

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง

กรกฎ เจริญสุข

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เมษายน 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา

จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำภาคปลาย ปีการศึกษา 2548

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ กรกฎ เจริญสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์) อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์เชาวน์ มณีวงษ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธุ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ เดียววิเศษ)

คณะพยาบาลศาสตรบัณฑิตให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิกรณ์ ทรัพย์กรานนท์)

วันที่ 7 เดือน เมษายน พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณา ความเอื้ออาทร และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เรณู พงษ์เรืองพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ และแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้วิทยานิพนธ์ มีความสมบูรณ์ ด้วยความตั้งใจและปรารถนาดีต่อศิษย์อย่างแท้จริงผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใน ความเมตตาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เชาวนี มณีวงษ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ เดียววิเศษ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ การวิจัย ให้สัมภาษณ์และร่วมการสนทนากลุ่ม ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล และพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ให้ความร่วมมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ส่วนหนึ่งได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย จึงขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณในความรัก อาทรห่วงใย และกำลังใจที่มีให้เสมอมาจากคุณพ่อ และคุณแม่ซึ่งเป็นผู้มีคุณค่าสูงสุดของผู้วิจัย ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ถ่ายทอดแนวคิด องค์ความรู้ และจุดยืนแห่งวิชาชีพเพื่อเป็นรากฐานในการทำงาน ขอขอบคุณพี่น้อง ครอบครัวเจริญสุข ตลอดจนผู้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เป็นกำลังใจอย่างดียิ่งและมีส่วน ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

คุณและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บุพผการี และคณาจารย์ทุกท่าน

กรกฎ เจริญสุข

47925757: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: รูปแบบ/ การพัฒนา/ สมรรถนะด้านการบริหาร/ หัวหน้าหอผู้ป่วย/ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง

กรกฎ เจริญสุข: รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง (THE DEVELOPMENT MODEL IN MANAGING COMPETENCY OF HEAD NURSES AT REGIONAL HOSPITALS IN THE EASTERN) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
เรณา พงษ์เรืองพันธุ์, Ph.D., วิจารณ์พร หล่อสุวรรณกุล, กศ.ด. 227 หน้า, ปี พ.ศ. 2552.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง และศึกษาความเหมาะสมในการนำรูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงไปใช้ การดำเนินการ
วิจัยประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร ซึ่งมีวิธี
การดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยศึกษาวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารโดยการสัมภาษณ์บุคคลแบบ
เจาะลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล ด้านการศึกษา
พยาบาล และด้านการบริการพยาบาล และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความ
เป็นไปได้ของรูปแบบโดยการประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน และขั้นตอนที่ 4 ปรับปรุงและนำเสนอ
โครงร่างรูปแบบ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเหมาะสมในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร
สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงไปใช้ จากการศึกษาความคิดเห็นพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง 4 แห่ง จำนวน 126 คน โดยนำโครงร่างรูปแบบ
จากขั้นตอนที่ 1 และสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัย พบว่า

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์
ภาคตะวันออกเฉียงที่พัฒนาขึ้น เป็นรูปแบบเชิงโครงสร้างที่แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 มิติ คือ มิติที่ 1
แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา มิติที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหาร และมิติที่ 3 แนวทางการปฏิบัติการบริหาร
และการวิจัยการบริหาร

2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์
ภาคตะวันออกเฉียง มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, SD = .41$)

47925757: MAJOR: NURSING ADMINISTRATION; M.N.S. (NURSING ADMINISTRATION)

KEYWORDS: MODEL/ DEVELOPMENT/MANAGING COMPETENCY/ HEAD NURSES/
REGIONAL HOSPITALS IN THE EASTERN

KORAKOT CHAROENSUK: THE DEVELOPMENT MODEL IN MANAGING
COMPETENCY OF HEAD NURSES AT REGIONAL HOSPITALS IN THE EASTERN.

ADVISORY COMMITTEE: RANA PONGRUENGPHANT, Ph.D., WICHITPORN

LAUSUWANAGOON, Ed.D. 227 P. 2009.

The purposes of this study were to develop the model and to evaluate the appropriateness of the development model in managing competency of head nurses at regional hospitals in the eastern. The research procedures consisted of two steps: First, 1) the literature related management process including planning, organizing leading, and controlling were reviewed. 2) ten experts in nursing management, nursing education, and nursing practice were in-depth interviewed formulating the developing model in managing competency, 3) thirteen experts in nursing practice were group interviewed concerning the appropriateness and possibility of the development model, 4) improve the model. Second, the proposed model from the first step was translated in to the 5 Likert scale questionnaire. The feasibility of the questionnaire was tested through 126 head nurses at regional hospitals in the eastern.

The findings revealed that

1. The development model in managing competency of head nurses at regional hospitals in the eastern comprised of three dimensions as follows: concepts and theories used in developing the model, two facets of managing competency essentially to the nurse administrators, and administrative practice and research proficiency.

2. The results of the development model in managing competency appropriateness was the high level ($\bar{X} = 4.19$, $SD = .41$)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบ	12
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	17
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	39
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย	62
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย	88
ลักษณะของโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	101
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	103
3 วิธีดำเนินการวิจัย	113
ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย	113
ขั้นตอนที่ 1 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	115

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้	121
ประชากร.....	121
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	122
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	123
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	124
การพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง	126
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
4 ผลการวิจัย.....	129
ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	129
ผลการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้	152
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	152
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	155
ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร	156
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร.....	157
ส่วนที่ 5 ข้อมูลการปฏิบัติการบริหารและการวิจัยการบริหาร	171
ส่วนที่ 6 การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	174

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	175
สรุปผลการวิจัย	177
อภิปรายผล.....	181
ข้อเสนอแนะ	193
บรรณานุกรม	195
ภาคผนวก	207
ภาคผนวก ก	208
ภาคผนวก ข.....	213
ภาคผนวก ค	217
ประวัติย่อของผู้วิจัย	227

สารบัญตาราง

ตารางที่	หัวข้อ	หน้า
1	จำนวนประชากรพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	121
2	จำนวนและสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญที่สัมภาษณ์รายบุคคลแบบเจาะลึก ($n = 10$)	130
3	จำนวนและสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารการบริการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ร่วมสนทนากลุ่ม ($n = 13$)	149
4	จำนวน ร้อยละของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง และแผนกที่ปฏิบัติงาน ($N = 126$)	153
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้ จำแนกโดยรวมและรายด้าน ($N = 126$)	155
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำแนวคิดทฤษฎีในรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้ จำแนกเป็นรายข้อ ($N = 126$)	156
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะของผู้บริหาร ในรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้ จำแนกโดยรวมและรายด้าน ($N = 126$)	157
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำสมรรถนะที่สำคัญและจำเป็นในรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือไปใช้ จำแนกเป็นรายข้อ ($N = 126$)	158

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำ สมรรถนะด้านการวางแผนในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ ($N = 126$)	159
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำ สมรรถนะด้านการจัดระบบงานในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ ($N = 126$)	162
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำ สมรรถนะด้านการนำในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็น รายข้อ ($N = 126$)	165
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำ สมรรถนะด้านการควบคุมในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร สำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ ($N = 126$)	168
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำ การปฏิบัติการบริหารและการวิจัยการบริหาร ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ($N = 126$)	171
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำ การปฏิบัติการบริหารในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ ($N = 126$)	172

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนความเป็นไปได้ในการนำ การวิจัยการบริหารไปใช้ ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ (N = 126)	173

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	10
2 ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	26
3 กระบวนการบริหารประกอบด้วยหน้าที่สัมพันธ์กัน 4 ประการ 1) ด้านการวางแผน (Planning) 2) ด้านการจัดระบบงาน (Organizing) 3) ด้านการนำ (Leading) และ 4) ด้านการควบคุม	64
4 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	114
5 โครงร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	148
6 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	174