



การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพยาบาลผู้ตรวจการ นอกเวลาราชการของงานบริการการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จิตอารีย์ ตันติยาสวัสดิกุล¹, ศจีมาส แก้วโคตร¹, ถาวร ภาววงศ์², ศศิธร ดวงมัน¹,
วนิดา พิมทา¹, จันท์เพ็ญ ปรีตรวา¹, สุนันทา แผ่นจินดา¹, มาริสา ไกรฤกษ์^{3*}

แผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²แผนกการพยาบาล จักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ งานบริการพยาบาล
โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

³คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Study of Strategic Leadership Characteristics among Unofficial Time Nurse Supervisors in Nursing Service Departments, Srinagarin Hospital Faculty of Medicine, Khon Kean University

Jitaree Tantiyasawasdikul¹, Sagheemas Kaewkot¹, Taworn Pawong², Sasithorn Duangmun¹,
Wanida Pimta¹, Janpen Paritawa¹, Sunanta Panjinda, Marisa Krairiksh^{3*}

¹Surgical and Orthopedic Nursing Department, Division of Nursing,
Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, KhonKaen University

²Eye/Ear/Nose/Throat/Larynx Nursing Department, Division of Nursing,
Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, KhonKaen University

³Faculty of Nursing, KhonKaen University

Received: 30 November 2022/ Revised: 20 May 2023/ Accepted: 22 May 2023

บทคัดย่อ

หลักการและวัตถุประสงค์: พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการเป็นผู้บริหารระดับกลางที่ต้องใช้ความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการ การตัดสินใจแก้ปัญหา การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการปรับปรุงงานและหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ แผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีการศึกษา: เป็นการศึกษาเชิงบรรยายในพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ จำนวน 135 ราย เก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง กันยายน 2565 โดยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในรูปแบบออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย

ผลการศึกษา: ได้รับข้อมูลตอบกลับมาจำนวน 118 ราย คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 87.41 พยาบาลตรวจการนอกเวลาราชการทั้งสองแผนกมีอายุเฉลี่ย 37.06 ± 8.81 ปี และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานพยาบาล 10-15 ปี (ร้อยละ 44.10) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 89.00) เป็นพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ ร้อยละ 48.30 และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ ร้อยละ 51.70 มีประสบการณ์การทำงานเป็นผู้ตรวจการนอกเวลา มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 59.00 พยาบาลผู้ตรวจการทั้งสองแผนกรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของตนเองอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม (ค่าเฉลี่ย = 3.90 ± 0.55) และรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.13 ± 0.56) ด้านทักษะความคิดขั้นสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ± 0.54) ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (ค่าเฉลี่ย = 3.91 ± 0.60) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.85 ± 0.62) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.80 ± 0.63) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ± 0.64)

สรุป: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการทั้งสองแผนกมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพงานบริการการพยาบาล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ, แผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์, แผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์

Corresponding author: Marisa Krairiksh, E-mail: kmaris@kku.ac.th

Abstract

Background and Objective: Unofficial-time nurse supervisors were middle managers who use their knowledge and skills of management, decision making, creativity, and strategic vision building. As a result, they need to have the characteristics of strategic leadership. This study aimed to study the characteristic of strategic leadership of unofficial-time nurse supervisors working in Surgical and Orthopaedics and Eye/Ear/Nose/Throat/Larynx Nursing Departments, Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

Methods: This was a cross-sectional descriptive study. Data were collected from 135 unofficial-time nurse supervisors in Surgical and Orthopaedics and Eye/Ear/Nose/Throat/Larynx Nursing Departments, Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University during August-September 2022 via an online questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics.

Results: One-hundred and eighteen questionnaires were successfully completed and returned, then the response rate was 87.41%. The average age of unofficial-time nurse supervisors was 37.06 ± 8.81 years with 10-15 years of nursing experience (44.10%). Most were Baccalaureate degree prepared (89%). Approximately 48% of them worked as unofficial-time nurse supervisors in the Surgical and Orthopaedics department and 51.70% in the Eye/Ear/Nose/Throat/Larynx Nursing department and primarily more than 10 years of experience as unofficial-time nurse supervisors (59.00%). They all perceived high levels of overall strategic leadership (mean = 3.90 ± 0.55) and all subscales including human and emotional component (mean = 4.13 ± 0.56), high-level cognitive activity (mean = 3.96 ± 0.54), anticipating and creating a future (mean = 3.91 ± 0.60), revolutionary thinking (mean = 3.85 ± 0.62), gathering multiple inputs (mean = 3.80 ± 0.63), and creating vision (mean = 3.74 ± 0.64), respectively.

Conclusions: Unofficial-time nurse supervisors of both departments had high levels of overall and each subscale of strategic leadership. The subscale of creating a vision had smallest mean value. Therefore, as nursing leaders of departmental level to enhance quality of nursing service, strategic leadership development for unofficial-time nurse supervisors focusing on creating vision would be beneficial.

Keywords: Strategic leadership, unofficial-time nurse supervisors, surgical and orthopaedics nursing department, eye/ear/nose/throat/larynx nursing departments

บทนำ

ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการเป็นผู้บริหารระดับกลางที่ต้องใช้ความรู้และทักษะด้านการบริหารจัดการในการควบคุมกำกับกำกับการปฏิบัติการพยาบาลให้มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าคุ้มทุน¹ นิเทศการปฏิบัติการพยาบาลและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรทุกระดับของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล รวมทั้งเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยและสั่งการในสถานการณ์ที่ฉุกเฉินหรือมีเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับการพยาบาลหรือเป็นนโยบายของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ประสานงานระหว่างทีมสุขภาพและระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล โดยจะต้องรายงานเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานนอกเวลาราชการแก่ผู้บริหารระดับสูง² งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการไว้ว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในการพยาบาลของแผนกนั้นๆ มีความสามารถในการนิเทศงานพยาบาล มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายกฎระเบียบต่างๆ มีความเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานและหน่วยงาน มีหน้าที่บริหารงานภายในแผนกต่อเนื่องจากในเวลาราชการเพื่อดูแลความเรียบร้อยในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการที่มีคุณภาพ³ ดังนั้นผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์/แผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ที่ต้องช่วยตัดสินใจแก้ปัญหา ประสานงานกับบุคลากรทีมสุขภาพ และควบคุมกำกับคุณภาพการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะการเจ็บป่วยที่หลากหลายและผู้ป่วยส่วนใหญ่ได้รับการผ่าตัดนอกเวลา รวมทั้งการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เพียงพอกับการะงานในหอผู้ป่วยต่างๆ ของแผนก นอกจากนั้นยังต้องรวบรวมปัญหาและปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับปัญหาที่เกิดขึ้นนอกเวลาเสนอต่อฝ่ายการพยาบาลเพื่อนำสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ของฝ่ายการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการการพยาบาลต่อไป อย่างไรก็ตามผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์/แผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์เป็นพยาบาลวิชาชีพที่เคยมีประสบการณ์เป็นหัวหน้าเวรเท่านั้นและได้รับการเตรียมเป็นพยาบาลผู้ตรวจการด้วยการฝึกอบรมเฉพาะในโครงการของแผนก ยังไม่เคยมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการกลุ่มนี้ และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยพบว่าพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาบางคนยังไม่สามารถนำข้อมูลจากปัญหาที่พบในการนิเทศงานมาวิเคราะห์และใช้ประโยชน์ในการพัฒนางาน ยังรู้สึกไม่มั่นใจในการตัดสินใจแก้ปัญหาและคิดริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ทำให้การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเป็นไปได้ช้าและไม่ต่อเนื่องกับการนิเทศงานของพยาบาลผู้ตรวจการในเวลา นอกจากนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้างานการพยาบาล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงและระดับกลาง⁴⁻¹⁰ แต่ยังไม่มีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ คณะผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการของแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจะทำให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปพัฒนาผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการของหน่วยงานดังกล่าวให้มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพการบริการการพยาบาลให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ DuBrin¹¹ ที่ถูกนำมาอธิบายไว้ในการศึกษาของ Nuntiyagul¹² ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะความคิดระดับสูง หมายถึง ทักษะด้านการคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่าง ไปจากเดิม เพื่อพัฒนาคุณภาพในการบริหารงานและการให้บริการการพยาบาล 2) องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง ความไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม วางตัวดีและเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ มีศิลปะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีศิลปะในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน 3) ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายในและภายนอกและรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย สามารถบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศ เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้ากำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ 4) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต หมายถึง ความคาดหวังและความสามารถสร้างโอกาสสำหรับอนาคตเพื่อบุคลากรและหน่วยงานของตนเอง สามารถพยากรณ์หรือคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถูกต้องแม่นยำ มีความสามารถเชิงรุก สร้างวิฤติให้เป็นโอกาสและนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงานที่รับผิดชอบ ยึดถือระบบคุณค่าของบุคคล 5) ความคิดเชิงปฏิวัติ หมายถึง ความคิดเชิงสร้างสรรค์ที่ทำลายสถานการณ์ที่เป็นอยู่และนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลง มีความคิดที่แตกต่างจากผู้อื่น สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงานด้วยความยืดหยุ่นและรวดเร็ว และ 6) การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจออกมาให้เป็นวิสัยทัศน์ที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนและรอบคอบเพื่อให้หน่วยงานดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย ประเภทสำรวจ (survey research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คือ พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการของแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์และของแผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) จากพยาบาลประจำการพนักงานรายได้หรือพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 4 ปี และปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ มาแล้วอย่างน้อย 2 ปี และผ่านการอบรมการเป็นผู้ตรวจการนอกเวลาราชการของแผนก ได้รับมอบหมายจากแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ งานบริการพยาบาล ให้ปฏิบัติหน้าที่พิเศษนอกเวลาราชการคือ วันราชการปฏิบัติงานในเวลา 16.00 – 24.00 น. และ 24.00 - 08.00 น. สำหรับวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ ปฏิบัติงานในช่วง 08.00 – 16.00 น. ได้จำนวนพยาบาลทั้งหมด 135 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Nuntiyagul¹² ที่สร้างจากแนวคิดของ DuBrin¹¹ โดยปรับเฉพาะคำสรรพนามและคำที่ใช้แทนชื่อหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถามในข้อรายการของแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน คือ 1) ทักษะความคิดระดับสูง 12 ข้อ 2) องค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ 6 ข้อ 3) ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ 8 ข้อ 4) ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 8 ข้อ 5) ความคิดเชิงปฏิวัติ 8 ข้อ และ 6) การกำหนดวิสัยทัศน์ 8 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ แต่ละข้อให้ตอบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และระดับ 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผลระดับภาวะผู้นำใช้เกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แสดงว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 อยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แสดงว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ในการศึกษาของ Nuntiyagul¹² ได้ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ค่า IOC (index of item objective congruence) เท่ากับ 0.67-1.00 และได้ค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.99 ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มพยาบาลผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาที่ไม่ใช่กลุ่มที่ศึกษา จำนวน 31 ราย ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

วิธีการเก็บข้อมูล

ภายหลังจากได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าเป็นโครงการที่เข้าข่ายการพิจารณาแบบยกเว้น หมายเลขโครงการ HE 651327 แล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเสนอต่อผู้อำนวยการและหัวหน้างานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ภายหลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์โดยทำ QR code ที่ประกอบด้วยเอกสารแนะนำผู้วิจัย เอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย สำเนาหนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์ และการยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ผู้ประสานงานประจำหอผู้ป่วยเป็นผู้ชี้แจงการตอบแบบสอบถามที่ต้อง scan QR code เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนกรกฎาคม ถึง เดือนสิงหาคม 2565 มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 118 ราย จาก 135 ราย คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 87.41 ผู้วิจัยได้ติดตามโดยแจ้งหัวหน้าหอผู้ป่วยให้ชี้แจงกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอีกครั้ง หลังจากนั้น 2 สัปดาห์ยังไม่ได้รับแบบสอบถามเพิ่มเติม และในระหว่างการเก็บข้อมูลมีการปรับโครงสร้างของบางหน่วยงานที่คัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างทำให้ไม่ได้สังเกตแผนกศัลยกรรมอีกต่อไป ผู้วิจัยจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการโดยใช้ค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการศึกษา

พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ มีอายุเฉลี่ย 37.06 ± 8.81 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.00 เป็นพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ ร้อยละ 48.30 และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ ร้อยละ 51.70 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 10-15 ปี ร้อยละ 44.10 และมีประสบการณ์เป็นผู้ตรวจการนอกเวลามากกว่า 10 ปี ร้อยละ 50.00 (ตารางที่ 1)

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์พบว่า มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.90 ± 0.55) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.13 ± 0.56) รองลงมาคือ ด้านทักษะความคิดขั้นสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ± 0.54)

ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (ค่าเฉลี่ย = 3.91 ± 0.60) ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.85 ± 0.62) ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ (ค่าเฉลี่ย = 3.80 ± 0.63) และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ± 0.64) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ (N=118)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (ร้อยละ)
อายุ ค่าเฉลี่ย = 37.06 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.81	
การศึกษา	
ปริญญาตรี	105 (89.00)
ปริญญาโท	13 (11.00)
ระยะเวลาปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย = 37.6 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.815	
แผนกการพยาบาล	
แผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออโรโธปิดิกส์	57 (48.30)
แผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์	61 (51.70)
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	
<10	36 (30.50)
10-15	52 (44.10)
>15	30 (25.40)
ประสบการณ์การเป็นพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลา (ปี)	
1-3	27 (22.88)
4-6	13 (11.02)
7-9	19 (16.10)
>10	59 (50.00)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมและรายด้าน (N=118)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1.ด้านทักษะความคิดขั้นสูง	3.96	0.54	ระดับมาก
2.ด้านองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์	4.13	0.56	ระดับมาก
3. ความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์	3.80	0.63	ระดับมาก
4.ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	3.91	0.60	ระดับมาก
5.ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ	3.85	0.62	ระดับมาก
6.ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	3.74	0.64	ระดับมาก
โดยรวม	3.90	0.55	ระดับมาก

วิจารณ์

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้ตรวจการนอกเวลาราชการแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออโรโธปิดิกส์ แผนกการพยาบาลจักษุ โสต ศอ นาสิก และลาริงซ์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ

ด้านองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์ อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลศรีนครินทร์ เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิที่ผ่านการรับรองจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) ครั้งที่ 5 และมีเป้าหมายมุ่งสู่การรับรอง HA ก้าวหน้า (Advance HA) บุคลากรได้รับการพัฒนาระบบการจัดการให้

บรรลุป้าหมายในมิติประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมทั้งฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายการพัฒนาระบบบริการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ (excellence in nursing services) มีการกระตุ้นให้หน่วยงานพัฒนาการพยาบาลสู่การบริการที่เป็นเลิศตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการให้บริการ เป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ให้การพยาบาลที่มีมาตรฐานคุณภาพแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผู้ป่วยและผู้รับบริการ และส่งเสริมการนิเทศ การเป็นผู้ตรวจการนอกเวลาอาจมีประเด็นเรื่องคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหารงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ต้องตัดสินใจ รวมทั้งต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลด้วยการยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้ตรวจการนอกเวลาราชการได้รับการอบรมสมรรถนะการเป็นผู้ตรวจการนอกเวลาราชการที่บรรจุเนื้อหาในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการบริหารการทำงานเป็นทีม ทำให้เห็นคุณค่าในเรื่องทีม และการปฏิบัติงานบริหารที่ต้องมุ่งเน้นคนเพื่อผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับการศึกษาของ Triprakong และ Phetbamrungkhet¹³ เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการตามการรับรู้ของตนเองและพยาบาลหัวหน้าเวรฝ่ายบริการพยาบาลโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่พบว่าผู้ตรวจการนอกเวลาราชการสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารและด้านการควบคุมรักษาคุณภาพและจริยธรรมตามการรับรู้ของตนเองและพยาบาลหัวหน้าเวรอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าสมรรถนะด้านอื่นๆ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากรองลงมาคือ ด้านทักษะความคิดขั้นสูง ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิวัติ และด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ อภิปรายได้ว่า พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการระดับแผนกเป็นผู้ที่ผ่านการเป็นหัวหน้าเวรมาแล้ว 3-4 ปี และผ่านการอบรมจากโครงการอบรมของแผนกศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ ซึ่งกิจกรรมในโครงการอบรมเน้นการสัมมนากลุ่มย่อยวิเคราะห์สถานการณ์จำลองที่ต้องใช้การตัดสินใจแก้ปัญหาของบุคลากรและการบริการพยาบาลที่พบในระหว่างการทำงาน จึงทำให้พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการมีทักษะการคิดตัดสินใจโดยมองปัญหาและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพด้วยกระบวนการคิดเชิงระบบ นอกจากนั้นพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการมีหน้าที่รับผิดชอบการนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรและควบคุมกำกับดูแลการบริการการพยาบาลในช่วงนอกเวลาราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลจึงเป็นผู้ที่สร้างความคาดหวังและโอกาสแก่พยาบาล ผู้รับบริการ และบุคลากรในแผนกให้ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้พยาบาลและบุคลากรในแผนกแสดง ความสามารถอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้พยาบาลและบุคลากรในแผนกมีความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนั้นในการกำกับดูแลมาตรฐาน

การพยาบาลนอกเวลาราชการพยาบาลผู้ตรวจการยังต้องวิเคราะห์ปัจจัยทั้งภายนอกและภายในและรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย นำมาบริหารจัดการข้อมูลเป็นระบบสารสนเทศเพื่อส่งต่อให้แผนกและฝ่ายการพยาบาลนำไปกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งต้องใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์และนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด อันจะนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาคุณภาพการบริการการพยาบาล

ถึงแม้ว่าพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของฝ่ายการพยาบาล แต่พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการไม่ได้รับบทบาทวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินสภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาลเนื่องจากการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นบทบาทหนึ่งของผู้นำระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้นไป พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการจึงไม่สามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจวิสัยทัศน์ของหน่วยงานออกมาเป็นวิสัยทัศน์การทำงานของตนเองได้อย่างเต็มที่ในการนำทีมบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ความสำคัญของสมรรถนะการกำหนดวิสัยทัศน์นี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ Unchunbutr และ Oumtane¹⁴ ที่พบว่า การรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรเป็นอย่างดีและกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดไว้เป็นสมรรถนะของผู้นำการพยาบาลและเป็นหนึ่งในลักษณะของฝ่ายการพยาบาลที่เป็นเลิศ และสอดคล้องกับ Wantanang¹⁵ ที่กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างวิสัยทัศน์ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. การนำผลการศึกษาไปใช้

ฝ่ายการพยาบาลและแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต คอ นาสิก และลาริงซ์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ควรส่งเสริมให้พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ให้มากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการระดับแผนกมีส่วนร่วมในคณะกรรมการที่รับผิดชอบกำหนดวิสัยทัศน์และวางแผนยุทธศาสตร์ของฝ่ายการพยาบาลและแผนก เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความคิดความเข้าใจจากวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม และกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จนสามารถขับเคลื่อนแผนกให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนั้นพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการควรได้รับการพัฒนาในด้านอื่นๆ ให้มีสมรรถนะเพิ่มมากขึ้นด้วย ได้แก่ ทักษะความคิดขั้นสูงซึ่งเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและ

การตัดสินใจ การคิดเชิงระบบ การบริหารจัดการแบบองค์รวม การรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลและบุคลากรในแผนก ความสามารถในการบริหารการทำงานแบบทีม สมรรถนะดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการนำตนเอง การนำทีม และการนำองค์กร

2. การศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงพัฒนาต่อยอดจากผลการศึกษาครั้งนี้คือ การพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ของพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ โดยการศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ของพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการ จัดกิจกรรมการพัฒนา และประเมินผลลัพธ์ของพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาราชการจากการพัฒนา

2.2 ควรศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆ ของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำของพยาบาลผู้ตรวจการนอกเวลาของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องนำพาให้เกิดคุณภาพการบริการการพยาบาลตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาล

สรุป

ผู้ตรวจการนอกเวลาราชการแผนกการพยาบาล ศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต คอ นาสิก และลาริงซ์ มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านองค์ประกอบมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากรองลงมาคือ ด้านทักษะความคิดขั้นสูง ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิบัติ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยมากำหนดกลยุทธ์ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ แต่ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้ตรวจการนอกเวลาราชการควรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เพิ่มมากขึ้น โดยการมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของแผนกและฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการบริหารงานและการบริการการพยาบาลของแผนกและฝ่ายการพยาบาลให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ของฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาล

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารหอผู้ป่วยในแผนกการพยาบาลศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์และแผนกการพยาบาลจักษุ โสต คอ นาสิก และลาริงซ์ที่ช่วยประสานงานการเก็บข้อมูล

เอกสารอ้างอิง

1. Koseewongsanon N, Khaikheaw S, Puthiaungkul B. The effects of participative learning program on knowledge and skills of the unofficial-time nurse supervisors at a tertiary level hospital in the medical service department under the Bangkok Metropolitan Administration. JCP 2018;14:25-39.
2. Wannasarn S, Chontawan R, Sirakamon S. Development of nursing supervision among after-hours nurse supervisors, Nakornping Hospital, Chiangmai province. Nursing J 2013;40:57-67.
3. Nursing Department Srinagarind Hospital. Handbook for the unofficial-time nurse supervisor, ;surgical and orthopaedics department, 2019.
4. Duangkeaw T, Ratchukul S. Relationships between strategic leadership of head nurse, job involvement of staff nurse, and effectiveness of patient unit in general hospitals under jurisdiction of the Ministry of Public Health, Northern Region. Nursing Health 2010;4:41-51.
5. Lenruang J. Relationships between work environment, strategic leadership, and productivity of patient units of primary hospitals, Krabi province. Region 11 Med J 2014;28:921-28.
6. Wongchan N, Sritoomma N, Wongkhomthong J, Meehanpong P. The structural relationship model of strategic leadership, organizational commitment, and organizational effectiveness of delivery departments at the secondary level hospitals under the Ministry of Public Health. CUTJ 2018; 24:588-99.
7. Chuayrak T, Srisatidnarakul B. Relationships between work environment, strategic leadership, and productivity of patient units in primary hospitals, southern area. JFONUBUU 2009;17:8-20.
8. Praditsilp P, Ratchukul S. Relationships between personal factors, strategic leadership of head nurse, organizational climate and intention to stay in nursing service of professional nurses, government university hospitals. JHNR 2013;25(3):1
9. Ardvichai N, Krairiksh M. The relationship between strategic leadership and management based on nursing administration standard of nursing directors in community hospitals, northeast of Thailand. RDHSJ 2011;4:112-8.

10. Wongkhomthong J, Sritoomma N, Chintanadilok N. The competencies of strategic leadership of chief nurse executives in private hospitals in Bangkok metropolitan. CUTJ 2014;20:344-59.
11. DuBrin JA. Leadership: Research findings, practice, and skills. 8th edition. Cengage Learning, 2018.
12. Nuntiyagul M. Strategic leadership of school administrators affecting private school administration for excellence in Nakhon Pathom province (thesis). Khon Kaen: Khon Kaen University; 2019.
13. Triprakong S, Phetbamrungkhet P. The competency of after-hours nurse supervisors as perceived by themselves and by charge nurses in nursing service department at Songklanagarind Hospital. TJN 2011;60:14-20.
14. Unchunbutr K, Oumtanee, A. Characteristics of an Excellent Nursing Service Department, Tertiary Hospitals. JTNMC 2009;24:56-69.
15. Wantanang K. Employee empowerment: visionary leaders' administration tactics. Modern Mgmt J 2017;15:35-44.

SMJ