

สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะภาวะผู้นำตามการรับรู้ของตนเองแต่ละด้านของพยาบาลประจำการหน่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์เชียงรายประชานุเคราะห์ ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหน่วยวิกฤต จำนวน 7 หอผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยหนักโรคหัวใจ หอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม หอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม หอผู้ป่วยหนักเด็ก งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญี และหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ มีจำนวนประชากรในระหว่างการศึกษาทั้งหมด 109 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสมรรถนะภาวะผู้นำตามกรอบแนวคิดของเบนนิส (2003) ซึ่งดัดแปลงโดยเรมวอล นันทสุภวัฒน์ และอรอนงค์ วิชัยคำ (2548) มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ .92 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .84 จากนั้นผู้ศึกษาได้มาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยรวมเท่ากับ .85 และรายด้าน ดังนี้ ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .72 ด้านความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .77 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ/การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .44 ด้านความคิดรวบยอด มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .30 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เท่ากับ .41

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 108 ฉบับ และมีความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.08 นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าพารามิเตอร์ในการแจกแจงความถี่ ร้อยละ พิสัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พยาบาลประจำการหน่วยวิกฤตส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 41.67 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 94.4 มีสถานภาพสมรส โสด และคู่ ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 43.52 และ 51.85 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 99.07 ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่รับราชการจนถึงปัจจุบัน ส่วนใหญ่มากกว่า 5 ปี ร้อยละ 79.63 อยู่ในระดับผู้ชำนาญการ และไม่เคยได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อด้านภาวะผู้นำ/การบริหารการพยาบาล ร้อยละ 93.52

2. ระดับสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการในหน่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์ เชียงรายประชานุเคราะห์ ตามการรับรู้ของตนเองในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่นอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 51.85 ระดับปานกลาง ร้อยละ 43.52 ระดับดี ร้อยละ 3.70 และ ระดับต่ำมาก ร้อยละ 0.93 สมรรถนะด้านความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ อยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำเท่ากัน ร้อยละ 46.30 ระดับดี ร้อยละ 6.48 และระดับต่ำมาก ร้อยละ 0.93 สมรรถนะด้านการสร้างความไว้วางใจ/การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น อยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 55.56 ระดับปานกลาง ร้อยละ 36.11 ระดับต่ำมาก ร้อยละ 5.56 และระดับดี ร้อยละ 2.78 สมรรถนะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 72.22 ระดับปานกลาง ร้อยละ 21.30 และระดับต่ำมาก ร้อยละ 6.48 สมรรถนะด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.22 ระดับต่ำ ร้อยละ 44.44 ระดับดี ร้อยละ 4.63 และระดับต่ำมาก ร้อยละ 3.70

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะภาวะผู้นำแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและระดับต่ำ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและควรจะได้การพัฒนาตามลำดับ คือ

ผู้ศึกษาจะเสนอข้อมูลจากผลการศึกษาให้แก่ผู้บริหารทางการแพทย์ ได้นำไปพิจารณาพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติในกลุ่มงานวิกฤตตามลำดับ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความคิดรวบยอด ส่วนหนึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วน เนื่องจากอยู่ในระดับต่ำและอีกส่วนหนึ่งควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการแพทย์จึงควรส่งเสริมโดยมีวิธีการ คือ จัดให้มีเวทีการแสดงผลงานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพทางการแพทย์โดยเน้นการใช้แนวคิดในเชิงสร้างสรรค์ และการคิดนวัตกรรม

เพื่อให้พยาบาลประจำการกลุ่มนี้เกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนางานอันจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

2. สมรรถนะด้านการสร้างความไว้วางใจ/การเพิ่มความสามารถให้ผู้อื่น ส่วนหนึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเนื่องจากอยู่ในระดับต่ำ และอีกส่วนหนึ่งควรได้รับการพัฒนาเนื่องจากอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรจัดโปรแกรมการอบรมด้านนี้ให้เหมาะสมกับพยาบาลประจำการกลุ่มนี้ เพราะความเชื่อถือว่าไว้วางใจและการสร้างเสริมพลังอำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นกับทุกองค์การ (Bennis, 1985)

3. สมรรถนะด้านแรงขับเคลื่อนด้วยความมุ่งมั่น อยู่ในระดับต่ำ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วน เพราะในการเตรียมความพร้อมขอรับคำปรึกษาแบบเข้มจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพเพื่อประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลครั้งที่ 3 ภายในปีงบประมาณ 2549 นั้น ถ้าบุคลากรในองค์การขาดความมุ่งมั่น จะทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการรักษาระดับมาตรฐานของโรงพยาบาลคุณภาพ เนื่องจากความมุ่งมั่นของบุคลากรในองค์การเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อนวัชนันท์ ศุภชิตกุล, 2544) ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทั้งสองกลุ่ม โดยจัดอบรมแบบเข้มในระยะเวลาสั้นๆ 1-2 วัน ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเจตจำนงปัจจุบันของโรงพยาบาล โดยการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้พยาบาลประจำการกลุ่มนี้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจในกระบวนการคุณภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด คือ ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลภายในปีงบประมาณ 2549 โดยจัดให้มีทีมที่ปรึกษาในการพัฒนาคุณภาพ คือ ทีมผู้ประสานงานองค์การของโรงพยาบาล หลังจากนั้นควรมีการติดตามประเมินผลโดยผู้เยี่ยมชมสำรวจภายในเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. สมรรถนะด้านความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์ อยู่ในระดับต่ำและระดับปานกลางเท่ากัน ส่วนหนึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและส่วนหนึ่งควรได้รับการพัฒนา เนื่องจากความฉลาดทางเชาวน์อารมณ์มีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน (Goleman, 1995) ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานให้ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการสนทนายิสานทนา (dialogue) อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การ หรือควรจัดให้มีการอบรมพฤติกรรมบริการให้กับพยาบาลประจำการกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง ส่งผลให้สามารถมองเห็นผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม (แสงอุษา โลจนานนท์ และกฤษณ์ ฐยาพร, 2548)

5. สมรรถนะด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ควรได้รับการพัฒนาเนื่องจากอยู่ในระดับปานกลางและอีกส่วนหนึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเนื่องจากอยู่ในระดับต่ำ ผู้บริหารทางการแพทย์จึงควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้แก่พยาบาลประจำการกลุ่มนี้ ได้แก่ การอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง การอบรมการให้บริการแบบองค์รวม การอบรมวิธีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมต่างๆร่วมกันมากขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการกลุ่มนี้เข้าร่วมทีมผู้ประสานงานองค์กร หรือเป็นผู้เยี่ยมตรวจภายในของโรงพยาบาล เพื่อเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์การใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ คือ คิดแบบเชื่อมโยง คิดมองแบบภาพรวม และมองให้เห็นภาพทั้งหมด (วิจารณ์ งามะศิรินันท์ และ ณัฐพงศ์ เกศมวริษ, 2547)

6. นำแบบสอบถามสมรรถนะภาวะผู้นำไปประเมินสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลจบใหม่ เพื่อจะได้อบรมและพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำตั้งแต่เมื่อแรกเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหน่วยวิกฤตกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ผลผลิตภาพในงาน (productivity)
2. ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำประจำการกลุ่มงานวิสัญญีพยาบาล และพยาบาลห้องผ่าตัดโดยเฉพาะ
3. ทำการวิจัยเชิงทดลองเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลประจำการหน่วยวิกฤตก่อนและหลังการอบรมสมรรถนะภาวะผู้นำ
4. ควรวัดสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพซ้ำในหอผู้ป่วยวิกฤต 7 แห่งและเก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละบุคคลไว้เพื่อนำไปพัฒนาให้ตรงกับสมรรถนะภาวะผู้นำของแต่ละบุคคลต่อไป
5. ควรวัดสมรรถนะภาวะผู้นำของพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ในการคัดเลือกเข้าทำงาน เพื่อให้เข้าทำงานได้ถูกต้องเหมาะสมกับงานมากขึ้น