{อายุช่วง 25-34 ปี}}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและนำเสนอใจจากการค้นพบในงานวิจัย ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน การคิดอย่างมีวิจารณญาณกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร

1.1 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยทั่วไปแล้วเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะก็จะสูงขึ้นตามวัย ระดับวุฒิภาวะก็จะสูงขึ้นตามวัย ความคิดอ่านจะมีความสุขุมรอบคอบ การมองปัญหาจะมองได้ชัดเจนถูกต้องมากขึ้น (ทัศนาศ นุญทอง, 2535) การที่มีอายุมากขึ้นอาจจะ

เป็นเพียงปัจจัยบางส่วน แต่ไม่เกี่ยวกับความเจริญวัยของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ และความรู้ เทคนิคในการทำงาน (สมยศ นาวิกาน, 2537) จากการศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี มีถึงร้อยละ 72.2 อายุระหว่าง 25-34 ปี, 35-44 ปี และ 55 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 1.2, 21.2 และ 5.5 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าการกระจายของกลุ่มตัวอย่างน้อย ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเป็นเอกพันธ์ ซึ่งอาจส่งผลทำให้อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้ การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนิษฐา กวัศรินนท์ (2540) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มณี ลีศิริวัฒนกุล (2540) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และสุพรรณณี วงคำจันทร์ (2541) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์โดยรวมกับสมรรถนะหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

1.2 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่า การศึกษาทำให้บุคคลมีการรับรู้ข้อมูล การแปลข้อมูล การวิเคราะห์ปัญหา และการหาทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ และพฤติกรรมที่เคยทำสำเร็จมา (Jalowiec and Power, 1981) ดังนั้นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความรู้ และข้อมูลที่เชื่อถือได้ จากการศึกษาของ Keller (1991) พบว่า ตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น ระดับการศึกษาที่สูงกว่า ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและประสบการณ์ชีวิต จะทำให้มีความสามารถและความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ มณี ลีศิริวัฒนกุล (2540) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย จารุวรรณ ปีทอง (2540) พบว่า วุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ บัทยา ใจเพชร (2535) พบว่า วุฒิการศึกษาของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะด้านการคิด เสาวภา สีเหนียง, (2535) พบว่า วุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

1.3 ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารโดยรวมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากทำให้กล้าเผชิญกับปัญหาต่างๆได้ดี ช่วยพัฒนาทางด้านความคิด จินตนาการ สามารถเลือกทางเลือกได้ดีและเหมาะสมกว่า ช่วยให้บุคคลมีความมั่นใจและมีเหตุผลมากขึ้นด้วย (Corcoran, 1981) และอาจเนื่องมาจากโดยส่วนมากผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนมากจะมีการเตรียมการให้อยู่ในตำแหน่งรองหัวหน้าก่อน ทำให้มีโอกาสเรียนรู้

ฝึกฝนทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้มีการพัฒนาความสามารถได้เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งจึงทำให้มีความสามารถอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ ประยูรวงษ์ (2534) พบว่า ประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพลินพิศ อรรถาษิต (2534) พบว่า ประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกิจกรรมการประสานงานของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงแข นาคะ (2536) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายงานกิจกรรมการนิเทศงานของตนเองไม่แตกต่างกัน เสาวภา สีเหนียง (2539) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล สุพรรณิ วงคำจันทร์ (2541) พบว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

1.4 การได้รับการอบรมด้านบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก โดยทั่วไปแล้วการอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และผลจากการอบรมนั้นทำให้บุคคลเกิดทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา แต่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการอบรมนั้นควบคู่ไปกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีนั้นต้องใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากประสบการณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้ เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 34.9) และ 6 – 10 ปี รองลงมา (ร้อยละ 25.9) ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานอาจจะยังไม่เพียงพอในการนำความรู้และทักษะในการอบรมด้านการบริหารมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภา สีเหนียง (2539) พบว่า การได้รับการอบรมทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล มณี ลีศิริวัฒนกุล (2540) พบว่า การได้รับการ อบรมทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดาริณี สมศรี (2535) พบว่า การอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับการนิเทศงานการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทิพวรรณ ตั้งวงศกิจ (2536) พบว่า การได้รับการอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.5 ประเภทหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากโรงพยาบาลรัฐบาลขนาดใหญ่เหมือนกัน และในหอผู้ป่วยสามัญแผนกสูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม และกุมารเวชกรรม มีจำนวนเตียงผู้ป่วยไม่ต่ำกว่า 30 เตียง ภาระงานของหัวหน้า

หอผู้ป่วยในโรงพยาบาลแต่ละหอผู้ป่วยจึงมีความคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะในหอผู้ป่วย สามีญสูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรมซึ่งมีผู้ป่วยจำนวนมาก ภาระงานจึงมากตามไปด้วย ซึ่งอาจส่งผลทำให้ความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยในแต่ละประเภทหอผู้ป่วยไม่แตกต่างกันได้ การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ วิล พัวร์กษา (2541) พบว่า ประเภทหอผู้ป่วยไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ

1.6 การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาถึงระดับการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า การรับรู้ลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง นั่นคือหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้ในทางบวกเกี่ยวกับลักษณะงาน หรือลักษณะงานที่หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานที่ดี เมื่อบุคคลมีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานที่ดีทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตนเอง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน (Hackman and Oldham, 1980) การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.7 การคิดอย่างมีวิจารณญาณไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งอาจจะมีสาเหตุมาจากการคิดวิจารณ์ญาณไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้โดยอัตโนมัติ แต่ต้องเรียนรู้และฝึกฝนจนเกิดเป็นทักษะ แต่ในประเทศไทยยังไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในผู้บริหารการพยาบาล จะมีเพียงแต่การอบรมด้านการบริหาร เช่น ภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นต้น ประกอบกับในประเทศไทยแนวคิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณยังเป็นแนวคิดใหม่ที่ยังไม่แพร่หลาย โดยเฉพาะงานวิจัยเกี่ยวกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณในประเทศไทย นั้น เพิ่งจะเริ่มมีการศึกษาวิจัยอย่างจริงจังในปี พ.ศ. 2535 (อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย, 2538) โดยเฉพาะการคิดวิจารณ์ญาณในผู้บริหารการพยาบาลยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้มีอายุระหว่าง 45-54 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.2 ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย หลักสูตรการเรียนการสอนในสมัยนั้นยังไม่มีเกี่ยวกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อาจจะทำให้กลุ่มตัวอย่างยังไม่คุ้นเคย หรือมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เนื่องจากเป็นแนวคิดใหม่ดังที่กล่าวมาแล้ว อาจส่งผลทำให้การคิดอย่างมีวิจารณญาณไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้

เมื่อพิจารณากลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง อยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคือช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.9 ซึ่งประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย 1-10 ปี อาจจะยังไม่เพียงพอที่จะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเกิดการเรียนรู้ และฝึกฝน พัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ หาทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Maynard (1996) พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นองค์ประกอบซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และจากการศึกษาครั้งนี้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีคะแนนเฉลี่ย 28.3 คะแนน (คะแนนเต็ม 40 คะแนน) เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย (2538) ที่ศึกษาความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวม 24 คะแนน (คะแนนเต็ม 40 คะแนน) แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานสามารถช่วยพัฒนาความสามารถในการคิดวิจารณญาณได้ และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งส่วนใหญ่ระหว่าง 1-10 ปี อาจจะยังไม่เพียงพอในการพัฒนาทักษะในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อาจจะทำให้การคิดอย่างมีวิจารณญาณไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้

2. การศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การรับรู้ลักษณะงาน และอายุช่วง 25-34 ปี โดยการรับรู้ลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .459 ( $R^2 = .459$ ) แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานสามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้ร้อยละ 45.9 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ อายุช่วง 25-34 ปี เข้าไป ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .468 ( $R^2 = .468$ ) แสดงว่า การรับรู้ลักษณะงาน และอายุช่วง 25-34 ปี สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้ร้อยละ 46.8 โดยที่อายุช่วง 25-34 ปี สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้เพิ่มขึ้นร้อยละ .90 ( $R^2 \text{ change} = .009$ ) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $Beta = .677$ ) และอายุช่วง 25-34 ปี มีความสัมพันธ์ทางลบ ( $Beta = -.096$ )

การรับรู้ลักษณะงานเป็นตัวพยากรณ์ที่มีน้ำหนักมากที่สุด หรือสำคัญที่สุด ( $Beta = .677$ ) แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานในระดับสูง ความ

สามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารจะสูงตามไปด้วย เมื่อพิจารณาถึงอำนาจการพยากรณ์ของการรับรู้ลักษณะงานเพียงตัวเดียว มีอำนาจการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้ถึงร้อยละ 45.9 เมื่อนำตัวพยากรณ์ อายุช่วง 25 - 34 ปี มาร่วมพยากรณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.8 ซึ่งเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 0.9 เท่านั้น ดังนั้นการรับรู้ลักษณะงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญและน่าสนใจในการนำไปช่วยส่งเสริมการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การรับรู้ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังที่ McCormick and Ligen (1980) กล่าวว่า การรับรู้ลักษณะงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ และ คักยภาพของเขา และลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการทุ่มเทงานอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ลงชัย สันติวงษ์, 2537 ; Shermerhorn, 1996) อาจกล่าวได้ว่า การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้เกี่ยวกับลักษณะงานที่ดีของตนเองย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีแรงจูงใจในงาน ซึ่งส่งผลในการพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารได้

ตัวพยากรณ์อายุช่วง 25-34 ปี เป็นตัวแปรรองลงมาที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร เพิ่มขึ้นมาอีกร้อยละ 0.9 แต่เป็นความสัมพันธ์ทางลบ หรือมีค่าน้ำหนักในการทำนายไปในทางลบ ( $Beta = -.096$ ) หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี จะมีความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารต่ำลง หรือหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้มีอายุอยู่ในช่วง 25-34 ปี จะมีความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในสวน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหาร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย อธิบายได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานสามารถทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และมีทักษะในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความหลากหลายของงาน ให้งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.61$ ) แสดงว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ว่างานของตนเองต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงนั่นเอง จากการศึกษาของ Corcoran (1981, อ้างถึงใน นิตยา แพร่วาณิชย์, 2534) พบว่า ประสบการณ์ช่วยให้ทักษะในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น และมีความกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ ได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับที่ Kirk (1981) กล่าวว่า ประสบการณ์มากจะช่วยพัฒนาความคิด มีจินตนาการสามารถเลือกทางเลือกได้ดีและเหมาะสม



มากกว่า ยังช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นและมีเหตุผลมากขึ้นด้วย และจากการศึกษาของ Nigro และ Nigro (1984) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมทำให้บุคคลเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และรับผิดชอบได้ดี ซึ่งสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บริหารระดับสูงทางการพยาบาลจึงควรส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้ศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการสรรหาผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรจะพิจารณาถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ลักษณะงาน เป็นตัวพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นอันดับแรก มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 46.8 แสดงว่าการรับรู้ลักษณะงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญในการปรับปรุง พัฒนาลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ถึงลักษณะงานที่ดีของตนเอง ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยที่ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดบทบาทของผู้บริหารของ Mintzberg (1973) ซึ่งจะเน้นบทบาทของผู้บริหารทั่วไป ในการศึกษาครั้งต่อไป น่าจะมีการศึกษาการคิดอย่างมีวิจารณญาณกับบทบาทของผู้บริหารการพยาบาลด้านอื่นๆ เช่น การตัดสินใจเชิงบริหาร กระบวนการแก้ปัญหาเชิงบริหาร