

บทความวิจัย

การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์ค

พรรษพนิตา อินทชิต¹ยุพิน อังสุโรจน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์ค พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะประกอบด้วยการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลเมตพาร์ค และการจัดกลุ่มสนทนากับผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ได้สมรรถนะหลัก สมรรถนะย่อย และใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบการวัดแบบมาตราประมาณค่า (rating scale)

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน สมรรถนะย่อย 20 ข้อ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ (5 ข้อ) 2) ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (4 ข้อ) 3) การสื่อสารและเทคโนโลยี ด้านสุขภาพ (3 ข้อ) 4) การจัดการทรัพยากร (4 ข้อ) และ 5) การจัดการเชิงธุรกิจ (4 ข้อ) การประเมินคุณภาพของแบบประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน 3 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.76 การนำแบบประเมินไปทดลองใช้ โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจริง 4 กลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชาผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นประเมินตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคได้ 0.90 และผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของกลุ่มประชากรจำนวน 126 คน อยู่ที่ระดับ 0.88

คำสำคัญ: แบบประเมินสมรรถนะ/ ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น/ โรงพยาบาลเมตพาร์ค

¹ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ

² รศ.ร.ต.อ.หญิง ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ Corresponding Author,

Email: Yupin.A@chula.ac.th

Research article

The Development of First Line Nurse Manager Competency Scale, Medpark Hospital

*Pranpanita Intachit¹**Yupin Angsuroch²***Abstract**

This descriptive research aimed to study the competencies of first line nurse managers at MedPark Hospital, develop a competency assessment tool, and evaluate the quality of this tool for junior nursing managers. The development of the competency assessment tool involved a literature review, studying the vision and mission of MedPark Hospital, and conducting focus group discussions with 10 experts. The result was a set of core competencies, sub-competencies, and behaviors for assessment using a rating scale.

The research findings revealed that the competencies of first line nurse managers at MedPark Hospital comprised five key areas with a total of 20 sub competencies as follows leadership competency 5 sub-competencies, expertise competency 4 sub-competencies, communication and health technology competency 3 sub-competencies, resource management competency 4 sub-competencies and business management competency 4 sub-competencies. The quality of the assessment tool, specifically the Index of Item-Objective Congruence (IOC), was evaluated by three experts in nursing management from private hospitals, achieving a score of 0.76. The assessment tool was then piloted (try out) with a sample group like the actual study population, consisting of 30 individuals including supervisors, junior nursing managers who conducted self-assessments, colleagues, and subordinates. The data obtained were used to calculate the cronbach's alpha coefficient, resulting in a score of 0.90. Additionally, the reliability analysis of the population group consisting of 126 individuals yielded a reliability score of 0.88.

Keywords: competency/ first line nurse manager/ MedPark hospital

¹ Students, Master of Nursing Science Program Nursing Administration, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok

² Associate Professor, Pol.Capt.Yupin Aungsuroch, Ph.D. Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok. Corresponding Author, Email: Yupin.A@chula.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันบริการด้านสุขภาพในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โรงพยาบาล และสถานพยาบาลต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการจัดบริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อให้ผู้รับบริการมีความปลอดภัย พื้นดินสภาพโดยเร็ว และมีความพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับ พยาบาลวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยจึงต้องให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยอาศัยองค์ความรู้ทางการพยาบาล กระบวนการพยาบาลในการค้นหาปัญหา การให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม ในปัจจุบันผู้ป่วยมีความคาดหวังในการบริการ และประสิทธิภาพของการรักษามากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลทั้งรัฐบาลและเอกชนต่าง ๆ เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพบริการ และ ให้ความสำคัญในการปรับปรุงรูปแบบในการบริการเพื่อยกระดับคุณภาพบริการให้ได้มาตรฐาน พยาบาลผู้ให้บริการการดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง จึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ และมีมากที่สุด ในโรงพยาบาล และเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการและเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อน และพัฒนาให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย¹ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาองค์กร และพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีคุณภาพ รวมทั้งต้องมีทักษะในการจูงใจผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่โรงพยาบาลได้กำหนดไว้² โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับต้นซึ่งเป็นผู้บริหารที่ใกล้ชิดกับปฏิบัติหน้างาน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารการพยาบาลในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มการพยาบาล และโรงพยาบาล โดยนโยบาย

ลงสู่การปฏิบัติ และจัดระบบบริการพยาบาลในหน่วยงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารระดับต้นจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลายด้าน³ และมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเชื่อมโยงระดับนโยบายขององค์กรลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตามนโยบายขององค์กร⁴ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผู้บริหารสามารถนำสมรรถนะมาเป็นแนวทางในการสรรหา คัดเลือก ประเมินผลการปฏิบัติงาน วางแผนสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้น⁵

โรงพยาบาลเมตพาร์คเป็นโรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิเปิดใหม่ ให้บริการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2563 มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทางการแพทย์ของไทยมารวมกันให้บริการดูแลรักษาผู้ป่วยอย่างเต็มขีดความสามารถ ใช้แนวคิดและการปฏิบัติแบบ integrated care คำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของผู้ป่วยเป็นสำคัญในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการใช้ชีวิตของผู้ป่วยในสังคมปัจจุบัน โรงพยาบาลเมตพาร์คยังส่งเสริมการศึกษาและงานวิจัย สนับสนุนให้เพิ่มพูนองค์ความรู้ของบุคลากรให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการรักษาพยาบาลและดูแลผู้ป่วย มีการวางแผนในการดูแลผู้ป่วยวิกฤต มีความพร้อมในการรักษาโรคยากและมีความซับซ้อนมุ่งสู่การรักษาระดับจตุตถภูมิ (quaternary care) และเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ของภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ โรงพยาบาลเมตพาร์ค มีความมุ่งมั่นที่จะก้าวสู่การเป็นองค์กรสุขภาพระดับนานาชาติ ดังนั้นในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน และผลักดันการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และ

พันธกิจ องค์การพยาบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ในการปฏิบัติการพยาบาลจำเป็นต้องมีมาตรฐานการพยาบาล และการผดุงครรภ์ซึ่งสภาการพยาบาลได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการศึกษา การบริการ การวิจัย และความก้าวหน้าในวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ และการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องรักษามาตรฐานของการประกอบวิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ในระดับที่ดีที่สุดในการปฏิบัติต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ⁶ จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลภาครัฐบาล เช่น สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และการศึกษาในภาคเอกชนเช่นการพัฒนาและตรวจสอบคุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยาและการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้จัดการโรงพยาบาลเอกชน สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ⁷ การพัฒนากอบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่⁸ การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลบ้านแพ้ว องค์การมหาชน⁹ ซึ่งการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลเอกชนยังมีค่อนข้างน้อยและสมรรถนะของบุคลากรมีความแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละโรงพยาบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น⁵

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของโรงพยาบาลเมตพาร์ค เพื่อใช้ประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น และเป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค ให้เป็นผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์ค
2. เพื่อพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค
3. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค

คำถามการวิจัย

1. สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์ค ประกอบด้วยสมรรถนะใดบ้าง
2. แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์ค ประกอบด้วยรายการสมรรถนะใดบ้าง และเกณฑ์ที่ใช้ประเมินควรเป็นอย่างไร
3. คุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค เป็นอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัย 2 ขั้นตอนได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น โดยการศึกษาทบทวนวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลเมตพาร์ค และทบทวนวรรณกรรมที่ศึกษาแนวคิดและสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นในบริบทโรงพยาบาลเอกชน นำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์คและการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดคุณสมบัติกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทางการแพทย์พยาบาลตามตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับกลางขึ้นไป และผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 9 ใน 10 มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท หลังจากดำเนินการสนทนากลุ่มและวิเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนา สรุปสาระสำคัญของสมรรถนะรายด้านสมรรถนะย่อย และพฤติกรรมที่ใช้ประเมินผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์ค ได้ข้อสรุปรายการสมรรถนะ 5 ด้าน รายการสมรรถนะย่อย 20 ข้อ และพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะย่อย 100 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมิน วิธีการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) โดยผู้วิจัย นำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค ที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในตอนที่ 1 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมทั้ง 10 คนพิจารณาครั้งที่ 2 เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมของเนื้อหา และ

สามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงรายการสมรรถนะและพฤติกรรมการประเมินสมรรถนะที่ยังไม่ครอบคลุมหรือตัดบางรายการสมรรถนะหรือพฤติกรรมแสดงสมรรถนะที่ไม่สามารถแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่จะประเมินได้ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มคล้ายกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คนคือหัวหน้าของผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น 2 คน ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นประเมินตนเอง 4 คน เพื่อนผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น 4 คน และผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น 20 คน รวมทั้งหมด 30 คน และผู้วิจัยนำผลที่ได้มาคำนวณความเที่ยงของเครื่องมือจากผู้ประเมินทั้ง 4 กลุ่ม ความเที่ยงของการประเมินโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบร่างสมรรถนะรายด้านตามแนวคิดที่บูรณาการจากทบทวนวรรณกรรม ร่วมกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงพยาบาลเมตพาร์ค ได้ข้อรายการสมรรถนะ 5 ด้าน รายการสมรรถนะย่อย 20 ข้อ และพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะย่อย 100 ข้อ

2. แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค ได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาด้านความสอดคล้องของข้อคำถามกับกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์ค ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มี

ความเชี่ยวชาญด้านสมรรถนะการบริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน 3 คนพิจารณาและนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC)⁶ โดยสมรรถนะที่ 1 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (leadership) มีสมรรถนะย่อย 5 ข้อ และพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะ 25 ข้อ สมรรถนะที่ 2 ด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (professionalism) มีสมรรถนะย่อย 4 ข้อ และพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะ 20 ข้อ สมรรถนะที่ 3 สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีด้านสุขภาพ (health communications and technology) มีสมรรถนะย่อย 3 ข้อ และพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะ 15 ข้อ สมรรถนะที่ 4 สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากร (resource management) มีสมรรถนะย่อย 4 ข้อ และพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะ 20 ข้อ สมรรถนะที่ 5 ด้านการจัดการเชิงธุรกิจ (business skill & principles) มีสมรรถนะย่อย 4 ข้อ และพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะ 20 ข้อ ที่ใช้ในการประเมิน

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ก่อนการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์ให้คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลเมตพาร์คพิจารณา ได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2567 เลขที่อนุมัติที่ COA 002/2024 เมื่อผ่านการอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดทำเอกสารการยินยอมเข้าร่วมวิจัยเป็นลายลักษณ์อักษรถึงกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดเกี่ยวกับสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นและข้อมูลการประเมินสมรรถนะ ไปอธิบายชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
2. ดำเนินการเตรียมความพร้อมผู้ถูกประเมินทั้ง 4 กลุ่ม โดยนำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น และคู่มือชี้แจงวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล อธิบายวิธีการใช้แบบประเมินและคู่มือให้กับกลุ่มตัวอย่างเข้าใจและสามารถประเมินได้
3. นำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นและคู่มือการประเมินสมรรถนะไปให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองพร้อมอธิบายถึงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย รวมถึงประโยชน์ที่กลุ่มตัวอย่างจะได้รับและการให้ข้อมูลตรงตามความเป็นจริง และนัดหมายวันเวลาในการเก็บแบบประเมิน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อกำหนดเป็นรายได้สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค หลังจากได้รายการสมรรถนะและรายการพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นตามเกณฑ์การประเมินสมรรถนะจากการสนทนากลุ่มแล้ว ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงรายการสมรรถนะและพฤติกรรมที่ใช้ประเมินสมรรถนะและนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมทั้ง 10 คนพิจารณารอบที่ 2 เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมของเนื้อหา และให้คะแนน

ความเหมาะสมจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) สูตรคำนวณ CVI

จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คะแนน 3 และ 4

จำนวนคำถามทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา การศึกษาคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์คโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความตรงตามเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

$$\text{สูตรคำนวณ IOC} = \frac{\text{คะแนนรวม}}{\text{ผู้เชี่ยวชาญ}} = \frac{\sum R}{N}$$

3. การวิเคราะห์ความเที่ยงของความสอดคล้องของการประเมินโดยนำข้อมูลที่ได้จากการนำเครื่องมือไปทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของการประเมินโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ความเที่ยงของความสอดคล้องของการประเมินระหว่างผู้ประเมินโดยนำข้อมูลที่ได้จากการนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจริง มาวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของการประเมินระหว่างผู้ประเมินทั้ง 4 กลุ่ม ซึ่งเรียกค่าความเที่ยงนี้ว่าความเที่ยงของความสอดคล้องของการประเมิน (inter ratal reliability) โดยหาค่าด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์ค ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค ประกอบด้วยสมรรถนะจำนวน 5 ด้าน 20 สมรรถนะย่อย และพฤติกรรมที่ใช้ประเมิน 100 ข้อ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (leadership) มีข้อรายการสมรรถนะย่อย 5 ข้อ 2) สมรรถนะด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (professionalism) มีข้อรายการสมรรถนะย่อย 4 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีด้านสุขภาพ (health communications and technology) มีข้อรายการสมรรถนะย่อย 3 ข้อ 4) สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากร (resource management) มีข้อรายการสมรรถนะย่อย 4 ข้อ และ 5) สมรรถนะด้านการจัดการเชิงธุรกิจ (business skill & principles) มีข้อรายการสมรรถนะย่อย 4 ข้อ โดยใช้เกณฑ์การประเมินแบบการวัดประมาณค่า (rating scale)

2. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค โดยแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นประกอบด้วยสมรรถนะจำนวน 5 ด้าน 20 สมรรถนะย่อย และพฤติกรรมที่ใช้ประเมิน 100 ข้อ การนำแบบประเมินไปใช้ประเมินผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นนั้น ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการประเมินเพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการประเมิน เกณฑ์ในการให้คะแนนเพื่อให้ผู้ประเมินมีความสะดวกในการประเมินด้วย

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค โดยการตรวจสอบ

ความเที่ยงของแบบประเมินโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ศึกษาได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมินรายด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำ (leadership) 2) ด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (professionalism) 3) ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีด้านสุขภาพ (health communications and technology) 4) ด้านการจัดการทรัพยากร (resource management) และ 5) ด้านการจัดการเชิงธุรกิจ (business skill & principles) ได้ค่าความเที่ยงของแบบประเมิน เท่ากับ 0.82, 0.87, 0.94, 0.92 และ 0.86 ตามลำดับ และค่าความเที่ยงของแบบประเมินโดยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อสร้าง และพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเมตพาร์ค ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลเมตพาร์ค ในการวิจัยนี้ ใช้วิธีการทบทวนวรรณกรรม วิสัยทัศน์พันธกิจของโรงพยาบาลเมตพาร์ค ร่วมกับการสนทนากลุ่ม โดยกำหนดการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญแบบเฉพาะเจาะจง พบว่า สมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นประกอบด้วย รายการสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (leadership) 2) สมรรถนะด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (professionalism) 3) สมรรถนะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีด้านสุขภาพ (health communications and technology) 4) สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากร (resource management) และ 5) สมรรถนะด้านการจัดการเชิงธุรกิจ (business skill & principles) ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ (leadership)

ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นต้องมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำโดยการแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ และการจัดการเชิงระบบ^{10,11} โดยการถ่ายทอดนโยบายขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องครบถ้วน^{12,13} ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จัดระบบให้ข้อมูลด้านบริการสุขภาพอย่างถูกต้อง ลดปัญหาข้อร้องเรียนบริการพยาบาล พัฒนาระบบการพยาบาลให้ทันสมัยรวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อน และนำแนวคิดใหม่ ๆ มากำหนดแนวทางการพัฒนาการทำงานสู่ความเป็นเลิศได้อย่างสมดุล และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ในด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลง^{14,15} ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นมีความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และวางแผนตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สื่อสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นทางการ และต่อเนื่องถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ โดยการสร้างแรงบันดาลใจให้การสนับสนุนและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง¹⁶⁻¹⁹ สอดคล้องกับสมการพยาบาล² ที่กำหนดให้ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นต้องมีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม โดยแสดงออกถึงการมีความคิดรวบยอด คิดวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ปัญหา มีทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เหตุผล เสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสามารถในการจูงใจ การเจรจาต่อรองและความขัดแย้ง ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีเหตุผลใช้ไหวพริบ และข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่น ๆ พบว่า สอดคล้อง

กับเนตรพัฒนา ยาวีรัช²⁰ ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องสามารถแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่ต้องอาศัยทักษะ ความสามารถและความมุ่งมั่นของผู้บริหารมีผู้รับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มีความยืดหยุ่นมุ่งเน้นวัฒนธรรม

สมรรถนะที่ 2 ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (professionalism) ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้นต้องมีสมรรถนะด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญคือ ความสามารถในการกำหนดนโยบายเพื่อความปลอดภัย โดยกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติและมาตรการที่มุ่งเน้นความปลอดภัยของผู้ป่วยและบุคลากรพยาบาล ในการประเมินความเสี่ยงวิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัย สามารถสื่อสารและส่งเสริมนโยบายดังกล่าวให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร²¹ ปรับปรุงคุณภาพทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลการปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ ระบุปัญหาและจุดอ่อน และนำเสนอแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการศึกษา และเรียนรู้ในการสร้างและสนับสนุนโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาทางวิชาชีพสำหรับบุคลากรพยาบาล²² การจัดหาและส่งเสริมการเข้าร่วมการฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง การทำวิจัย และการเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรพยาบาลสามารถพัฒนาความรู้และทักษะที่ทันสมัย นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการดูแลผู้ป่วย และเพิ่มประสิทธิภาพการให้การพยาบาล และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์รวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นหลักฐานอย่างเป็นระบบและเชื่อถือได้ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ ตัดสินใจ และวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการด้านการพยาบาล และบริการสุขภาพได้ ดังที่ American Organization

for Nursing Leadership¹⁰ระบุว่าผู้นำต้องให้การสนับสนุนการเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับค่านิยมส่วนบุคคลและกำหนดความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร การดูแลผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนการกำหนดนโยบายทางด้านสุขภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริการ ด้วยความสามารถในการปฏิบัติบทบาทผู้นำด้านการปฏิบัติการพยาบาล ที่มีการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในทุกศาสตร์สาขาวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ตนเองเชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความปลอดภัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Springer C. และคณะ²³ ที่กล่าวว่าการทำงานที่องค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงจะสามารถช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประสพผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ และยุพา เทอดอุดมธรรม⁹ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงจูงใจแก่ทีมให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย มีทักษะในการทำงานเป็นทีมการตัดสินใจสามารถวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ เจรจาต่อรอง เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ และบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่น รวมทั้งการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีภาวะทางอารมณ์

สมรรถนะที่ 3 ด้านการสื่อสาร และเทคโนโลยีด้านสุขภาพ (health communications and technology) ผู้บริหารระดับต้นควรแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการสื่อสารได้อย่างชัดเจนถูกต้อง เพื่อให้ทุกคนในทีมเข้าใจได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และ

ข้อเสนอแนะจากบุคลากรในหน่วยงาน และยอมรับในความเห็นต่าง สามารถสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการสนทนา และสนับสนุนการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารและบุคลากร สามารถเลือกใช้ช่องทางและรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ พัฒนาช่องทางการสื่อสารระหว่างหน่วยงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังรวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล การให้บริการด้านสุขภาพอื่น ๆ ด้วย สอดคล้องกับ American Organization for Nursing Leadership¹⁰ ที่กล่าวว่า ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน แก่ทั้งลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก ต้องมีความเข้าใจในการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อผลสำเร็จทางการสื่อสาร สามารถสื่อสารสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นจริง พัฒนาและส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ประกอบกับการบริหารจัดการความสัมพันธ์ ทักษะในการสื่อสาร และความสามารถในการเจรจาต่อรอง ทั้งในส่วนของผู้บริหารลำดับถัดไป ผู้ได้บังคับบัญชา และทักษะในการโน้มน้าวเพื่อให้ได้รับความร่วมมือในด้านต่าง ๆ

ในการพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารโดยการนำเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการทางด้านการดูแลสุขภาพ และการบริหารจัดการทางด้านสุขภาพ และความคิดริเริ่มเพื่อใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงคุณภาพการบริการทางการแพทย์ผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นควรสนับสนุนการใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในหน่วยงานสามารถนำเทคโนโลยี

การสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงงานบริหารจัดการดูแลผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ รวมถึงสร้างเครื่องมือที่ช่วยในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น แบบฟอร์มการสื่อสาร ระบบการติดต่อสื่อสารภายใน หรือการเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับสภาการพยาบาล² ซึ่งกล่าวว่า การมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการจัดการสื่อสารของหน่วยงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยืดหยุ่นระหว่างบุคคล การประสานงานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล ทั้งทีมงานภายในและภายนอกองค์กรและภาคีเครือข่าย และสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการพยาบาลและองค์กร ยุทธศาสตร์⁹ ด้านการสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ พบว่า การรับส่งข้อมูลข่าวสารกับทีมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันสามารถประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพและสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการค้นคว้าข้อมูล และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

สมรรถนะที่ 4 การจัดการทรัพยากร (resource management) การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นต้องมีสมรรถนะด้านความเป็นผู้เชี่ยวชาญเช่น การมีทักษะในการจัดทำงบประมาณ การวางแผนบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน และวัสดุอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการด้านสุขภาพ วิเคราะห์และวางแผนจัดสรรงบประมาณ รวมถึงการวางแผนรายรับ และรายจ่ายในระยะยาวและระยะสั้น การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินให้เหมาะสมกับความต้องการ

ของหน่วยงาน รวมถึงการติดตามและวิเคราะห์ผลการใช้จ่าย เพื่อทำการปรับปรุง และปรับแผนงานในอนาคตให้เหมาะสม รวมถึงการวิเคราะห์และประเมินผลการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างมีระบบและเป็นธรรม โดยใช้เกณฑ์ และมาตรฐานที่ชัดเจนเพื่อวัดผลการปฏิบัติงาน รวมถึงระบุข้อเสนอแนะที่ให้นักงาานนำไปพัฒนาตนเองได้นอกจากผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังต้องประเมินผลปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมปราศจากอคติ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และปรับปรุงการทำงานในการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและใช้พิจารณาความดีความชอบในลำดับต่อไป¹⁰ นอกจากนั้นการวางแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อให้มีจำนวนและความสามารถของบุคลากรที่เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการ รวมถึงการวางแผนพัฒนาแผนการสืบทอดเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จากการศึกษาของ ยุพา เทอดอุดมธรรม⁹ ที่กล่าวว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการทรัพยากร หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องวางแผนและควบคุมกำกับเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ การบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม การสร้างขวัญกำลังใจ และการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการบริหารจัดการพัสดุ และครุภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 5 ด้านการจัดการเชิงธุรกิจ (business skill & principles) ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นต้องมีสมรรถนะด้านการจัดการ

เชิงธุรกิจ โดยการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรและกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยมุมมองทางธุรกิจ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพทางการเงิน การตลาด การบริการสุขภาพและการดำเนินงานที่ยั่งยืน โดยกำหนดกลยุทธ์ด้านการจัดการเชิงธุรกิจในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขัน และเติบโตในตลาดสุขภาพที่มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารต้องสามารถประเมินสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ การวิเคราะห์โอกาสทางการตลาดสุขภาพ ระบุและประเมินโอกาสทางการตลาดในอุตสาหกรรมสุขภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และขยายการบริการของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชดาทิพย์ ดาราข⁷ ที่กล่าวว่า สมรรถนะด้านการจัดการเชิงธุรกิจ ระบบบริการสุขภาพในปัจจุบันมีภาวะการแข่งขันสูงทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องบริหารจัดการอย่างระมัดระวังเพื่อความอยู่รอด ดังนั้นจึงนำหลักการบริหารจัดการเชิงธุรกิจมาประยุกต์ จึงก่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรในระดับหน่วยงาน เช่นเดียวกัน ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลระดับต้นต้องสามารถเข้าใจกลยุทธ์เชิงธุรกิจที่สำคัญขององค์กรและสามารถบริหารจัดการหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ วางแผนการบริการ สอดคล้องกับนโยบายการตลาดขององค์กร ที่ต้องวิเคราะห์ กำหนดกลยุทธ์ วางแผนบริการที่สอดคล้องกับนโยบายการตลาดและพัฒนาบริการทางการแพทย์ให้ตรงกับนโยบายการตลาดและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การบริการมีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง

American Organization for Nursing Leadership¹⁰ กล่าวว่า ความสามารถการจัดการด้านการเงินโดยมีความเข้าระบบการเงินขององค์กร ใช้แนวคิดด้านการเศรษฐศาสตร์ การบริหารจัดการต้นทุนทางด้านเศรษฐศาสตร์สุขภาพ ความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์และความสามารถในการประยุกต์หลักการทางธุรกิจ รวมทั้งระบบการคิดไปสู่วิธีการปฏิบัติที่สอดคล้องด้านการดูแลสุขภาพ การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการองค์กร ให้สอดคล้องกับการวางแผนทางการตลาด ด้านบริหารจัดการข้อมูล การบริหารจัดการความเสี่ยง การบริหารจัดการด้านคุณภาพ และความปลอดภัย²⁴

ข้อเสนอแนะ

1. วิจัยพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารทางการแพทย์ระดับต้นโดยใช้เกณฑ์รูบริค เพื่อให้เห็นคุณภาพของเกณฑ์ในการประเมินมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาศักยภาพในพยาบาลระดับปฏิบัติการเพื่อเตรียมการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารต่อไป

3. ควรมีการศึกษาก้าวหน้าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน เพื่อพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

กิตติกรรมประกาศ

ทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

1. Chuchai S. Personnel training in organizations. 8th ed. Bangkok: V Print; 1991.
2. JThailand Nursing Council. Competency of nursing and midwifery professionals. Bangkok: Siriyod Printing; 2010.
3. Nursing Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Professional nurse roles and responsibilities. Bangkok: Suetawan Publishing; 2018.
4. Boonjai S. Leadership and organizational management strategies for nursing organizations in the 21st century. 2nd ed. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 2008.
5. Janpen P. Development of competency framework for head nurses in Lamphun Hospital [Master's thesis]. Chiang Mai: Chiang Mai University; 2012.
6. Areewan A. Teaching materials for the course on the development of research tools in nursing science. Faculty of Nursing, Chulalongkorn University; 2015.
7. Nathidathip D. Competencies of primary level nurses at Bangkok Hospital Medical Center [Master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2014.
8. Kittisak J, Boonpitcha J, Threeyapan S. Development of competency framework for head nurses in McCormick Hospital, Chiang Mai. J Nurs Assoc Thai Nurs North Reg. 2020;26(1):90-99.

9. Yupa T. Development of a competency assessment tool for head nurses at Ban Phaeo Hospital (Public Organization) [Master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2014.
10. American Organization for Nursing Leadership. AONL Nurse Leader Competencies: Core Competencies for Nurse Leadership. 2022;20(5):437-443.
11. Jarupan L. Development of a competency assessment tool for head nurses in Vajira Hospital. Kuakarun J Nurs. 2017;24(2):98-112.
12. Jarunya C. Competencies of neurosurgical nurses [Master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2015.
13. Chongchit R, Areewan A. Development of a competency assessment tool for head nurses in Samut Prakan Hospital. J Police Nurs. 2019;11(2):305-315.
14. Nongphanga A. Development of a competency assessment tool for professional nurses at Police General Hospital [Master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2011.
15. Pranee R. Competencies of head nurses in a Bangkok Metropolitan Administration Hospital [Master's thesis]. Bangkok: Christian University; 2014.
16. Muenthai L. Development of a competency assessment tool for head nurses at Surin Hospital [Master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2017.
17. Netpanna Y. Leadership and strategic leadership. 8th ed. Bangkok: Central Express; 2013.
18. Thailand Nursing Council. Competency of nursing and midwifery professionals. Bangkok: Siriyod Printing; 2010.
19. Grove SK, Burns N, Gray J. The Practice of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence. 7th ed. Saunders; 2013.
20. Office of the National Economic and Social Development Council. National strategy (2018-2037) [Internet]. 2018 [cited 2024 Aug 24]. Available from: <https://www.nesdc.go.th/>
21. Spencer C. The transition from staff nurse to ward leader. Nurs Times. 2014;110(41):12-14.
22. Krongjit LS. Components of the competencies of head nurses in tertiary hospitals in Suphanburi Province [Master's thesis]. Bangkok: Christian University; 2012.
23. Springer P, Payne K, Petermann B. Rating nursing performance based on behaviors. J Nurs Adm. 1998;28(1):39-45.
24. Wong KS, Lee HY, Chan KL. Leadership and Human Resource Development Competencies of First-Level Nurse Managers in Hong Kong. J Nurse Manager. 2019;27(5):1005-1013.
25. World Health Organization. Global health observatory data [Internet]. [cited 2024 Aug 24]. Available from: <https://www.who.int/data/gho>.