

การศึกษาสมรรถนะผู้จัดการพยาบาลโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช จังหวัดสุพรรณบุรี

กันยารัตน์ ม้าวิไล, พย.ม.^{1*} จิรภา แก้วใหญ่, พย.ม.² อรณิต สุวินทรกร, พย.ม.²
วิริยา ศิลา, พย.ม.³ สุรเชษฐ์ กุคำใส, พย.ม.³ นกัศวริน พูลสวัสดิ์, พย.บ.³

บทคัดย่อ

ผู้จัดการพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการบริหารบุคลากร กำกับคุณภาพ และขับเคลื่อนการบริการพยาบาล ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ การศึกษาสมรรถนะจึงเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนพัฒนา ผู้จัดการพยาบาลให้เหมาะสมกับบทบาทและบริบทขององค์กร การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านของผู้จัดการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราชจังหวัดสุพรรณบุรี ประชากรคือผู้จัดการพยาบาล ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 41 คน ศึกษาประชากร ทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบประเมินสมรรถนะผู้จัดการพยาบาล ของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2568 จำนวน 26 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งหมดเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้จัดการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาด้านตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.57$) และด้านความเป็นผู้นำในการจัดการ ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ ในขณะที่ ด้านการปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.55$) และด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้าน สุขภาพ ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.60$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนา สมรรถนะผู้จัดการพยาบาลให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้จัดการพยาบาล การบริหารการพยาบาล ผู้จัดการพยาบาล

¹ พยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช จังหวัดสุพรรณบุรี

² พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช จังหวัดสุพรรณบุรี

³ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช จังหวัดสุพรรณบุรี

* ผู้เขียนหลัก e-mail: anfield.wia@gmail.com

A Study of Nursing Manager Competencies at Chao Phraya Yommarat Hospital, Suphan Buri Province

Gunyarat Mawilai, M.S.N.^{1*}, Jirapa Khawyai, M.S.N.², Oranit Suwintharakorn, M.N.S.²,
Wiriya Sila, M.N.S.³, Surachet Kukumsai, M.PH.³, Napatwarin Phoonsawat, B.N.S.³

Abstract

Nurse managers play an important role in workforce management, quality oversight, and advancing nursing services in response to changes in healthcare systems. Assessing their competencies provides essential information for planning competency development appropriate to their roles and organizational context. This descriptive cross-sectional study aimed to examine the overall and domain-specific competency levels of nurse managers at Chao Phraya Yommarat Hospital, Suphan Buri Province. The study included the total population of 41 nurse managers, comprising head nurses and nursing group supervisors. The research instruments consisted of a personal data questionnaire and the 26-item Nurse Manager Competency Assessment developed by the Nursing Council of Thailand in 2025. The instrument demonstrated an Index of Item-Objective Congruence of 1.00 and an overall Cronbach's alpha coefficient of 0.95. Data were analyzed using descriptive statistics, including mean, standard deviation, frequency, and percentage.

The results showed that the overall nurse manager competency was at a very high level ($\bar{x} = 3.24$, $SD = 0.52$). Among the nine competency domains, self-development had the highest mean score ($\bar{x} = 3.46$, $SD = 0.57$), followed by continuous quality improvement ($\bar{x} = 3.29$, $SD = 0.57$) and managerial leadership ($\bar{x} = 3.28$, $SD = 0.60$), respectively. In contrast, innovative nursing practice ($\bar{x} = 3.14$, $SD = 0.55$) and digital health technology and health literacy ($\bar{x} = 3.12$, $SD = 0.60$) had the lowest mean scores. These findings provide baseline information for planning nurse manager competency development appropriate to the organizational context.

Key words: Nurse Manager Competency, Nursing Administration, Nurse Manager

¹ Registered Nurse, Expert Level, Chaophrayayommarat Hospital, Suphanburi

² Registered Nurse, Senior Professional Level, Chaophrayayommarat Hospital, Suphanburi

³ Registered Nurse, Professional Level, Chaophrayayommarat Hospital, Suphanburi

* Corresponding author e-mail: anfield.wia@gmail.com

บทนำ

ระบบบริการสุขภาพในปัจจุบันเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ก้าวหน้า และความคาดหวังของผู้รับบริการที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้หน่วยบริการสุขภาพจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการรักษามาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยเฉพาะระบบบริการพยาบาลซึ่งเป็นกลไกหลักในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม ผู้จัดการพยาบาลในฐานะผู้บริหารระดับต้นและระดับกลางมีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล การกำกับคุณภาพบริการ และการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย สมรรถนะของผู้จัดการพยาบาลจึงมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุณภาพบริการพยาบาล โดยองค์กรวิชาชีพพยาบาลระดับชาติในสหรัฐอเมริกา (American Organization for Nursing Leadership: AONL, 2021) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะผู้นำพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งด้านภาวะผู้นำ การสื่อสาร การบริหารทรัพยากร และความรู้ระบบสุขภาพ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทที่ซับซ้อนและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาล หมายถึง พฤติกรรมของผู้จัดการพยาบาล หรือผู้อำนวยการพยาบาล ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และคุณลักษณะอื่นๆ ในการบริหารการพยาบาล ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้หน่วยงาน/องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสภาการพยาบาลได้จำแนกสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานสากลเป็น 2 ระดับหลัก คือ ผู้จัดการพยาบาล (Nurse manager) และผู้อำนวยการพยาบาล (Chief Nurse Executive) โดยแต่ละระดับมีขอบเขตความรับผิดชอบและสมรรถนะที่แตกต่างกัน (Nursing Council of Thailand, 2025) สำหรับผู้จัดการพยาบาล (Nurse manager) หมายถึง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้บริหารสูงสุดของโรงพยาบาล ในการกำกับและบริหารงานในสาขาการพยาบาล มีเสาหลักสำคัญ 3 ประการ คือ การดูแลผู้ป่วย (Patient Care Management) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และการบริหารคุณภาพ และความปลอดภัย (Quality and Safety Management) โดยดำรงตำแหน่งที่มีชื่อแตกต่างกันทั้งภาครัฐและเอกชน ได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานการพยาบาล หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาผู้จัดการพยาบาล ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เนื่องจากเป็นผู้บริหารที่มีบทบาทในการกำกับและบริหารงานพยาบาลในระดับหน่วยงาน และมีขอบเขตหน้าที่สอดคล้องกับนิยามผู้จัดการพยาบาลตามกรอบของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2568 ทั้งนี้ กรอบดังกล่าวกำหนดสมรรถนะผู้จัดการพยาบาลครอบคลุม 9 ด้าน (Nursing Council of Thailand, 2025)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า สมรรถนะของผู้จัดการพยาบาลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพบริการและประสิทธิภาพขององค์กรสุขภาพ โดยการศึกษาของ González-García et al. (2021) รายงานว่าสมรรถนะหลักของผู้จัดการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการคุณภาพและความปลอดภัย การคิดเชิงกลยุทธ์ และความรู้ด้านเทคโนโลยี ขณะที่ Pérez-Gonzalez et al. (2024) สะท้อนความสำคัญของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำของผู้จัดการพยาบาลต่อการบริหารทีม การสื่อสาร และการส่งเสริมวัฒนธรรมหลักฐานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่างานที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านการบริหาร ภาวะผู้นำ คุณภาพ และการใช้เทคโนโลยี อย่างไรก็ตาม กรอบแนวคิดและองค์ประกอบสมรรถนะที่ใช้ในการศึกษาแตกต่างกันตามบริบทและช่วงเวลาของการศึกษา จึงยังไม่ครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะของผู้จัดการพยาบาลตามกรอบที่สภาการพยาบาลกำหนดขึ้นใน พ.ศ. 2568

ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาลได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง โดยสภาการพยาบาลได้กำหนดกรอบสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล พ.ศ. 2568 สำหรับผู้จัดการพยาบาลครอบคลุมสมรรถนะ 9 ด้าน ซึ่งสะท้อนบทบาทการบริหารการพยาบาลในบริบทระบบสุขภาพปัจจุบัน รวมถึงการปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพ การวางแผนกำลังคน และการจัดการทรัพยากร (Nursing

Council of Thailand, 2025) ทั้งนี้ การศึกษาที่ผ่านมาในประเทศไทย เช่น การศึกษาของนิรภัย กันอินทร์ และคณะ (Kanin et al., 2024) พบว่าสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาลอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจัดการคุณภาพ และการสื่อสาร ขณะที่ กฤษณา กลิ่นสมิทธิ์ (Krinsmith, 2017) รายงานว่าสมรรถนะด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นสูงสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างไรก็ตาม การศึกษาดังกล่าว ดำเนินการก่อนการเผยแพร่กรอบสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาลของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2568 และใช้กรอบหรือองค์ประกอบสมรรถนะที่แตกต่างกัน จึงยังขาดหลักฐานที่สะท้อนระดับสมรรถนะของผู้จัดการพยาบาลโดยรวมและรายด้านตามกรอบสมรรถนะ พ.ศ. 2568 โดยเฉพาะในบริบทของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นโรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิ ขนาด 738 เตียง มีบทบาทในการให้บริการผู้ป่วยที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนและสนับสนุนเครือข่ายบริการสุขภาพในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีทิศทางการพัฒนาองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม ผู้จัดการพยาบาลจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารกำลังคนและทรัพยากร การกำกับคุณภาพและความปลอดภัย การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดบริการพยาบาล อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สะท้อนระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านของผู้จัดการพยาบาลตามกรอบสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาลของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2568 จึงยังขาดข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบันสำหรับใช้กำหนดประเด็นและวางแผนพัฒนาสมรรถนะผู้จัดการพยาบาลให้สอดคล้องกับบทบาทและทิศทางการพัฒนาขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านของผู้จัดการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบสมรรถนะผู้จัดการพยาบาลของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2568 (Nursing Council of Thailand, 2025) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้จัดการพยาบาล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และการได้รับการอบรมด้านการบริหาร เพื่ออธิบายลักษณะของประชากรที่ศึกษา และศึกษาสมรรถนะผู้จัดการพยาบาลซึ่งเป็นตัวแปรหลัก ประกอบด้วยสมรรถนะ 9 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำในการจัดการ 2) การสร้างกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องในองค์กร 3) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) การพยาบาลที่แม่นยำและมีความเชี่ยวชาญ 5) การปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม 6) การจัดการวางแผนกำลังคน 7) การจัดการทรัพยากร 8) เทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพ และ 9) การพัฒนาตนเอง โดยประเมินระดับสมรรถนะทั้งโดยรวมและรายด้านของผู้จัดการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (descriptive cross-sectional study) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านของผู้จัดการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้จัดการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งมีบทบาทในการบริหารจัดการงานพยาบาลในระดับหน่วยงาน จำนวนทั้งหมด 41 คน การศึกษานี้ศึกษาประชากรทั้งหมดที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด (total population/census) จึงไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion criteria) คือ

1. เป็นผู้จัดการพยาบาล ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอรรษา จังหวัดสุพรรณบุรี
2. ปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วอย่างน้อย 6 เดือนขึ้นไป
3. สนใจเข้าร่วมการวิจัย และลงนามในแบบแสดงความยินยอม

เกณฑ์คัดออก (Exclusion criteria) คือ อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ลาคลอด ลาป่วยระยะยาว หรือลาประเภทอื่นตลอดช่วงที่เก็บรวบรวมข้อมูล จนไม่สามารถเข้าร่วมการวิจัยได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการพยาบาล และประสบการณ์การอบรมด้านการบริหาร

ส่วนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะผู้จัดการพยาบาลของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2568 จำนวน 26 ข้อ ครอบคลุมสมรรถนะ 9 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำในการจัดการ จำนวน 5 ข้อ 2) การสร้างกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องในองค์กร จำนวน 2 ข้อ 3) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จำนวน 2 ข้อ 4) การพยาบาลที่แม่นยำและมีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ข้อ 5) การปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม จำนวน 4 ข้อ 6) การจัดการวางแผนกำลังคน จำนวน 4 ข้อ 7) การจัดการทรัพยากร จำนวน 2 ข้อ 8) เทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพ จำนวน 2 ข้อ และ 9) การพัฒนาตนเอง จำนวน 2 ข้อ โดยเป็นแบบประเมินมาตราส่วน 5 ระดับ ให้คะแนนตั้งแต่ 0-4 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนตามแบบประเมินของสภาการพยาบาลกำหนดให้ ระดับ 4 หมายถึง มีสมรรถนะสูงมาก ระดับ 3 หมายถึง มีสมรรถนะสูง ระดับ 2 หมายถึง มีสมรรถนะปานกลาง ระดับ 1 หมายถึง มีสมรรถนะต่ำ และระดับ 0 หมายถึง มีสมรรถนะที่ยังจำกัด โดยคะแนนที่สูงขึ้นแสดงถึงระดับสมรรถนะที่สูงขึ้น

การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลโดยแบ่งช่วงคะแนนตามความกว้างของอันตรภาคชั้นจากคะแนนต่ำสุด 0 ถึงคะแนนสูงสุด 4 แบ่งเป็น 5 ระดับ มีความกว้างของแต่ละช่วงเท่ากับ $0.80 \times ((4-0)/5)$ ดังนั้นคะแนนเฉลี่ย 0.00-0.80 หมายถึง สมรรถนะระดับต่ำมาก 0.81-1.60 หมายถึง ระดับต่ำ 1.61-2.40 หมายถึง ระดับปานกลาง 2.41-3.20 หมายถึง ระดับสูง และ 3.21-4.00 หมายถึง ระดับสูงมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบประเมินสมรรถนะผู้จัดการพยาบาลเป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยสภาการพยาบาล พ.ศ. 2568 ผู้วิจัยนำเครื่องมือต้นฉบับมาใช้โดยคงข้อคำถามและองค์ประกอบสมรรถนะตามต้นฉบับ และนำเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยและความเหมาะสมในการนำไปใช้ในบริบทของการศึกษา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00

จากนั้นนำแบบประเมินไปทดลองใช้กับผู้จัดการพยาบาลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน และตรวจสอบความเชื่อมั่นด้านความสอดคล้องภายในด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า แบบประเมินทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่าด้านความเป็นผู้นำในการจัดการ เท่ากับ 0.85 ด้านการสร้างกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องในองค์กร เท่ากับ 0.84 ด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เท่ากับ 0.87 ด้านการพยาบาลที่แม่นยำและมีความเชี่ยวชาญ เท่ากับ 0.74 ด้านการปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม เท่ากับ 0.73 ด้านการจัดการวางแผนกำลังคน เท่ากับ 0.81 ด้านการจัดการทรัพยากร เท่ากับ 0.78 ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพ เท่ากับ 0.80 และด้านการพัฒนาตนเอง เท่ากับ 0.89

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ. 2569 ภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการดังนี้

1. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบผู้จัดการพยาบาลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือก
2. ชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย การรักษาความลับของข้อมูล สิทธิในการปฏิเสธหรือถอนตัวจากการวิจัยโดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และให้ผู้สมัครใจลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
3. ผู้วิจัยร่วมจากกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาลเป็นผู้แจกและรับคืนแบบสอบถาม ผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามด้วยตนเองโดยไม่ระบุชื่อ และไม่นำผลการประเมินรายบุคคลไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อลดแรงกดดันจากความสัมพันธ์เชิงบริหารและความโน้มเอียงในการตอบตามความคาดหวังของสังคม
4. ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม โดยไม่นำแบบสอบถามที่มีข้อมูลไม่เพียงพอต่อการวิเคราะห์มาใช้ และนำข้อมูลที่ครบถ้วนจำนวน 41 ฉบับ ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการพยาบาล และประสบการณ์การอบรมด้านการบริหาร วิเคราะห์ด้วย จำนวนและร้อยละ ส่วนอายุวิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. คะแนนสมรรถนะผู้จัดการพยาบาลทั้งโดยรวมและรายด้าน วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

จริยธรรมวิจัย

การศึกษารั้งนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของโรงพยาบาลเจ้าพระยาฯ โดยเอกสารรับรองโครงการวิจัยหมายเลข YM 041/2568 ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2568 ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และสิทธิในการปฏิเสธหรือถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ก่อนลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เพื่อป้องกันอิทธิพลจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจในองค์กร ผู้วิจัยร่วมจากกลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาลเป็นผู้แจกและรับคืนแบบสอบถาม โดยไม่นำผลการประเมินรายบุคคลไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ไม่เปิดเผยข้อมูลที่สามารัระบุตัวตน และนำเสนอผลในภาพรวม เอกสารและข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ได้รับการจัดเก็บอย่างปลอดภัย จำกัดการเข้าถึงเฉพาะคณะผู้วิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้จัดการพยาบาลโรงพยาบาลเจ้าพระยาฯ จำนวน 41 คน พบว่า มีอายุระหว่าง 46-59 ปี อายุเฉลี่ย 53.00 ปี ($SD = 4.46$) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 68.29 เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ร้อยละ 65.85 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้จัดการพยาบาล 1-5 ปี ร้อยละ 43.90 และเคยได้รับการอบรมด้านการบริหาร ร้อยละ 78.05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้จัดการพยาบาลโรงพยาบาลเจ้าพระยาฯ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ($n = 41$)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ ($Min = 46, Max = 59, \bar{x} = 53.00, SD = 4.46$)		
45-49 ปี	14	34.15
50-54 ปี	9	21.95
55-59 ปี	18	43.90

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา		
ปริญญาตรี	28	68.29
ปริญญาโท	13	31.71
ตำแหน่ง		
หัวหน้าหอผู้ป่วย	27	65.85
หัวหน้ากลุ่มงาน	14	34.15
ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการพยาบาล		
น้อยกว่า 1 ปี	13	31.71
1-5 ปี	18	43.90
6-10 ปี	1	2.44
มากกว่า 10 ปี	9	21.95
ประสบการณ์อบรมด้านการบริหาร		
เคย	32	78.05
ไม่เคย	9	21.95

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะผู้จัดการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอรรษา พบว่า สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.57$) และด้านความเป็นผู้นำในการจัดการ ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.60$) ส่วนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.12$, $SD = 0.60$) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะผู้จัดการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอรรษา ($n = 41$)

สมรรถนะผู้จัดการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความเป็นผู้นำในการจัดการ	3.28	0.60	สูงมาก
2. การสร้างกลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องในองค์กร	3.16	0.68	สูง
3. การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.29	0.57	สูงมาก
4. การพยาบาลที่แม่นยำและมีความเชี่ยวชาญ	3.23	0.55	สูงมาก
5. การปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม	3.14	0.55	สูง
6. การจัดการวางแผนกำลังคน	3.27	0.55	สูงมาก
7. การจัดการทรัพยากร	3.23	0.67	สูงมาก
8. เทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพ	3.12	0.60	สูง
9. การพัฒนาตนเอง	3.46	0.57	สูงมาก
โดยรวม	3.24	0.52	สูงมาก

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้จัดการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมราช จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหารร้อยละ 78.05 ซึ่งอาจช่วยเสริมความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติบทบาทผู้จัดการพยาบาล ทั้งด้านการบริหารบุคลากร การประสานงาน การกำกับคุณภาพ และการบริหารจัดการหน่วยงาน นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมการศึกษาทั้งหมดเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหรือหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล มีบทบาทในการกำกับและบริหารงานพยาบาล จึงมีโอกาสใช้และพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจากการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม การศึกษานี้ไม่ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการอบรม ประสบการณ์ หรือตำแหน่งกับระดับสมรรถนะ จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นสาเหตุที่ทำให้สมรรถนะอยู่ในระดับสูงมาก ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายได้จากบทบาทของผู้จัดการพยาบาลตามกรอบสมรรถนะของสภาการพยาบาล (Nursing Council of Thailand, 2025) ที่กำหนดบทบาทของผู้จัดการพยาบาลให้ครอบคลุมการดูแลผู้ป่วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารคุณภาพและความปลอดภัย สะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติบทบาทผู้จัดการพยาบาลต้องอาศัยสมรรถนะหลายด้าน จากการศึกษาของ González-García et al. (2021) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะผู้จัดการพยาบาล ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การสื่อสาร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการคุณภาพและความปลอดภัย และความรอบรู้ด้านเทคโนโลยี ขณะที่การศึกษาของ Perez-Gonzalez et al. (2024) กล่าวถึงภาวะผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจเชิงจริยธรรม และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม งานวิจัยดังกล่าวใช้กรอบแนวคิด องค์ประกอบของสมรรถนะ และบริบทที่แตกต่างจากการศึกษารุ่นนี้ จึงไม่ควรนำระดับคะแนนมาเปรียบเทียบกันโดยตรง ผลการศึกษารุ่นนี้จึงควรตีความในฐานะการรับรู้สมรรถนะของผู้จัดการพยาบาลตามกรอบของสภาการพยาบาล พ.ศ. 2568 ไม่ใช่การประเมินประสิทธิภาพของการบริหารหรือผลการปฏิบัติงานโดยตรง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และด้านความเป็นผู้นำในการจัดการ การที่ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงอาจเกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้จัดการพยาบาลที่ต้องพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการกำกับการปฏิบัติงาน การบริหารทีม และการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ประกอบกับผู้เข้าร่วมการศึกษาส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหาร จึงมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารเพิ่มเติม ส่วนด้านการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและด้านความเป็นผู้นำในการจัดการเป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการกำกับการติดตามคุณภาพ การแก้ไขปัญหา การประสานงาน และการบริหารบุคลากรภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ Kanin et al. (2024) กล่าวถึงภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และการสื่อสารในการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทางการพยาบาล ขณะที่ González-García et al. (2021) กล่าวถึงภาวะผู้นำและการจัดการคุณภาพและความปลอดภัย และการศึกษาของณิศาทิพย์ ดาราช และกัญญา ประจุศิลป์ (Darach & Prachusilpa, 2018) กล่าวถึงการจัดการเพื่อความเป็นเลิศในฐานะองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ได้รับความสำคัญในการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาล แม้จะใช้กรอบและวิธีการประเมินที่ต่างกัน

ด้านที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนา คือ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และด้านการปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสมรรถนะหลายด้าน แม้ทั้งสองด้านยังอยู่ในระดับสูงตามเกณฑ์การแปลผลของการศึกษารุ่นนี้ จึงไม่ควรตีความว่าผู้จัดการพยาบาลขาดสมรรถนะ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับในสมรรถนะทั้ง 9 ด้านแล้ว จึงเป็นด้านที่ยังมีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพิ่มเติม ทั้งนี้อาจเกี่ยวข้องกับลักษณะของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และต้องอาศัยทักษะเฉพาะเพิ่มเติมจากการบริหารงานทั่วไป เช่น การใช้ระบบสารสนเทศ การใช้และวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนางาน González-García et al. (2021) กล่าวถึง ความรอบรู้ด้านเทคโนโลยี

ในองค์ประกอบสมรรถนะของผู้จัดการพยาบาล ส่วน Perez-Gonzalez et al. (2024) กล่าวถึงความสามารถในการปรับตัวและการส่งเสริมนวัตกรรมในบริบทของสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สำหรับผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและความรอบรู้ด้านสุขภาพ และด้านการปฏิบัติทางการพยาบาลโดยใช้นวัตกรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้จัดการพยาบาลให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล

จุดแข็งและข้อจำกัดของการวิจัย

การศึกษานี้มีจุดแข็งที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 9 ด้าน ทำให้ได้ข้อมูลสมรรถนะโดยรวมและรายด้านภายใต้กรอบเดียวกัน อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการในโรงพยาบาลเพียงแห่งเดียวและมีผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 41 คน การนำผลไปอ้างอิงกับผู้จัดการพยาบาลในบริบทอื่นจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างขององค์กร นอกจากนี้ การประเมินสมรรถนะเป็นการประเมินตนเอง (self-report) ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากความโน้มเอียงในการตอบในลักษณะที่สังคมยอมรับ (social desirability bias) ผลที่ได้จึงเป็นการรับรู้สมรรถนะของผู้ตอบและไม่สามารถใช้แทนการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ควรนำผลการศึกษาไปใช้วางแผนพัฒนาสมรรถนะผู้จัดการพยาบาล โดยเน้นด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความรอบรู้ด้านสุขภาพ และนวัตกรรม ซึ่งมีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่น
2. ควรส่งเสริมทักษะการใช้ระบบสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนางานพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้จัดการพยาบาล เช่น ประสบการณ์ การศึกษา การอบรม และปัจจัยด้านองค์กร
2. ควรขยายการศึกษาไปยังโรงพยาบาลหลายแห่งหรือระดับเขตสุขภาพ เพื่อศึกษาสมรรถนะในบริบทที่แตกต่างกัน
3. ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน เพื่อศึกษาปัจจัยเอื้อ อุปสรรค และความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในเชิงลึก

References

- American Organization for Nursing Leadership. (2021). *Nurse leader competencies*. <https://www.aonl.org/resources/nurse-leader-competencies>
- Darach, N., & Prachusilpa, G. (2018). First line nurse manager competency, Bangkok Hospital Medical Center. *Journal of the Police Nurses and Health Science*, 10(2), 244-252.. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/policenurse/article/view/35281/118605> [In Thai]
- González-García, A., Pinto-Caral, A., Pérez-González, S., & Marqués-Sánchez, P. (2021). Nurse managers' competencies: A scoping review. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1410-1419. <https://doi.org/10.1111/jonm.13380>

- Kanin, N., Srisawat, K., & Chaloeyskit, S. (2024). First-level nurse executives competencies in the new normal at a tertiary hospital, Chiang Rai province. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 11(2), e267171. [In Thai]. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/scnet/article/view/267171/181624>
- Krinsmith, K. (2017). Head nurses' competency in Vajira hospital. *Vajira Nursing Journal*, 19(2), 24-34. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/vnj/article/view/138944/103208> [In Thai]
- Nursing Council of Thailand. (2025). *Nursing administrator competencies*. Sinthaweekit Printing. [In Thai]
- Perez-Gonzalez, S., Marques-Sanchez, P., Pinto-Carral, A., Gonzalez-Garcia, A., Liebana-Presa, C., & Benavides, C. (2024). Characteristics of leadership competency in nurse managers: A scoping review. *Journal of Nursing Management*, 2024, Article 5594154. <https://doi.org/10.1155/2024/5594154>