

# การพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้

กันยาพร กาเซ็ง<sup>1</sup>  
นงนุช บุญยัง<sup>2</sup>  
อังศุมา อภิชาติ<sup>3</sup>

Development of nurses' core competencies by head nurses in general hospitals, southern Thailand  
Kaseng K, Boonyoung N, Apichato A.  
Intensive Care Unit, Department of Nursing, Satun General Hospital, Satun, 91000, Thailand  
Department of Nursing Administration and Nursing Education, Faculty of Nursing,  
Prince of Songkla University, Hat Yai, Songkhla, 90112, Thailand  
Songkla Med J 2008;26(3):253-259

## Abstract:

**Objective:** To examine the level of practice employed by head nurses in the development of their nurses' core competencies in both accredited and non-accredited general hospitals in Southern Thailand, and then to compare the two groups.

**Research design:** Comparative descriptive research.

**Materials and Methods:** Sixty head nurses from accredited general hospitals and 100 head nurses from non-accredited general hospitals were selected by random sampling without replacement technique.

---

<sup>1</sup>พ.ม (พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต), พยาบาลประจำการงานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลสตูล อ.เมือง จ.สตูล 91000

<sup>2</sup>Ph.D (Nursing) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ม. (การพยาบาล), ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาลและการบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

รับต้นฉบับวันที่ 27 เมษายน 2550 รับลงตีพิมพ์วันที่ 6 มีนาคม 2551

**Result:** The overall mean score of the head nurses' practice in their development of nurses' core competencies in accredited general hospitals was at a high level ( $\bar{X} = 3.02$ ,  $SD = 0.49$ ). The levels of each phase were at a high level: goal-setting phase; planning phase; practice phase; evaluation phase; and improvement phase ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.51$ ;  $\bar{X} = 3.08$ ,  $SD = 0.50$ ;  $\bar{X} = 2.98$ ,  $SD = 0.48$ ;  $\bar{X} = 2.94$ ,  $SD = 0.53$ ;  $\bar{X} = 2.97$ ,  $SD = 0.50$ , respectively). On the other hand, mean score of the head nurses' practice in their development of nurses' core competencies in non-accredited general hospitals was at a moderate level ( $\bar{X} = 2.60$ ,  $SD = 0.62$ ). Only the level of the goal-setting phase was at a high level ( $\bar{X} = 2.72$ ,  $SD = 0.66$ ). The levels of the rest were at a moderate level: planning phase; practice phase; evaluation phase; and improvement phase ( $\bar{X} = 2.65$ ,  $SD = 0.65$ ;  $\bar{X} = 2.61$ ,  $SD = 0.65$ ;  $\bar{X} = 2.54$ ,  $SD = 0.62$ ;  $\bar{X} = 2.46$ ,  $SD = 0.73$ , respectively). There was a significant difference between the overall mean scores of the developments between accredited and non-accredited general hospitals ( $P < 0.01$ ).

**Conclusion:** There was a significant difference in the development of nurses' core competencies by their head nurses in accredited and non-accredited general hospitals because the process of hospital accreditation was instrumental for the development and continuous quality improvement nursing practices.

**Key words:** development of nurses' core competencies, head nurses, accredited general hospitals, non-accredited general hospitals

#### บทคัดย่อ:

**วัตถุประสงค์:** เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาศมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาศมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการรับรองคุณภาพ และ 3) เปรียบเทียบการพัฒนาศมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพและรอการรับรองคุณภาพ

**รูปแบบการวิจัย:** เชิงบรรยาย

**วิธีการศึกษา:** กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ จำนวน 60 ราย และหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการรับรองคุณภาพจำนวน 100 ราย สุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากแบบไม่คืนที่

**ผลการศึกษา:** ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ มีระดับการพัฒนาศมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.02$ ,  $SD = 0.49$ ) และค่าคะแนนเฉลี่ยทุกขั้นตอนอยู่ในระดับสูง คือ การกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X} = 3.15$ ,  $SD = 0.51$ ) การวางแผน ( $\bar{X} = 3.08$ ,  $SD = 0.50$ ) การปฏิบัติตามแผน ( $\bar{X} = 2.98$ ,  $SD = 0.48$ ) การประเมินผลแผน ( $\bar{X} = 2.94$ ,  $SD = 0.53$ ) และการปรับปรุงแผน ( $\bar{X} = 2.97$ ,  $SD = 0.50$ )

หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการรับรองคุณภาพ มีระดับการพัฒนาศมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.60$ ,  $SD = 0.62$ ) และค่าคะแนนเฉลี่ยในขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 2.72$ ,  $SD = 0.66$ ) ส่วนขั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การวางแผน ( $\bar{X} = 2.65$ ,  $SD = 0.65$ ) การปฏิบัติตามแผน ( $\bar{X} = 2.61$ ,  $SD = 0.65$ ) การประเมินผลแผน ( $\bar{X} = 2.54$ ,  $SD = 0.62$ ) และการปรับปรุงแผน ( $\bar{X} = 2.46$ ,  $SD = 0.73$ ) และเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาศมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพและรอการรับรองคุณภาพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

**สรุป:** การพัฒนาศมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพและรอการรับรองคุณภาพ มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน

**คำสำคัญ:** การพัฒนาศมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ, หัวหน้าหอผู้ป่วย, โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรอง, โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการรับรองคุณภาพ

## บทนำ

การปฏิรูประบบสาธารณสุขและการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน มีส่วนผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการพัฒนาการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กรพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่ใกล้ชิดผู้รับบริการมากที่สุดและเป็นกำลังสำคัญในการสร้างคุณภาพบริการสุขภาพ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ทำให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการพยาบาลสามารถสร้างนวัตกรรมทางการพยาบาล ตลอดจนมีการประกันคุณภาพการพยาบาลและการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง<sup>1</sup> หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้มีสมรรถนะหลักตรงตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล<sup>2</sup> ซึ่งหมายถึงการแสดงออกของพฤติกรรมที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทางการพยาบาลในองค์กรและเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพที่พยาบาลวิชาชีพทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จในการให้บริการที่มีคุณภาพ

ปัจจุบันมีโรงพยาบาลจำนวนหนึ่งได้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแล้ว โรงพยาบาลเหล่านั้นมีการประเมินและรับรองคุณภาพดังกล่าวโดยการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น พัฒนาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการรับรองคุณภาพยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพเช่นเดียวกับโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เพื่อสามารถให้การพยาบาลที่สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมของผู้รับบริการตลอดจนความเหมาะสมของบริบทนั้น ๆ และสิ่งสำคัญ คือ ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะต้องมีส่วนรับผิดชอบด้านการบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน<sup>3</sup> ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ การวางแผนพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ การประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ และการปรับปรุงแผนพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการพยาบาลให้เหมาะสมกับบริบทและภาวะสุขภาพของผู้รับบริการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพและรอการรับรองคุณภาพตามกรอบแนวคิดการพัฒนาโดยใช้กระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอนของ Tappen และแนวคิดสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพที่สภาการพยาบาลกำหนด เพื่อนำผลวิจัยที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสมต่อไป

## วัตถุประสงค์และวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โดยประกอบด้วยการพัฒนาสมรรถนะหลัก 13 ด้านใน 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การวางแผน 3) การปฏิบัติตามแผน 4) การประเมินผลการปฏิบัติ และ 5) การปรับปรุงแผนการพัฒนาของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลา โรงพยาบาลสุโขทัย-ลก และโรงพยาบาลกระบี่ ส่วนโรงพยาบาลที่รอการรับรองคุณภาพจำนวน 10 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลชุมพร โรงพยาบาลระนอง โรงพยาบาลพังงา โรงพยาบาลตะกั่วป่า โรงพยาบาลเกาะสมุย โรงพยาบาลพัทลุง โรงพยาบาลสตูล โรงพยาบาลนราธิวาส โรงพยาบาลปัตตานี และโรงพยาบาลเบตง ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ 3 โรง จำนวน 60 ราย หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการรับรองคุณภาพ 10 โรง จำนวน 160 ราย กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมาอย่างน้อย 1 ปี ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ดังนี้ หอผู้ป่วยศัลยกรรม หอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยสูติกรรม หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยหนัก งานผู้ป่วยนอก งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญี และงานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ power analysis ที่ 0.80 และ effect size ที่ 0.50 ได้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 60 รายขึ้นไป ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้จำนวนเท่ากับ 60 ราย ส่วนกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการรับรองคุณภาพ ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายโดยจับฉลากแบบไม่มีการแทนที่ (simple random sampling without replacement) จำนวน 100 ราย รวมกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเท่ากับ 160 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ส่วน ส่วนที่ 1 คือข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะ ข้อคำถามแบบเลือกตอบและเติมข้อความประกอบด้วยคำถาม จำนวน 5 ข้อ คือ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย สถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 คือ แบบสอบถาม ข้อมูลที่เกี่ยวกับการบริหารมีลักษณะข้อคำถาม แบบเลือกตอบ และเติมข้อความประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ คือ ประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะ ประสบการณ์การอบรมผู้บริหารระดับต้น ระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและ ส่วนที่ 3 คือ แบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาล วิชาชีพทั้ง 5 ขั้นตอน ที่ผู้วิจัยสร้างจากการประยุกต์แนวคิด กระบวนการพัฒนาของ Tappen<sup>3</sup> และสมรรถนะหลักของพยาบาล วิชาชีพ 13 สมรรถนะตามที่สภาการพยาบาลกำหนด ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบเลือกตอบ 115 ข้อ คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 23 ข้อ 2) การวางแผน 23 ข้อ 3) การปฏิบัติตามแผน 23 ข้อ 4) การประเมินผล 23 ข้อ และ 5) การปรับปรุง 23 ข้อ ลักษณะ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์เลือกตอบและให้คะแนนในการวัดความถี่ในการ ปฏิบัติ มีค่าคะแนน 0-4 การแปลผล แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไป ทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน โดยวิธีวัดซ้ำสองครั้ง (test-retest method) มีระยะ ระยะเวลาห่างกัน 2 สัปดาห์ แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความ เกี่ยวโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's

correlation coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.84 จากนั้นจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์ ตั้งแต่ 15 ธันวาคม 2549 ถึง 15 มกราคม 2550

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ ไคร้สแควร์ (chi-square) สถิติทดสอบที (t-test) โดยกำหนด ค่าความคลาดเคลื่อน ( $P \leq 0.05$ )

#### ผลการศึกษา

1. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เปรียบเทียบระยะเวลา ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล ที่ผ่านการรับรองคุณภาพและรอการรับรองคุณภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล ที่ผ่านการรับรองคุณภาพและรอการรับรองคุณภาพมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตารางที่ 1) และเปรียบเทียบการอบรม การพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่ผ่านการ รับรองคุณภาพและรอการรับรองคุณภาพไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนการเข้ารับการอบรมผู้บริหารระดับต้น และปัญหาการพัฒนาสมรรถนะหลักของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาล ที่ผ่านการรับรองคุณภาพและรอการรับรองคุณภาพมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ (N = 60) และรอการรับรองคุณภาพ (N = 100) ตามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้ค่าสถิติ t-test

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	ผ่านการรับรองคุณภาพ		รอการรับรองคุณภาพ		t
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	
อายุ	48.9	5.5	45.9	5.2	3.44**
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	25.9	6.9	22.7	5.2	3.36**
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งหัวหน้า (ปี)	12.0	9.1	9.2	6.2	2.26*
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย (ปี)	20.3	9.4	16.2	8.2	2.91**

\*  $P \leq .05$ , \*\*  $P \leq .01$

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ (N = 60) และรอการรับรองคุณภาพ (N = 100) ตามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโดยใช้ค่าสถิติไครส์แคว์

ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	ผ่านการรับรองคุณภาพ (N = 60)	รอการรับรองคุณภาพ (N = 100)	X <sup>2</sup>
การอบรมการพัฒนาสมรรถนะ			1.43
ไม่เคย	15	34	
เคย	45	66	
รวม	60	100	
การอบรมผู้บริหารระดับต้น			8.43*
ไม่มี	16	50	
มี	44	50	
รวม	60	100	
ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะหลัก			14.52*
ไม่มี	39	34	
มี	21	66	
รวม	60	100	

\* P ≤ .01

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบระดับการพัฒนาของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ 5 ขั้นตอน และโดยรวมของโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ (N = 60) และรอการรับรองคุณภาพ (N = 100) โดยใช้สถิติ t-test

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพ	ผ่านการรับรองคุณภาพ			รอการรับรองคุณภาพ			t
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	
การกำหนดเป้าหมาย	3.15	0.51	สูง	2.72	0.66	สูง	4.46*
การวางแผน	3.08	0.50	สูง	2.65	0.65	ปานกลาง	4.37*
การปฏิบัติตามแผน	2.98	0.48	สูง	2.61	0.65	ปานกลาง	3.81*
การประเมินผลแผน	2.94	0.53	สูง	2.54	0.62	ปานกลาง	4.46*
การปรับปรุงแผน	2.97	0.50	สูง	2.46	0.73	ปานกลาง	4.45*
โดยรวม	3.02	0.49	สูง	2.60	0.62	ปานกลาง	4.53*

\* P ≤ .01

2. การพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.02, SD = 0.49) และค่าคะแนนเฉลี่ยทุกขั้นตอนอยู่ในระดับสูง โดยขั้นตอนที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ค่าคะแนนเฉลี่ยการกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X}$  = 3.15, SD = 0.51) ค่าคะแนนเฉลี่ยการวางแผน ( $\bar{X}$  = 3.08, SD = 0.50) ค่าคะแนนเฉลี่ยการปฏิบัติตามแผน ( $\bar{X}$  = 2.98, SD = 0.48)

เมื่อพิจารณาการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการรับรองคุณภาพโดยรวม พบว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 2.60, SD = 0.62) และค่าคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับสูงมี 1 ขั้นตอน คือ การกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X}$  = 2.72, SD = 0.66) ส่วนด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 4 ขั้นตอนในจำนวนนี้ขั้นตอนที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผน ( $\bar{X}$  = 2.65, SD = 0.65) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามแผน ( $\bar{X}$  = 2.61,

SD = 0.65) การประเมินผลแผน ( $\bar{X}$  = 2.54, SD = 0.62) และ การปรับปรุงแผน ( $\bar{X}$  = 2.46, SD = 0.73)

เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาล วิชาชีพโดยหัวหน้าหรือผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการ รับรองคุณภาพและรอการรับรองคุณภาพ พบว่า มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (ตารางที่ 3)

## วิจารณ์

การที่โรงพยาบาลใด ๆ จะผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จะต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้โดยสถาบันพัฒนาและรับรอง คุณภาพโรงพยาบาล (พ.ร.พ.) ซึ่งตามมาตราฐานที่กำหนดไว้จะมี มาตรฐานของการพัฒนาบุคลากรด้วย

การศึกษานี้พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาล วิชาชีพ โดยหัวหน้าหรือผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการ รับรองคุณภาพสูงกว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาล วิชาชีพ โดยหัวหน้าหรือผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการ รับรองคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นการยืนยันและสนับสนุนว่า สมรรถนะของบุคลากร จะเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้ โรงพยาบาลผ่านการรับรองได้ในทางกลับกันเป็นการแสดงให้เห็น ว่าโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพแล้วคงมีระบบการบริหาร จัดการที่ทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กร สามารถพัฒนาและคงระดับ สมรรถนะได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลจากการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า อายุ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน เวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้า และระยะเวลา ในการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพแตกต่างกับหัวหน้า หรือผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่รอการรับรองคุณภาพอย่าง ชัดเจนเป็นการแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ของหัวหน้างานน่าจะมี ส่วนในการทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และถ้า ปฏิบัติงานในสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้มีการพัฒนาขีดความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง สอดคล้องกับบริบทตนเองและหน่วยงาน ก็จะช่วยส่งเสริมให้หัวหน้าหรือผู้ป่วยมีสมรรถนะสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา<sup>5</sup> เป็นที่น่ายินดีที่จากการศึกษาของรัตนารัตนเหม<sup>6</sup> เรื่องความ ต้องการการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้างานโรงพยาบาล ชุมชนเขต 18 พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ของหัวหน้างานอยู่ในระดับสูง และหัวหน้างานมีวิธีการพัฒนา บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรและ เกิดความรู้สึที่ดีในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมี ทักษะและทัศนคติที่ดี สามารถพัฒนาการปฏิบัติกรพยาบาล และพัฒนาองค์กรต่อไป ตลอดจนเปิดโอกาสให้พยาบาลมี

อิสระในการพัฒนาตนเองรวมทั้งมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อ สนับสนุนให้เกิดกระบวนการพัฒนา เช่น สร้างระบบและจัด สภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การสร้างค่านิยม ในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากร ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาให้มีสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะมีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล เป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

อย่างไรก็ตามการศึกษานี้พบว่า ข้อมูลการได้รับการ ฝึกอบรมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน แต่กลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ แล้วได้รับการอบรมผู้บริหารระดับต้นมากกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง แสดง ให้เห็นว่าการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอที่จะทำให้หัวหน้าหรือผู้ป่วยมีสมรรถนะในการพัฒนา บุคลากรสูง เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะที่ใช้หลักบริหารจัดการ ทั้ง 5 ขั้นตอนเป็นกระบวนการที่คล้ายคลึงกับกระบวนการพยาบาล ที่เป็นทักษะเดิมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยอยู่แล้ว เมื่อนำเอาข้อมูลการ ได้รับการอบรมผู้บริหารระดับต้นมาพิจารณาประกอบ พบว่ากลุ่ม ที่ได้รับการฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้นมากกว่าจะมีระดับการพัฒนา สมรรถนะสูงกว่าอย่างชัดเจนรวมทั้งมีปัญหาในด้านการพัฒนา สมรรถนะหลักน้อยกว่าด้วย ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าหรือ ผู้ป่วยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะในการอบรมให้เป็น ผู้บริหารด้วย

เมื่อพิจารณาในแง่ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ขั้นตอนซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติตามแผนการประเมินผลและการปรับปรุงแผน พบว่า ทุกขั้นตอนของการพัฒนาสมรรถนะในกลุ่มหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่ผ่าน การรับรองคุณภาพอยู่ในระดับสูง บ่งบอกถึงลักษณะการบริหาร งานในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองแล้วที่มีการบริหารมุ่งเน้น ผลลัพธ์จึงจะเกิดผลสำเร็จของงานและมีการปรับปรุงพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งแตกต่างจากกลุ่มหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่รอการรับรอง คุณภาพซึ่งมีขั้นตอนการกำหนดเป้าหมายเท่านั้นที่อยู่ในระดับสูง จึงจำเป็นต้องสนับสนุนให้หัวหน้าหรือผู้ป่วยมีทักษะในการบริหาร งานมากขึ้น จึงจะสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย ที่วางไว้และพัฒนางานให้ได้ตามมาตรฐานการรับรองคุณภาพต่อไป

## ข้อเสนอแนะ

การฝึกอบรมด้านความรู้หรือทักษะทางการพยาบาลให้ หัวหน้าหรือผู้ป่วยแม้ว่าจะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มสมรรถนะทาง วิชาชีพ แต่การฝึกอบรมทางด้านการบริหารจะมีส่วนสำคัญเป็น อย่างมากที่จะทำให้หัวหน้าหรือผู้ป่วยสามารถนำสมรรถนะทาง วิชาชีพมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## สรุป

จากผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ ที่ผ่านการรับรองคุณภาพอยู่ในระดับสูง ส่วนการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่รอการรับรองคุณภาพอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ และรอการรับรองคุณภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการนำระบบคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของสถาบันและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการควบคุมให้เกิดคุณภาพอยู่ตลอดเวลาจึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไปภาคใต้ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ มีการพัฒนาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพตามขั้นตอนการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กล่าวคือมีการกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติตามแผนการประเมินผล และมีการปรับปรุงแผนได้ครอบคลุมทุกขั้นตอน

## เอกสารอ้างอิง

1. สมจิต หนูเจริญกุล. การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ. วารสารรามธิบดีสาร 2543;6: 90-3.
2. สภากาชาดแห่งประเทศไทย. สมรรถนะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่ง [monograph on the Internet]. กรุงเทพฯ: สภากาชาดแห่งประเทศไทย [เข้าถึง 25 พฤษภาคม 2549]. สืบค้นจาก: <http://www.tnc.or.th/knowledge/know06.html>
3. Tappen RM, Nursing Leadership and Management: concept and practice. 3rd ed. Philadelphia: F.A. Davis; 1995.
4. Lipsey MW. Design sensitivity. USA: Sage; 1990.
5. เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. เส้นทางสู่การพยาบาลยอดเยี่ยม. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทการพิมพ์; 2549.
6. รัตนา รัตนเหม. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้างานโรงพยาบาลชุมชนเขต 18 [สารนิพนธ์]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2548.