

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสลับซับซ้อน แต่ละองค์การมีการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) มียุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ปรับรูปแบบการบริหารจัดการให้มีความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบสุขภาพครบวงจร เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม นอกจากนี้นโยบายของโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนที่มุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและเกิดการแข่งขันในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2550) กล่าวคือ เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการบริการที่มีประสิทธิภาพภายใต้ต้นทุนที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด แนวคิดดังกล่าวทำให้แต่ละโรงพยาบาลต้องปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์การพยาบาลต้องทบทวนความสามารถของผู้บริหารการพยาบาลสำหรับการบริหารงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (มาริษา ไกรฤกษ์, 2549, หน้า 53) เนื่องจากการนำองค์การต้องอาศัยผู้นำและผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ สามารถพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ พัฒนาศักยภาพเพื่อให้ได้กำลังคนที่มีคุณภาพและพัฒนางานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานการพยาบาล, 2550, หน้า 1)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นภายใต้สถานการณ์และแนวโน้มในอนาคตที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2549 - 2554) ได้กำหนดแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไว้ในนโยบายหลักระดับชาติเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สามารถใช้ประโยชน์ให้เกิดศักยภาพสูงสุดและทำให้เกิดคุณค่าเพิ่มได้ในตนเองที่เรียกกันว่าต้นทุนมนุษย์ (Human Capital)

องค์การใดมีทุนมนุษย์ที่เหนือกว่าจะสามารถอยู่ในสถานะที่เหนือกว่าองค์การคู่แข่งได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (เพ็ญจันทร์ แสงประสาน, 2546, หน้า 390; สุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร, 2549; อำนาจ วัดจินดา, 2550, หน้า 25; Swansburg & Swansburg, 2002, p. 51) ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะมีผลต่อความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ (บุญใจ ศรีสถิตยีนราทร, 2550, หน้า 147-149) โดยในองค์การพยาบาล พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากต้องรับผิดชอบในการให้บริการพยาบาลผู้ป่วย ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นหัวใจสำคัญของงานบริการสุขภาพในโรงพยาบาล (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548, หน้า 49) เป็นผู้บริหารระดับต้นที่ต้องรับนโยบายนำสู่การปฏิบัติ การดำเนินงานภายในหอผู้ป่วยจะบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและบุคลากรพยาบาล จึงขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ศิริพร พูนชัย, 2547) หากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะส่งผลให้องค์การพยาบาลมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (Roussel, Swansburg, & Swansburg, 2006, p.12)

สมรรถนะในการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน (สุภาภรณ์ ทองใหญ่, 2544) และอำนาจการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดประสิทธิภาพ Swansburg and Swansburg (1999) กล่าวว่า ในการบริหารจัดการจะต้องมีกระบวนการบริหาร 4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน (Planning) การจัดระบบงาน (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) โดยในแต่ละองค์ประกอบจะมีความสัมพันธ์ผสมผสานต่อเนื่องและมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากันเพื่อที่จะปรับตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีสมรรถนะด้านการบริหารสูงจะเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสสามารถบริหารงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548, หน้า 18-19; ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 22-23; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2551) ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบและสนับสนุนให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การ มีสมรรถนะที่เหมาะสมในการบริหารจัดการภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมปัจจุบัน

สถานการณ์ในองค์การพยาบาลปัจจุบัน พบปัญหาทางการบริหารหลายประการ เช่น ขาดผู้นำทางการพยาบาล พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยถูกคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบอาวุโส ไม่มีระบบการเตรียมพยาบาลวิชาชีพเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ขาดการสนับสนุนในการรับตำแหน่งผู้บริหารเพื่อสร้างความพร้อมให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนทักษะในการบริหารจัดการ (ชูชีพ มีศิริ และสุชาดา รัชกุล, 2547, หน้า 30-40; สุมาลี จักรไพศาล, 2541, หน้า 50) การไม่ได้รับการเตรียมทำให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เข้มแข็งในการเผชิญปัญหาและสิ่งท้าทายทั้งหลาย ไม่สามารถปรับตัวต่อความเครียดที่เกิดขึ้นจากงาน เกิดความรู้สึกผิด สูญเสียความเชื่อมั่นและความอดทนลดน้อยลง อาจแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารงานตามขอบเขตความรับผิดชอบและตัวพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเอง (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550, หน้า 50; Judkins, Reid, & Furlow, 2006, pp. 202-207) นอกจากนี้ภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพส่งผลให้เกิดการขาดแคลนผู้บริหารการพยาบาล ประกอบกับการแข่งขันในการบริการสุขภาพ ทำให้พยาบาลรุ่นใหม่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาลโดยขาดความรู้และประสบการณ์ในการเป็นผู้นำและบริหารขาดทักษะในการบริหารงานตามความรับผิดชอบในตำแหน่งของตน ขาดความรู้ความเข้าใจต่อแนวทางการบริหารที่ถูกต้อง ประสบปัญหาในการทำงานและยุ่งยากได้ ทำให้ประสิทธิภาพและผลผลิตการปฏิบัติงานลดลง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาล (Feed, & Dawson, 2006, p. 63) ซึ่งองค์การพยาบาลจะต้องพัฒนาและส่งเสริมให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถปฏิบัติงานของผู้บริหารการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความสามารถในการบริหารงานแบบใหม่ และแสดงความสามารถในการเป็นหุ้นส่วนที่สำคัญต่อการบริการสุขภาพในยุคของการแข่งขันทางธุรกิจได้ดี (มาริสสา ไกรฤกษ์, 2549, หน้า 53; อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550, หน้า 48)

การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วยความต่อเนื่องสม่ำเสมอจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ ควรมีการเตรียมผู้บริหารทางการพยาบาลให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการ ให้ทันและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (เพ็ญศรี ชุนใช้, 2540, หน้า 42; มารีสา ไกรฤกษ์, 2549, หน้า 53; รัชนิย ศุจินทรรัตน์, 2546, หน้า 113-115; อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550, หน้า 54) ซึ่งผู้นำทางการพยาบาลจะต้องมีบทบาทสำคัญในการศักยภาพผู้บริหารการพยาบาล (ชูชีพ มีศิริ และสุชาดา รัชกุล, 2547, หน้า 30-40; พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546, หน้า 245) ทั้งนี้การเป็นผู้บริหารที่ดีสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ โดยอาจเรียนรู้จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เรียนรู้จาก

ความสำเร็จหรือล้มเหลวของผู้อื่น แม้กระทั่งจากความผิดพลาดของตนเอง (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2547, หน้า 2) สำนักการพยาบาล (สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2547, หน้า 1) ได้มีแนวคิดในการพัฒนาศักยภาพ และสร้างสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการทางการพยาบาล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ของจันทร์เพ็ญ พานหงษ์ (2538) พบว่า ตัวประกอบที่สำคัญที่สุดของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมี 7 ตัวประกอบคือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านวิชาการ ด้านการตลาด และด้านการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องใช้สมรรถนะของตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ที่ผู้นำทางการพยาบาลต้องเตรียมความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะที่จำเป็นและศักยภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเผชิญปัญหาและสถานการณ์ได้ในทุกบริบท (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550, หน้า 42) แต่การจะมีสมรรถนะอย่างเพียงพอ นั้น จำเป็นต้องได้รับส่งเสริมพัฒนาทั้งด้านความรู้ควบคู่กับการปฏิบัติ โดยสร้างทักษะการนำไปใช้ในสถานการณ์จริงและติดตามประเมินอย่างต่อเนื่อง การกำหนดรูปแบบการพัฒนาอย่างเป็นกระบวนการมีระบบระเบียบ และที่สำคัญ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องพัฒนาตนเอง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งปวงพยายามพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเพียงพอที่จะสามารถทำงานได้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และสามารถพัฒนาวิชาชีพได้ตามแนวทางที่ดีขึ้น (ไชแสง โพธิโกสม, 2543, หน้า 103; จุฬาลักษณ์ ธีรรัตนพันธ์, 2540, หน้า 7-9; อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550, หน้า 63)

พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาระงานในบทบาทหน้าที่หลากหลายและซับซ้อน เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขนาดใหญ่ ให้บริการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะทางที่มีภาวะความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงและวิกฤต ไข้เทคโนโลยีทางการแพทย์ระดับสูงที่ทันสมัย เป็นศูนย์กลางรับส่งผู้ป่วยจากโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนเครือข่าย โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (กระทรวงสาธารณสุข, 2546) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นพื้นที่มีสมรรถนะสูง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 สังคมเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเมืองมากขึ้น มีแนวโน้มต้องการแรงงาน และปัญหา

สิ่งแวดล้อมในพื้นที่รุนแรงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2551) สถานการณ์เหล่านี้มีผลต่อภาวะสุขภาพโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้ป่วยอุบัติเหตุและเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน ประกอบกับปัจจัยระบบบริการสุขภาพที่เน้นการป้องกันมากกว่าการรักษา ส่งผลกระทบต่อการบริการพยาบาลหลายประการ ที่สำคัญคือการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไป ความจำกัดในด้านงบประมาณ การแข่งขันในการดำเนินธุรกิจบริการสุขภาพ การปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการให้บริการพยาบาลที่มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพและไม่เกิดอันตรายแก่ผู้รับบริการ รวมทั้งปัญหาการขาดแคลนพยาบาล (MacPhee, Ellis, & Sanchez, 2006, pp. 19-23) ซึ่งพยาบาลมีภาระงานเพิ่มขึ้นแต่มีประสบการณ์ลดลง คุณภาพการดูแลของพยาบาลจึงลดลงในขณะที่สถานบริการสุขภาพคาดหวังในผลผลิตที่มีคุณภาพของงานสูงขึ้น (เรณู พงษ์เรืองพันธุ์, 2547) ซึ่งเป็นปัญหาที่ท้าทายความสามารถของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ต้องได้รับการเตรียมและพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550, หน้า 28-30)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในเรื่องคุณสมบัติภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ความสำคัญและความจำเป็นของกระบวนการที่จะเพิ่มสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย สมรรถนะของผู้นำเป็นสิ่งที่สร้างและพัฒนาได้หากได้มีการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างเป็นกระบวนการและมีระบบ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ยังไม่มีการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่เป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพเป็นระบบและมีความแน่นอนชัดเจนมาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่จะนำมาใช้ในการกำหนดโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคลแบบเจาะลึก ร่วมกับการสนทนากลุ่ม และศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ไปใช้ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพโดยรวม

คำถามการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร
สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร
สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. กรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้า
หอผู้ป่วย ศึกษาตามแนวคิดกระบวนการบริหารของ Swansburg and Swansburg (1999)
กระบวนการบริหารมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดระบบงาน 3) การนำ
และ 4) การควบคุม และตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์บุคคลแบบ
เจาะลึกและควรสนทนากลุ่ม
3. การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้า
หอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ เพื่อกำหนดโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร
สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โดยการสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึก
ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 3.1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารการพยาบาล ผู้ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้า
กลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 4 คน
 - 3.2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารงานบริการพยาบาล ผู้ทำหน้าที่หัวหน้างาน
การพยาบาลเฉพาะสาขาการพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 3 คน

3.3 กลุ่มนักวิชาการในสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร
การพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวน 3 คน

4. การรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหาร
สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ โดยการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญด้าน
งานบริการพยาบาลจำนวน 13 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติดังนี้

4.1 เป็นพยาบาลวิชาชีพชั้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและ
การผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง

4.2 การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

4.3 มีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารการพยาบาลหรือการพัฒนาบุคลากร
5 ปีขึ้นไป

5. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะ
ด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกไปใช้
เป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก 4 แห่ง จำนวน 126 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบ หมายถึง ชุดขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการ
ดำเนินการ ได้รับการพัฒนาขึ้นจากแนวคิดหรือทฤษฎีที่มีต่อปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง
อธิบายหรือแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ของ
องค์ประกอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติได้

2. การพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหาร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ วิสัยทัศน์ ทศนคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะที่
แสดงออกเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

3. รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
หมายถึง ชุดขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการดำเนินการ พัฒนาขึ้นจากแนวคิดและ
ทฤษฎีที่แสดงถึงโครงสร้าง องค์ประกอบ และความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบในการพัฒนา
สมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก
เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ครอบคลุมกระบวนการบริหาร

4 องค์ประกอบ คือ การวางแผน การจัดระบบงาน การนำ และการควบคุม โดยรายละเอียดแต่
ละด้านมีดังต่อไปนี้

3.1 การวางแผน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่แสดงออกว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมในการดำเนินงานไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการจัดบุคลากร การจัดการงบประมาณ การจัดการวัสดุอุปกรณ์ โดยการรวบรวมข้อมูล การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดแผนและการกำหนดวิธีประเมินผล

3.2 การจัดระบบงาน หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่แสดงออกว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดระเบียบการปฏิบัติงานเพื่อให้งานดำเนินไปตามแผน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการกำหนดสายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานของบุคลากรทุกระดับ การมอบหมายงาน การจัดระบบด้านวัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่และการจัดระบบงบประมาณ

3.3 การนำ หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ที่แสดงออกว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมในการสนับสนุนการนำแผน การจัดระบบงานไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปด้วยดี โดยอาศัยการสั่งการ การนิเทศงานและการจูงใจ

3.4 การควบคุม หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่แสดงออกว่าสามารถปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการดำเนินการกำกับดูแล การตรวจสอบ การติดตามและการค้นหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

4. พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงใต้

5. โรงพยาบาลศูนย์ หมายถึง โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งให้บริการครอบคลุมด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย มีจำนวนเตียงผู้ป่วย 501-1000 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลระยอง โรงพยาบาลพระปกเกล้า และโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

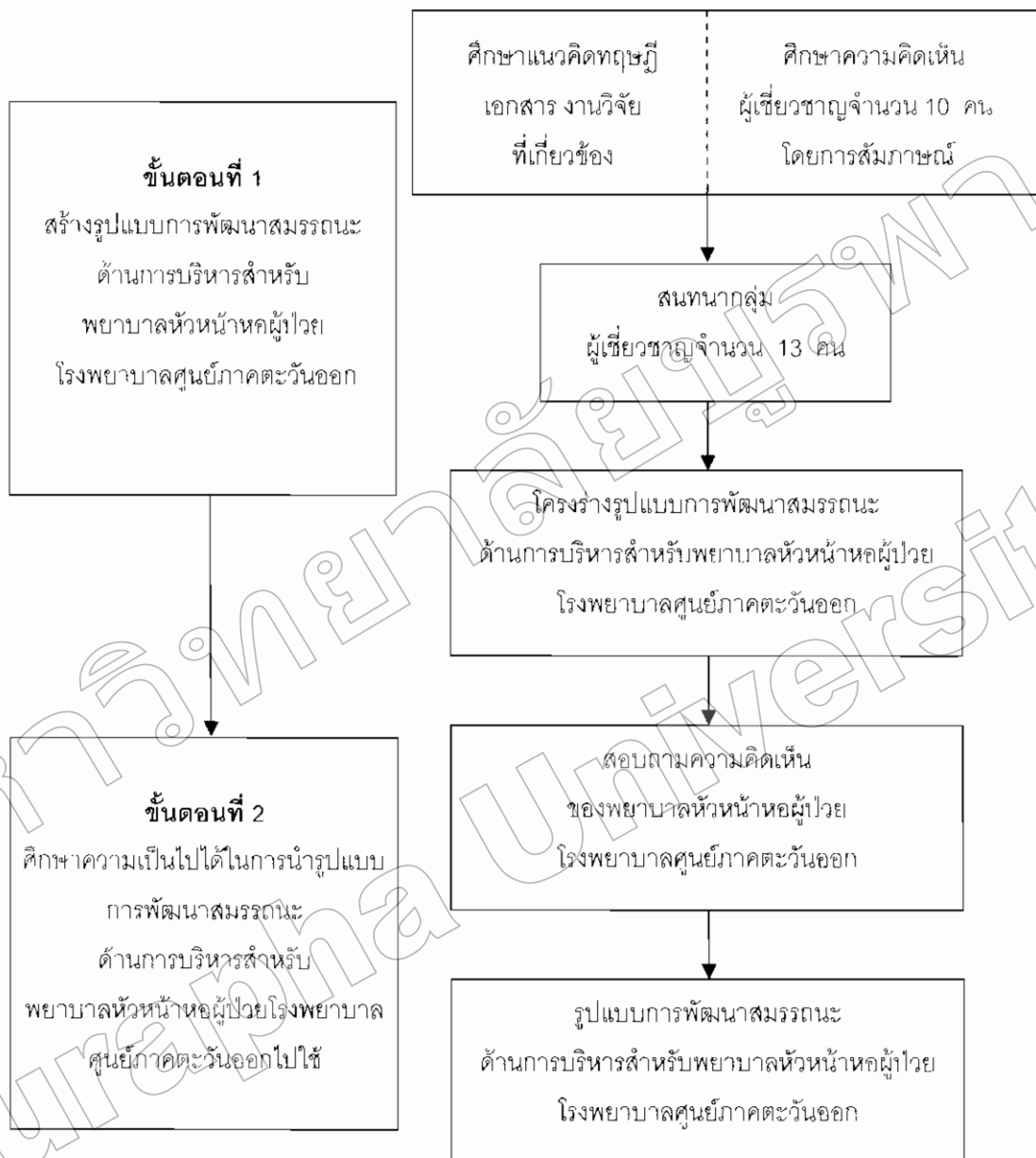
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน
2. เป็นแนวทางสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในการพัฒนาศมรรถนะตนเอง

3. สามารถนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทาง
การพยาบาลและเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
4. ได้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดคุณสมบัติและเกณฑ์มาตรฐานการคัดเลือกผู้
จะดำรงตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
5. เป็นแนวทางในการศึกษาการวิจัย การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะ
ด้านการบริหารของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้า
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะโดย
วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีด้านการบริหารของ Fayol (1949), Griffin (1993), Swansburg and
Swansburg (1999) และเสนอแนะ (2546) โดยนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กระบวนการ
บริหาร 4 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดระบบงาน 3) การนำ และ 4) การควบคุม
โดยกรอบแนวคิดในการวิจัย นำเสนอในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย