การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5077837136

A FACTOR ANALYSIS OF HEAD NURSE'S COMPETENCY, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENCE

Capt. Thidaporn Phonchat

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

530687

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
โดย	ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร. ชูศักดิ์ ขัมภลิขิต)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธิดาพร ผลฉัตร : การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (A FACTOR ANALYSIS OF HEAD NURSE'S COMPETENCY, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENCE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์, 161 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 182 คน ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 40 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 9 ด้านจำนวน 74 สมรรถนะจากการสังเคราะห์เบื้องต้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .97 การวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก และหมุนแกนตัวประกอบแบบออโธกอนอลด้วยวิธีแวริแมกซ์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมี 10 ด้าน ประกอบด้วย 66 สมรรถนะ มีค่าความแปรปรวนรวมกันร้อยละ 62.04 ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะพยาบาลทหาร มี 11 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 9.66
2. ด้านการบริหารจัดการ มี 11 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 8.85
3. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มี 8 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 8.64
4. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มี 7 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 8.39
5. ด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่นมี 8 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 6.31
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มี 5 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 5.81
7. ด้านการบริหารงานคุณภาพ มี 5 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 4.12
8. ด้านการแก้ปัญหา มี 4 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 3.55
9. ด้านการวิจัย มี 3 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 3.48
10. ด้านการประสานงาน มี 4 สมรรถนะ อธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 3.23

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อนิสิต.....

ปีการศึกษา.....2553..... ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5077837136 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORD: HEAD NURSE / COMPETENCY / HOSPITAL UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENCE / FACTOR ANALYSIS.

THIDAPORN PHONCHAT: A FACTOR ANALYSIS OF HEAD NURSE'S COMPETENCY, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENCE. ADVISOR: ASSOC. PROF. POL. CAPT. YUPIN AUNGSUROCH, Ph.D., 161 PP.

The purpose of this research was to explore the factors of head nurse's competency, hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defence. The sample consisted of 182 head nurses in 40 hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defence who had at least 1 year experience in head nurse position. Rating scale questionnaire was used to study the competency of head nurse, hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defence. The reliability by Cronbach's alpha coefficient, was .97. The data were factorized using Principal Component Extraction and Orthogonal Rotation with Varimax Method.

The results were showed as follow :

There were 10 dimensions of 66 competencies of total variance 62.04%. The factors named from exploratory factor analysis were

1. Attribute of Military nurse described by 11 competencies which accounted for 9.66 %
2. Management described by 11 competencies which accounted for 8.85 %.
3. Nursing practice described by 8 competencies which accounted for 8.64 %.
4. Informatics skill described by 7 competencies which accounted for 8.34 %.
5. Self-control and understanding described by 8 competencies which accounted for 8.31 %.
6. Ethics described by 5 competencies which accounted for 5.81 %.
7. Quality of nursing described by 5 competencies which accounted for 4.12 %.
8. Problem solving described by 4 competencies which accounted for 3.55 %.
9. Research described by 3 competencies which accounted for 3.48 %.
10. Coordination described by 4 competencies which accounted for 3.23 %.

Field of Study : .....Nursing Administration..... Student's Signature : Thidaporn Phonchat

Academic Year : .....2010..... Advisor's Signature : Yupin Aungsuroch

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณา ความเอื้ออาทร และความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากอาจารย์ผู้เป็นกัลยาณมิตรต่อศิษย์อย่างแท้จริง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร. ชูศักดิ์ ขัมภลิขิต กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อแนะนำ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลอันมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่สนับสนุนและให้กำลังใจเสมอมา

ขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยส่วนหนึ่ง ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และเพื่อนนิสิตทุกคน ที่สนับสนุนให้ผู้วิจัยได้พัฒนาตนเองในเรื่องกระบวนการคิด กระบวนการทำงาน กระบวนการทางสังคมซึ่งช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความเชื่อมั่น และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทำให้การวิจัยลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดามารดา พี่ชายและน้องสาวที่คอยห่วงใยเป็นกำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณกัลยาณมิตรผู้ให้การสนับสนุนสื่ออุปกรณ์การเรียนและคอยเสริมสร้างกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความพร้อม ความพยายาม ความตั้งใจขณะทำวิจัย แม้บางช่วงเวลาจะเคยย่อท้อต่ออุปสรรคและเหนื่อยกาย แต่ด้วยทุกกำลังใจทำให้ผู้วิจัยก้าวผ่านช่วงเวลาเหล่านั้นได้อย่างภาคภูมิ

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... จ

กิตติกรรมประกาศ..... ฉ

สารบัญ..... ช

สารบัญตาราง..... ฌ

บทที่

1 บทนำ..... 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

ปัญหาการวิจัย..... 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 4

ขอบเขตของการวิจัย..... 5

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย..... 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 7

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... 9

บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... 21

แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นทหารอาชีพ..... 22

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ..... 29

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม... 36

การวิเคราะห์ตัวประกอบ..... 52

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 57

กรอบแนวคิดการวิจัย..... 61

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	63
การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	64
การสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล	84
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	86
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	109
สรุปผลการวิจัย	110
อภิปรายผลการวิจัย	115
ข้อเสนอแนะ	128
รายการอ้างอิง	130
ภาคผนวก	138
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ	139
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือ	142
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	150
ภาคผนวก ง ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ	155
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	161

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวน และขนาดของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	9
2	ตัวแปรพื้นฐานสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการทบทวนวรรณกรรม	41
3	องค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และรายการ สมรรถนะจากการทบทวนวรรณกรรม	64
4	สมรรถนะและรายการสมรรถนะย่อย จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล	70
5	สรุปสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	73
6	สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการบูรณาการ ผลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	73
7	จำนวนกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามโรงพยาบาล	80
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน N=182	89
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ ของตัวแปรสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (N=182)	91
10	ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนของแต่ละตัวประกอบของสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	98
11	ตัวประกอบที่ 1 ด้านคุณลักษณะพยาบาลทหาร	99
12	ตัวประกอบที่ 2 ด้านการจัดการ	100
13	ตัวประกอบที่ 3 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	101
14	ตัวประกอบที่ 4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	102
15	ตัวประกอบที่ 5 ด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น	103
16	ตัวประกอบที่ 6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	104
17	ตัวประกอบที่ 7 ด้านการบริหารงานคุณภาพ	105
18	ตัวประกอบที่ 8 ด้านการแก้ปัญหา	106

ตารางที่		หน้า
19	ตัวประกอบที่ 9 ด้านการวิจัย.....	107
20	ตัวประกอบที่ 10 ด้านการประสานงาน.....	108

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมประกอบด้วยโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีหน้าที่ให้บริการรักษาแก่ผู้ป่วย ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ทหาร ครอบครัว และประชาชนทั่วไปในยามปกติ และยังพร้อมให้การสนับสนุนในการช่วยรบยามเมื่อเกิดสงคราม หรือความไม่สงบในบ้านเมือง ดังเช่นเหตุการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การก่อจลาจลจากกลุ่มผู้ประท้วงทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดภัยธรรมชาติต่างๆอันนำมาซึ่งความเดือดร้อนของประชาชนในประเทศ กระทรวงกลาโหมเป็นองค์กรหนึ่งของรัฐที่มีหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย ตามพระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522 และแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2541 มีโรงพยาบาลในสังกัดรวมทั้งสิ้น 40 แห่ง ให้การรักษา ดูแล ช่วยเหลือทั้งข้าราชการ ครอบครัว และประชาชนทั่วไป พยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม บุคลากรพยาบาลเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและเป็นทหารอาชีพควบคู่กันไป ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลทั่วไป คือต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับตามแบบธรรมเนียมทหาร ต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด (ประสบชัย เกษมสันต์, 2552: 41-46) ดังนั้นเมื่อมีเหตุการณ์ความไม่สงบ เหตุฉุกเฉิน เร่งด่วน หรือได้รับการร้องขอจากภาครัฐอื่นๆ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะมอบหมายภารกิจ สั่งการให้ดำเนินการจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ดังนั้นพยาบาลทุกระดับจะต้องตั้งมั่นในหน่วยของตนเช่นเดียวกับนายทหารทุกนายที่ปฏิบัติงานในกระทรวงกลาโหม (กองกำลังพลกระทรวงกลาโหม, 2548 อ้างถึงใน สุธิดา เรืองเพ็ง, 2550)

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในฐานะที่เป็นผู้บริหารระดับต้น เมื่อรับทราบนโยบายแล้ว ต้องมีการวางแผนดำเนินการ ในการจัดเตรียมอุปกรณ์ จัดกำลังเจ้าหน้าที่พยาบาลสนับสนุน แม้แต่ในยามฉุกเฉินตามที่หน่วยบัญชาการร้องขอ เพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ประสบภัย ทั้งทหารและพลเรือน พร้อมให้การดูแลผู้เจ็บป่วยได้ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ส่วนในสถานการณ์ปกติ หัวหน้าหอผู้ป่วยก็ต้องทำหน้าที่ในฐานะผู้บริหารและผู้ให้บริการ จะเห็นได้ว่าบทบาทภารกิจ ต่างๆ ที่กล่าวมาในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในสถานการณ์ปกติและไม่ปกติ แสดงถึงความเป็นผู้ที่มีความเสียสละ อดทน เข้มแข็ง ต้องมีความกล้าหาญ ทั้งนี้เป็น

ผลจากการได้รับการฝึกอบรม ปลูกฝังให้อยู่ในระเบียบวินัยทหาร ตั้งแต่ขณะศึกษาเป็นนักเรียนพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดต่างๆ ของกระทรวงกลาโหม และภายหลังสำเร็จการศึกษาเป็นนายทหารก็ได้รับการอบรมนายทหารใหม่ ดังมีคำกล่าวไว้ว่า ความกล้าหาญเป็นจิตใจที่มั่นคง สามารถเผชิญหน้าต่อการท้าทายสิ่งคุกคามหรือความยากลำบากที่ยิ่งใหญ่ได้อย่างไม่ท้อถอย สามารถจัดการและควบคุมภาวะเสี่ยงต่างๆ ได้ดี (วรัชยา ศิริวัฒน์, 2547) และความกล้าหาญ ถือเป็นจรรยาบรรณของทหารอาชีพที่สำคัญที่สุด และเป็นคุณลักษณะของทหารอาชีพที่สำคัญที่สุด (บุญเยี่ยม สาริมาน, 2536) และทหารที่ประพฤติปฏิบัติอยู่ในจรรยาบรรณทหาร ควรที่จะได้รับการยกย่องว่า มีความเป็นทหารอาชีพ (วิสันติ สระศรีดา, 2553)

ทหารอาชีพ (Professional Arms) คือทหารที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อรับใช้ชาติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสียสละอดทนเป็นที่ตั้ง ต้องเสี่ยงตายเพื่อชาติและประชาชน โดยไม่หวังประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ทหารอาชีพมีลักษณะพิเศษต่างจากอาชีพอื่นคือ มีวินัยที่เคร่งครัด มีเครื่องแบบ มียศ มีอาวุโส มีความรักในหมู่คณะ ที่สำคัญต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกวัน เวลา สถานที่ ต้องทำงานได้เป็นอย่างดีตลอด 24 ชั่วโมง ต้องทำงานโดยไม่มีวันหยุด เสาร์อาทิตย์ใดๆ และเมื่อได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าที่ใด ก็ต้องไปโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ทหารอาชีพต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เมื่ออยู่ในสนามรบต้องเสี่ยงเป็นเสี่ยงตายได้เท่าๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมทุกข์ร่วมสุขได้ทุกสถานการณ์ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่กำลังพล มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีความอดทน ยอมเสียสละชีวิตและเลือดเนื้อเป็นชาติพลีเมื่อถึงคราวจำเป็น นอกจากมีหน้าที่เป็นรั้วของชาติเป็นหน่วยงานคุ้มกันประเทศ ชาติ และราชบัลลังก์แล้ว ทหารยังต้องช่วยกำลังส่วนอื่นในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในแผ่นดิน ช่วยในการพัฒนาประเทศตามแนวทางพระราชดำริ ทั้งการสอนหนังสือ และฝึกอาชีพ และต้องยึดมั่นในเกียรติ ศักดิ์ศรี และมีความซื่อสัตย์อีกด้วย (Honor and integrity) จะเห็นได้ว่าทหารอาชีพมีภารกิจ หน้าที่รับผิดชอบหลายอย่าง ต้องพร้อมรบกับข้าศึกตลอดเวลา เช่นเดียวกับทีมงานสายงานด้านการแพทย์ทหาร ที่ต้องพร้อมรบ แต่มิใช่รบกับข้าศึกแต่เป็นภาวะสุขภาพ ความเจ็บป่วยของประชาชน ที่ต้องเผชิญตลอดเวลา

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคลากรในทีมงานด้านการแพทย์ และเป็นตำแหน่งงานหนึ่งที่มีความสำคัญในโรงพยาบาล เพราะนอกจากเป็นผู้รับผิดชอบการบริหารจัดการในหอผู้ป่วยแล้ว ยังเป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไปยังบุคลากรพยาบาลระดับปฏิบัติงานด้วย เพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงถือได้ว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อระบบ

บริการพยาบาลอย่างแท้จริง (Clark and Shea, 1979 อ้างถึงใน พัฒนี นาคฤทธิ์, 2540; Ellis and Hartley, 2000) พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการนำและการบริหารจัดการที่นำไปสู่การบริการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพได้ (พัฒนี นาคฤทธิ์, 2540; สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, 2552; Graveley & Goddard, 1989) นอกจากนี้ บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร (2550: 211) และณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 10) ได้กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ในงาน ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมให้ก้าวทันวิทยาการและเทคโนโลยี โดยเฉพาะในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน (Knowledge-based economy) สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีศักยภาพและสมรรถนะ (Competency) เพิ่มขึ้น และต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายขององค์การนั้นๆ

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องเป็นผู้ดำรงตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทหารเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้มแข็ง และมั่นคง พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่น สามารถจัดการทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทีมงานได้อย่างยุติธรรม มีความกระตือรือร้น มีทักษะในการประเมินสถานการณ์ต่างๆได้ทันท่วงที และต้องเป็นผู้มีความสามารถในการปลุกขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ต้องอาศัยสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เหมาะสม สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เหมาะสมจะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรลดลง (จันทร์เพ็ญ พาหงส์, 2538) หัวหน้าหอผู้ป่วยนอกจากจะต้องมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพแล้ว จำเป็นที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะต้องมีคุณลักษณะของทหารที่มิได้อยู่ในส่วนกำลังรบ แต่จัดอยู่ในส่วนของหน่วยสายแพทย์ทหารแต่ละสังกัด เป็นฝ่ายสนับสนุนการรบ มิได้กระทำบทบาทในทางการรบเช่นเดียวกับทหารอาชีพโดยตรง เนื่องจากพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะมีทั้งพยาบาลประจำการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศตามลำดับ มีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 2 บทบาทคือ บทบาททหาร เมื่อต้องปฏิบัติงานในองค์การทหาร และบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของความเป็นทหาร ต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และต้องปฏิบัติตามระเบียบธรรมเนียมทหาร เช่นเดียวกับทหารทั่วไป โดยจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและ

คำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎระเบียบและข้อบังคับของทหารจะแตกต่างจากพลเรือนทั่วไป (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก, 2546) เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นพยาบาลวิชาชีพและนายทหารสัญญาบัตร ซึ่งมีความแตกต่างกับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดอื่น สอดคล้องกับ Yong and Dulewicz (2005) ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถของแต่ละบุคคล พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม ทำให้แต่ละคนมีค่านิยม ทัศนคติ และบุคลิกภาพแตกต่างกันไป ส่งผลให้พฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกัน และในการขึ้นสู่ตำแหน่งของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีการพิจารณาด้านอาวุโสเป็นสิ่งสำคัญ (ยุพิน ยศศรี, 2545) มิได้มีการกำหนดคุณลักษณะทางทหาร สมพิศ เกิดสิริ (2542) และ Gillies (1994) กล่าวว่า การกำหนดคุณสมบัติ ความสามารถ และสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีแนวคิด หลักการที่ครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน ล้วนมีนโยบายมุ่งสู่การรับรองคุณภาพ (Hospital Accreditation) มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทั้งด้านวิชาการและการบริการ บุคลากรในโรงพยาบาลทุกระดับจึงควรมีสมรรถนะที่เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดและเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาการบริการ โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นและเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลระดับปฏิบัติงาน เป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ และต้องเตรียมพร้อมรองรับสถานการณ์ความไม่มั่นคงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ทั้งยังต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีศักยภาพและสมรรถนะ (Competency) เพิ่มขึ้น การกำหนดสมรรถนะ (Competency) จึงต้องกำหนดให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ เชื่อมโยง และตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ

จากการค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสมรรถนะ พบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หรือเป็นการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะทางคลินิกของพยาบาลวิชาชีพ แต่หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีคุณลักษณะที่แตกต่าง คือต้องมีคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพและทหาร แม้ว่าจะมีการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมาบ้าง แต่ยังมีน้อยและไม่ครอบคลุมสมรรถนะทุกด้านที่เกิดจากบริบทสังคมที่เปลี่ยนไป ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหม ให้มีความเชื่อมั่นว่าผู้มาใช้บริการจะได้รับคุณภาพการบริการพยาบาลที่ปลอดภัย จากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ บนพื้นฐานของความเป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาคัดเลือกพยาบาลระดับปฏิบัติงานเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่นอกเหนือจากการพิจารณาความอาวุโสทางชั้นยศ และเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

ปัญหาการวิจัย

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีกี่ด้าน ประกอบด้วยอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

3. โรงพยาบาลที่ใช้ในการวิจัย เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั่วประเทศ สังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ที่มีขนาดจำนวนเตียง 30 เตียงขึ้นไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึง โรงพยาบาลที่ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนพลเรือนทั่วไป จำแนกเป็น 3 เหล่าทัพได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ สามารถให้การดูแลรักษาพยาบาลได้อย่างครอบคลุมทุกระบบ มีวิทยาการและเทคโนโลยี เครื่องมือในการดูแลผู้ป่วยที่ทันสมัย รวมถึงมีการพัฒนางานคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2. **หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ได้รับพระราชทานยศทางทหาร และเข้าบรรจุในโรงพยาบาล

สังกัดกระทรวงกลาโหม มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มีหน้าที่ควบคุม ดูแล ประสานงานกิจกรรมการพยาบาล การบริหารงานบุคลากร การถ่ายทอดนโยบายจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ติดตามประเมินผลงานและความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระเบียบวินัยทหาร

3. **สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิกลักษณะการเป็นพยาบาลวิชาชีพ และการเป็นแบบอย่างตามแบบธรรมเนียมทหาร ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยบูรณาการแนวคิดของ Goleman (1998), Greenberg-Walt & Robertson (2001), Austin (2007), Sutto (2008), จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538), สำนักการพยาบาล (2548), ประสบชัย เกษมสันต์ (2552), บุญเยี่ยม สาริมาน (2536), สำนักปลัดกลาโหม (2552), รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550) และน้ำฝน โดมกลาง(2550) แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบสมรรถนะพื้นฐาน ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการกระทำหรือการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึง แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีไหวพริบในการแก้ปัญหา มีความยุติธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถชักจูงและกระตุ้นให้บุคลากรในทีมการพยาบาลทุกระดับเกิดกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุสำเป้าหมาย

3.2 ด้านการจัดการ หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการกระทำหรือการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึง ทักษะ ในการวางแผน การจัดโครงสร้างงาน การสั่งการ การควบคุมงาน การรายงาน การบันทึก และการติดต่อประสานงานในเครือข่ายวิชาชีพอื่น โดยอาศัยทักษะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3.3 ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการกระทำหรือการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึง การจัดและการประสานกิจกรรมการบริการพยาบาลกับผู้รับบริการ ทั้งงานการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพที่มีการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ทางการพยาบาล และงานที่ไม่ใช่งานการพยาบาล ที่ดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งด้านร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม

3.4 ด้านวิชาการและงานวิจัย หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการกระทำหรือการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึง ความรอบรู้ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ จัดหาเอกสาร และตำราไว้ใช้

ในหน่วยงาน จัดบุคลากรเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ ทำวิจัยและเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัย การนำความรู้และผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางาน และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน

3.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการกระทำหรือการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึง ความสามารถในการสื่อสารผ่านระบบคอมพิวเตอร์และอิเลกทรอนิกส์ การใช้เครื่องมือและระบบข้อมูลที่ซับซ้อน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในหน่วยงาน และการเข้าถึงข้อมูลต่างๆได้อย่างรวดเร็ว

3.6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการกระทำหรือการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึง การเป็นผู้มีอุปนิสัยดี มีความรู้ผิดชอบ มีความเมตตา ซื่อสัตย์ เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในศีลธรรม ทั้งทางกาย วาจาและใจ

3.7 ด้านความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการกระทำหรือการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึง ความสามารถเข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถใช้ปัญญาและสติในการควบคุมอารมณ์และการแสดงพฤติกรรม ท่าทาง และคำพูด มีความอดทน มีความคิดเชิงบวก และมโนสำนึกในสิ่งอันควรและมิควร มีความอดทน รอคอย

3.8 ด้านความอดทน มีวินัย หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการกระทำหรือการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้ทันเวลา ทุกสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา สร้างขวัญ กำลังใจ แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีในหน่วยงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม เอาใจใส่ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา

3.9 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการกระทำหรือการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึง ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย การเฝ้าระวัง การประเมิน และรายงานความเสี่ยงต่างๆ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา สรรหาหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้ได้ตามความต้องการ

2. เป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงการหรือโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
    1.1 จำนวนและขนาดของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
    1.2 ภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
    1.3 โครงสร้างองค์การโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. บทบาทหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย
    2.1 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
    2.2 บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการเป็นทหาร
3. สมรรถนะ
    3.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
    3.2 ประโยชน์ของการนำสมรรถนะมาใช้
    3.3 การกำหนดสมรรถนะ
    3.4 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. การวิเคราะห์ตัวประกอบ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1 จำนวนและขนาดของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป และมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึก ศึกษาของบุคลากรสายแพทย์และรักษาเฉพาะโรค เช่น โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์การบิน โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ใต้น้ำ ประกอบด้วยโรงพยาบาล 40 แห่ง แบ่งตามสังกัดซึ่งมีขนาดแตกต่างกัน ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และขนาดของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สังกัด	โรงพยาบาล	ขนาด(เตียง)
กองทัพบก (36แห่ง)		
1)	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	1,200
2)	โรงพยาบาลอานันทมหิดล	400
3)	โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	400
4)	โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิ์ประสงค์	200
5)	โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม	200
6)	โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช	200
7)	โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ	200
8)	โรงพยาบาลค่ายธนะรัตน์	150
9)	โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์	180
10)	โรงพยาบาลค่ายจิระประวัติ	150
11)	โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี	150
12)	โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์	150
13)	โรงพยาบาลค่ายกาวิละ	90
14)	โรงพยาบาลค่ายนวมินทราชินี	60
15)	โรงพยาบาลค่ายภาณุรังษี	60
16)	โรงพยาบาลค่ายอดิศร	60

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สังกัด	โรงพยาบาล	ขนาด(เตียง)
กองทัพบก (36แห่ง)		
17)	โรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา	60
18)	โรงพยาบาลค่ายพิชัยดาบหัก	60
19)	โรงพยาบาลค่ายวีรวัฒนโยธิน	60
20)	โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช	60
21)	โรงพยาบาลค่ายพ่อขุนผาเมือง	60
22)	โรงพยาบาลค่ายเม็งรายมหาราช	60
23)	โรงพยาบาลค่ายเชตอุดมศักดิ์	60
24)	โรงพยาบาลค่ายเทพสตรีศรีสุนทร	60
25)	โรงพยาบาลค่ายวิภาวดีรังสิต	60
26)	โรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์	60
27)	โรงพยาบาลค่ายอิงคยุทธบริหาร	60
28)	โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท	60
29)	โรงพยาบาลค่ายวชิรปราการ	60
30)	โรงพยาบาลค่ายศรีพัชรินทร	30
31)	โรงพยาบาลค่ายพระยอดเมืองขวาง	30
32)	โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า	30
33)	โรงพยาบาลค่ายสมเด็จเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก	30
34)	โรงพยาบาลค่ายศรีสองรัก	30
35)	โรงพยาบาลค่ายขุนเจืองธรรมิกราช	30
36)	โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์	30
กองทัพเรือ (2 แห่ง)		
1)	โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า	700
2)	โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	700
กองทัพอากาศ (2 แห่ง)		
1)	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	700
2)	โรงพยาบาลจันทรุเบกษา	200

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 ภารกิจหน้าที่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.2.1 โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก เจ้ากรมแพทย์ทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพบก มีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก 3 โรงพยาบาล คือ 1) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 2) โรงพยาบาลอนันทมหิดล และ 3) โรงพยาบาลค่ายสุรนารี ส่วนโรงพยาบาลอื่นๆ ในสังกัดกองทัพบกเป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพภาคต่างๆ กรมแพทย์ทหารบก ภารกิจโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีดังนี้

1.2.1.1 วางแผน อำนวยการ และดำเนินการในการตรวจวินิจฉัยโรคทุกสาขา และให้การรักษาด้วยวิธีการต่างๆ แก่ทหาร ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้าง ตลอดจนครอบครัว และบุคคลพลเรือนทั่วไป

1.2.1.2 ดำเนินการค้นคว้า วิจัย และฝึกอบรมวิทยาการแพทย์สาขาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับแพทย์ แพทย์ประจำบ้าน แพทย์ฝึกหัด นักเรียนแพทย์ทหาร พยาบาล นักเรียนพยาบาล และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

1.2.1.3 ดำเนินการสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ให้กับผู้ป่วย ตามนโยบายที่ได้รับมอบ

1.2.3.4 จัดหน่วยตรวจโรคไปประจำที่ตั้งหน่วยทหารของกองทัพบกในกรุงเทพมหานคร เพื่อสนับสนุนในการรักษาพยาบาลและส่งกลับผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาล หรือกองพยาบาลที่เกี่ยวข้อง

1.2.3.5 ดำเนินการควบคุมผู้ป่วยต้องโทษ

1.2.3.6 อำนวยการและดำเนินการฝึกทหารกองประจำการเหล่าแพทย์ทหารตามที่ได้รับมอบ

1.2.2 **โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ** เจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพเรือ มีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรง 2 โรงพยาบาล คือ 1) โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ 2) โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ มีหน้าที่รักษาพยาบาล ให้กับทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงาน ครอบครัว และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรมและการวิจัยทางการแพทย์ นโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ ขึ้นอยู่กับภารกิจของกรมแพทย์ทหารเรือ ภารกิจโรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ มีดังนี้

1.2.2.1 อำนวยการ วางแผน ประสานงาน ควบคุม แนะนำ กำกับและดำเนินการในเรื่องการรักษาพยาบาล การสุขาภิบาลและอนามัย

1.2.2.2 การส่งกำลังพัสดุสายแพทย์เพื่อสนับสนุนหน่วยต่างๆ ในกองทัพเรือ

1.2.2.3 วิจัยและพัฒนาการแพทย์ตลอดจนการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์

1.2.2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน โดยมีกองเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบินเป็นผู้รับผิดชอบ

1.2.3 **โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ** เจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ ภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ มีดังนี้

1.2.3.1 ดำเนินการเกี่ยวกับ การแพทย์ทหารอากาศ การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัสดุสายแพทย์ วิจัยและพัฒนากิจการแพทย์

1.2.3.2 กำหนดแนวทางควบคุม ประเมินผล การฝึกศึกษาผลิตบุคลากรสายแพทย์มีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรง 2 โรงพยาบาล คือ 1)โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และ 2) โรงพยาบาลจันทรุเบกษา โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศ มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาลข้าราชการทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป กับมีหน้าที่ให้การศึกษาวิชาแพทย์ศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งมีโรงพยาบาลจันทรุเบกษามีหน้าที่เพิ่ม คือ รับผิดชอบเวชศาสตร์การบินและเวชศาสตร์ป้องกันตามที่ได้รับมอบหมาย นโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศต้องสอดคล้องกับนโยบายกรมแพทย์ทหารอากาศ

สรุป โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีพันธกิจที่เหมือนกันคือ มีหน้าให้การตรวจรักษา ให้การพยาบาล ทหาร ข้าราชการกระทรวงกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนบุคคลทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกและศึกษาของบุคลากรสายแพทย์ และรักษาเฉพาะโรค ตามความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน ดังนั้นการปฏิบัติงานต่างๆ ในโรงพยาบาลจะดำเนินการเช่นเดียวกับโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลอื่นๆ ของรัฐ เพียงแต่อยู่คนละกระทรวง เมื่อมีนโยบายจากกรมแพทย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลในแต่ละสังกัดกระทรวงกลาโหม จะเป็นผู้รับนโยบายมาแล้วจึงมีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการบริหารการพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการกองการพยาบาล หัวหน้าแผนกพยาบาล หัวหน้าฝ่าย และ

ที่ปรึกษากองการพยาบาล ทำให้บุคลากรพยาบาลทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและเป้าหมายของกองการพยาบาลให้สอดคล้องกับโรงพยาบาล จากนั้นจึงมีการประชุมชี้แจง ให้หัวหน้าหอผู้ป่วย/หน่วยงาน ตัวแทนพยาบาลระดับปฏิบัติการทราบ เพื่อนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ดังนั้นภารกิจที่สำคัญของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย คือการดำเนินการพยาบาลให้เป็นไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การ

1.3 **โครงสร้างองค์การ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** โครงสร้างองค์การ (Organization structure) หมายถึง ภาพรวมขององค์การที่เป็นทางการ (Formal organization) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างงาน (Task) อำนาจการบังคับบัญชาตามตำแหน่งงาน (Authority) ขอบเขตการควบคุม (Span of control) และช่องทางการติดต่อสื่อสาร (Channel of communication) การจัดโครงสร้างองค์การ มี 3 รูปแบบ

1.3.1 โครงสร้างองค์การแบบตำแหน่งหลักและตำแหน่งช่วย (Line and Staff Structure) เป็นโครงสร้างที่มีผู้บริหารตำแหน่งหลัก (Line position)

1.3.2 โครงสร้างองค์การแบบเมตริกซ์ (Matrix Structure) เป็นโครงสร้างองค์การซึ่งผู้บริหารหน่วยงานตำแหน่งแนวตั้ง (Vertical) และผู้บริหารตำแหน่งงานตำแหน่งแนวราบ (Horizontal) ต่างมีอำนาจบังคับบัญชาบุคลากรพยาบาลภายใต้สายการบังคับบัญชาโดยท่าเทียมกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคลากรพยาบาลมีผู้บังคับบัญชา 2 คน

1.3.3 โครงสร้างองค์การแบบหน้าที่ (Functional Structure) เป็นโครงสร้างองค์การที่กำหนดตามขอบเขตหน้าที่การทำงาน ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นสายการบังคับบัญชาจะมีอำนาจในตำแหน่งงานที่เท่าเทียมกัน (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2550: 106-110)

สายการบังคับบัญชาโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต่างขึ้นตรงกับกรมแพทย์ตามสังกัดนั้นๆ กล่าวคือ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารเรือ และโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารอากาศ เนื่องจากโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกมีโรงพยาบาลที่สังกัดอยู่หลายโรงพยาบาลซึ่งตั้งอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ดังนั้น ภารกิจ การจัดหน้าที่จะแบ่งเป็นหน่วยสายแพทย์ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนกำลังรบ และส่วนการศึกษา

องค์การพยาบาล เป็นองค์การย่อยองค์การหนึ่งในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีความสำคัญมาก และมีจำนวนเจ้าหน้าที่มากที่สุดในโรงพยาบาล องค์การพยาบาลต้องทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพอื่น อาทิเช่น อาจารย์แพทย์ แพทย์ประจำบ้าน เภสัชกร นักสังคมสงเคราะห์

เป็นต้น อีกทั้งต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยด้วยตลอดเวลา ดังนั้น บุคลากรพยาบาลถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้องค์การขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วย

WEBER (1947) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น

Handy and Conway (1988) ให้ความหมายของบทบาทว่า เป็นความคาดหวังจากกลุ่มและตนเองเกี่ยวกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่

รุจา ภู่ไพบูลย์ (2541) กล่าวว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกตามบรรทัดฐานและความคาดหวังของสังคม หรือตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นๆ แต่ละบุคคลก็จะแสดงบทบาทแตกต่างกันออกไป หรือในขณะเดียวกัน บุคคลเพียงคนเดียวอาจจะสามารถแสดงได้หลายบทบาท

พัชรา สาดตระกูลวัฒนา (2545) ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ การแสดงออกตามตำแหน่งนั้นผูกพันกับความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งเอง และความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น

ระเบียบ คำเขียน (2546) กล่าวว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมตามตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิทธิที่กำหนด

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) กล่าวว่า บทบาท คือ รูปแบบของพฤติกรรมต่างๆ ที่คนในตำแหน่งนั้นๆ ต้องแสดงออกมา

สรุปได้ว่า บทบาทเป็นพฤติกรรมการแสดงออกตามตำแหน่งที่ได้รับ ตามความคาดหวังของสังคม ในแต่ละสถานการณ์

นิตยา ศรัญาณลักษณ์ (2545) ได้แบ่งระดับผู้บริหาร (Level Management) ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง (Chief executive officers) หรือ CEO คือคณะผู้บริหารระดับสูงที่รับผิดชอบในการบริหารองค์การโดยรวม ให้สามารถดำเนินงานไปได้ดี ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในอนาคต เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายสำคัญๆ ให้กับองค์การ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การพยาบาล คือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หรือรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล (director of nursing service) ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายขององค์การพยาบาล (Nursing organization) ได้เข้าเป็นกรรมการของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

2. ผู้บริหารระดับกลาง (functional or middle management managers) คือผู้บริหารระดับรองลงมาที่รับผิดชอบในการบริหารการดำเนินงานของงานด้านต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันทางหน้าที่งาน (functions) และเทคนิค (techniques) เป็นผู้รับเป้าหมาย นโยบาย และแผนงานจากผู้บริหารระดับสูงให้นำไปปฏิบัติ สำหรับองค์การพยาบาล คือ ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าแผนกการพยาบาล หรือผู้ชำนาญการพยาบาลแต่ละแผนก

3. ผู้บริหารระดับต้น (first line or lower level management) คือผู้บริหารระดับต้น ซึ่งคอยปฏิบัติหน้าที่ในการกำกับดูแล จูงใจ และชี้แนะการทำงานให้กับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารระดับนี้มีชื่อเรียกตามบทบาทอีกชื่อหนึ่งว่า "หัวหน้างาน" หรือ supervisor สำหรับองค์การพยาบาล คือ พยาบาลหัวหน้าตึก หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าเวร หัวหน้าทีม โดยแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่แตกต่างกันไป ผู้บริหารระดับต้นนี้เป็นผู้ใกล้ชิดและสั่งการโดยตรงกับสมาชิกระดับผู้ปฏิบัติงานและมีโอกาสรู้ความเป็นไปของปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

หัวหน้าหอผู้ป่วยนับเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารหอผู้ป่วย เนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดกับพยาบาลระดับปฏิบัติงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยและครอบครัวโดยตรง หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงาน บริหารบุคลากรในหน่วยงาน จัดโครงการของหน่วยงาน โดยมีขอบข่ายและความรับผิดชอบที่ชัดเจน ร่วมให้คำแนะนำและแสดงความคิดเห็นในงานที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในหน่วยงาน คิดวิธีการนำจุดเด่นของหน่วยงานสู่การปฏิบัติ และเป็นผู้นำในการพัฒนาหน่วยงาน (สำนักการพยาบาล, 2549)

Henry Minzberg (1998 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏาวานิช, 2549: 270) ได้เสนอว่า ผู้บริหารจะต้องรับบทบาทการจัดการที่สำคัญ 3 ด้าน ซึ่งจะแบ่งออกเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นในองค์การ และบทบาทที่สัมพันธ์กับคนภายนอกองค์การ ดังนี้

1. บทบาทการจัดการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล (Managing by information) ในบทบาทส่วนนี้เป็นบทบาทภายในองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นให้บุคลากรได้ทราบตลอดจนใช้ข้อมูลต่างๆ เป็นเครื่องมือในการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ในส่วนของบทบาทที่เกี่ยวข้องกับภายนอกองค์การ คือการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลที่เหมาะสมให้กับบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้รับบริการหรือสาธารณชนได้ทราบข้อมูลที่เหมาะสมขององค์กร

2. บทบาทการจัดการที่เกี่ยวข้องกับคน (Managing by people) บทบาทภายในองค์การ คือ ผู้บริหารจะมีบทบาทในการนำ (Lead) เช่น การจูงใจ การสอนงาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ในส่วนของบทบาทที่เกี่ยวข้องกับภายนอกองค์การ พบว่าผู้บริหาร

มีบทบาทอย่างมากในการเชื่อมโยง (Linking) เพื่อสร้างพันธมิตร และเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. บทบาทในการปฏิบัติงาน (Managing action) บทบาทภายในองค์การนั้น ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน (Take action) ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวก ช่วยแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการกระทำใดๆ ที่จะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีสัมฤทธิผล ในส่วนของบทบาทต่อภายนอกองค์การนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการเจรจาข้อตกลง พันธะสัญญาต่างๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อผลสำเร็จขององค์การ

Fox, Fox, and Wells (1999) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติบทบาทของผู้บริหารระดับต้นที่ถูกต้องและมีเหตุผล ซึ่งสภาการพยาบาลแห่งอเมริกาโดยคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารระดับต้น เพื่อผลการทำงานของบุคลากร ดังนี้

1. การปฏิบัติการพยาบาล (Clinical practice) หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยโดยตรง เป็นที่ปรึกษาในการดูแลผู้ป่วย การเยี่ยมตรวจผู้ป่วยและครอบครัว

2. การศึกษาและการวิจัย (Education and research) หมายถึง ผู้บริหารระดับต้นต้องมีการสอยเจ้าหน้าที่ ผู้รับบริการและญาติ นักศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนหลักสูตรและการวิจัย

3. การเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้บริหารต้องติดตามงานอย่างใกล้ชิดกับบุคลากร มีการประชุมบุคลากร มีสัมพันธภาพกับบุคลากรทั้งอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดี

4. การปฏิบัติงาน (Operation) ผู้บริหารต้องจัดตารางการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร หาสิ่งสนับสนุนการทำงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีการวางแผนการทำงาน มีการบริหารงบประมาณ โครงการเฉพาะของหน่วยงาน และติดตามปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

5. การบริหารงานบุคลากร (Personal management) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทสัมภาษณ์บุคลากรเข้าทำงานใหม่ในหน่วยงาน การจ้างงาน การเป็นที่ปรึกษา การแก้ปัญหา

6. การพัฒนาคุณภาพ (Quality management) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการติดตามการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ และการตั้งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

7. การประสานงานอย่างเป็นระบบ (System coordination) หมายถึง การที่ผู้บริหารเข้าเป็นคณะกรรมการต่างๆ ของโรงพยาบาล ร่วมประชุมกับแพทย์ ผู้บริหารต่างๆ ของโรงพยาบาล และผู้บริหารโรงพยาบาลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

8. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผู้บริหารต้องมีการบริหารเวลาในการใช้คอมพิวเตอร์ การตอบจดหมาย หนังสือ เอกสารต่างๆ รวมถึงการใช้โทรศัพท์ การเดินทางระหว่างหน่วยงาน และการแก้ปัญหาข้อบกพร่องของเครื่องมือต่างๆ

กุลยา ตันติผลาชีวะ(2539) ได้รวบรวมบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 7 บทบาท คือ

1. บทบาทผู้บริหาร โดยการกำหนดนโยบายการพยาบาลกับหอผู้ป่วย เป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานที่จะทำให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จ รวมทั้งต้องเป็นผู้นำในการปฏิบัติการพยาบาล ให้คำปรึกษาและวินิจฉัยสั่งการ

2. บทบาทผู้จัดการการพยาบาล โดยเป็นผู้อำนวยการการพยาบาล จัดการเกี่ยวกับงานต่างๆในหอผู้ป่วย เช่น จัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสม จัดความพร้อมด้านวัสดุเครื่องใช้ เวชภัณฑ์ให้พร้อม จำแนกประเภทผู้ป่วย จัดสวัสดิภาพให้แก่ผู้ป่วย รวมทั้งใช้เวลาในการลงมือปฏิบัติการพยาบาล และเป็นผู้นิเทศบุคลากรในหอผู้ป่วย

3. บทบาทผู้ประสานการรักษาพยาบาล โดยเมื่อมีปัญหาในด้านการรักษาเกิดขึ้น หัวหน้าหอผู้ป่วยก็จะนำข้อมูลมาปรึกษากับแพทย์ผู้รักษา หรือถ้ามีปัญหาด้านการรักษาพยาบาลก็จะชี้แนะกับบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย

4. บทบาทผู้สนับสนุนประสิทธิภาพการรักษาพยาบาล โดยเป็นผู้ดูแลและตรวจสอบการรักษาพยาบาลที่ผู้ป่วยพึงได้รับ เป็นผู้สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย

5. บทบาทนักพัฒนา โดยเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคุณภาพการพยาบาลให้เกิดขึ้น โดยมีการนำเสนอข้อมูลใหม่ทางการพยาบาล ทำวิจัย หรือนำผลการวิจัยมาใช้ในการพยาบาล

6. บทบาทผู้รักษาสวัสดิภาพของผู้ป่วยตามสิทธิมนุษยชน โดยให้ความปลอดภัยและช่วยเหลือตามควรแก่ผู้ป่วย

7. บทบาทครู โดยเป็นผู้สอนวิชาการและสุขศึกษาให้แก่ผู้ป่วย บุคลากรพยาบาลรวมทั้งนักศึกษาพยาบาล

กองการพยาบาล (2539) ได้กำหนดบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ 8 บทบาทดังนี้

1. บทบาทการเป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น คือ เป็นผู้อยู่ระหว่างผู้วางนโยบายการบริหารการพยาบาลทั้งหมด คือกลุ่มงานการพยาบาลกับบุคลากรการพยาบาล รวมทั้งเจ้าหน้าที่

พยาบาลในระดับอื่นๆ และอำนวยการให้การรักษาพยาบาลในหอผู้ป่วยเป็นไปด้วยดี ตามแผนการรักษา

2. บทบาทการเป็นส่วนหนึ่งหรือสมาชิกคนหนึ่งของทีมสุขภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางด้านการแพทย์ และสามารถร่วมอภิปรายและให้ข้อคิดเห็นต่อทีมสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. บทบาทการเป็นผู้ประสานงานที่ดีในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย การทำหน้าที่นี้ได้ดี หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องเป็นผู้บริหารที่มีมนุษย์สัมพันธ์ดี

4. บทบาทการเป็นผู้อำนวยการให้ผู้ป่วยได้รับการบริการและสวัสดิภาพที่ดี

5. บทบาทการเป็นที่ปรึกษาของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยต้องให้ความเป็นกันเองแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานพอสมควร ความต้องการปรึกษาหารือจึงจะเกิดขึ้นได้

6. บทบาทการเป็นผู้นิเทศและเป็นครูแก่ผู้ปฏิบัติการพยาบาล

7. บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านปฏิบัติการทางคลินิก ในสาขาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจปัญหาทางการพยาบาลได้ถูกต้อง และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน

8. บทบาทการเป็นผู้สังเกตการณ์ที่ดี

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2543) ได้กำหนดบทบาท และหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ดังนี้

1. บทบาทในการแสดงวิสัยทัศน์ ความรอบรู้เรื่องต่างๆ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนของหน่วยงาน โดยแผนงานต้องเป็นไปในเชิงรุก การประเมินสิ่งแวดล้อม หาจุดอ่อน จุดแข็งและโอกาสที่เอื้อต่อความสำเร็จ

2. กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องรับฟัง และให้การประเมินอย่างเหมาะสม

3. เปิดใจกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆและความคิดที่หลากหลาย

4. ทำการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายองค์การ

5. ประสานการวางแผนระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์การ

6. ประเมินแผนเป็นระยะๆ เพื่อให้ทราบถึงข้อขัดข้องต่างๆ และนำมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนอย่างเหมาสม

สำนักการพยาบาล (2549: 43-46) ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ/งานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Operation/expertise)

1.1 พัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลในหน่วยงานให้สอดคล้องตามเข็มมุ่ง และเป้าหมายของกลุ่มการพยาบาล รวมทั้งภารกิจหลักหรือจุดเน้นของหอผู้ป่วย/หน่วยงาน ที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดผลลัพธ์สูงสุดกับบริการของหน่วยงา

1.2 ให้การพยาบาล/หรือเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการให้บริการผู้ป่วยที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและผลลัพธ์ที่พึงประสงค์แก่ผู้ป่วย

1.3 จัดทำมาตรฐาน/แนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และความต้องการของผู้ใช้บริการ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีคุณภาพ

1.4 ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา/สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อการวินิจฉัย แก้ไข และป้องกันปัญหาต่างๆได้อย่างเหมาะสม ทันเวลา

1.5 สร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

1.6 ดูแลให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน/โรงพยาบาล รวมถึงการใช้ Isolation Precautions เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัยกับผู้ใช้บริการประชาชนและชุมชน

2. ด้านบริหารและกำกับดูแล (Management and super visionary)

2.1 บริหารจัดการระบบบริการพยาบาลในระดับหอผู้ป่วย/หน่วยงาน ตามโยบายยุทธศาสตร์และแผนงานที่กลุ่มการพยาบาลกำหนด เพื่อให้หน่วยงานสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่อง เกิดผลลัพธ์ด้านการรักษาพยาบาลได้มาตรฐานที่กำหนด

2.2 บริหาร จัดวัสดุ ครุภัณฑ์ และเวชภัณฑ์ในหน่วยงาน เพื่อให้มีใช้เพียงพอ และเหาะสมสำหรับการให้บริการ

2.3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพของการบริหารและการพัฒนาคุณภาพบริการในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงระบบบริการของหน่วยงานให้สามารถบรรลุผลลัพธ์การดำเนินงานที่พึงประสงค์ และมีความคุ้มค่า คุ้มทุน

2.4 จัดระบบการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในความรับผิดชอบเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดบริการของหน่วยงาน

2.5 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลของหน่วยงาน

2.6 กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานหน่วยงาน

2.7 กำกับดูแลการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ผู้ป่วยและบุคลากรในหน่วยงานเกิดความปลอดภัย

2.8 กำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.9 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการวางแผน (Planning)

3.1 จัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงานด้านการบริหาร บริการและวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกลุ่มการพยาบาล

3.2 จัดทำแผนวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์และสิ่งก่อสร้างประจำปี

3.3 จัดทำแผนบุคลากรของหน่วยงาน

3.4 ร่วมวางแผนการศึกษาและการสอนนักศึกษาทางคลินิกในหลักสูตรการพยาบาลและผดุงครรภ์

3.5 สรุปผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

4. ด้านการประสานงาน (Communication and cooperation)

4.1 เป็นตัวแทนหน่วยงานในการประชุมคณะกรรมการต่างๆ ของกลุ่มการพยาบาลและ/หรือโรงพยาบาล

4.2 ดำเนินงานประสานงานทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

4.3 สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานกับสหสาขาวิชาชีพและผู้ใช้บริการ เพื่อให้เกิดความพอใจสูงสุด

4.4 เจรจาต่อรอง แก้ไขและประสานความขัดแย้งทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงาน และรักษาสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในหน่วยงาน

4.5 จัดระบบการสื่อสารภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

5. ด้านการบริการ (Service)

5.1 สอนงานและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2 ให้คำแนะนำ/คำปรึกษาหรือตอบข้อหารือทางการพยาบาล แก่บุคลากรในหน่วยงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่ต้องอาศัยความชำนาญและประสบการณ์จริง

5.3 จัดทำหรือสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานในการศึกษา วิจัย คิดค้น หาความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการพยาบาล เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยครอบคลุมทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการ วิชาการ และการบริการพยาบาลที่ปฏิบัติแก่ผู้ป่วยรวมถึงบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งเป็นผู้ประสานงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของโรงพยาบาล ตลอดจนดูแลให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับผู้ใช้บริการ ผู้บริหาร และผู้ให้บริการทั้งหมด จึงถือได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลสำคัญที่สุดคนหนึ่งของฝ่ายการพยาบาล ที่จะขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความก้าวหน้าต่อไปได้

2.1 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะมีทั้งพยาบาลประจำการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศตามลำดับ และมีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงมีบทบาทการเป็นทหารอาชีพด้วย ดังนั้นจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ไปพร้อมกันทั้ง 2 บทบาท คือ

1) บทบาททหารอาชีพ ที่มีลักษณะของความเป็นองค์การทหาร และบทบาทหน้าที่ของความเป็นทหาร ซึ่งต้องปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมทหารเช่นเดียวกับทหารทั่วไป โดยจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎระเบียบและข้อบังคับของทหารจะแตกต่างจากพลเรือนทั่วไป (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก, 2546)

2) บทบาทการเป็นพยาบาลวิชาชีพ คือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลผู้เจ็บป่วยหรือผู้รับบริการตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แต่ละสังกัด มีความแตกต่างกันไปในรายละเอียด ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละโรงพยาบาล (วาสินี วิเศษฤทธิ์, 2539) พยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องปฏิบัติหน้าที่ 2 บทบาท คือ เป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมทหารเช่นเดียวกับทหารทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก, 2542) สรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะตำแหน่ง เป็นพยาบาลวิชาชีพ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยต้องมีประสบการณ์ในสาขานั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. คุณสมบัติทั่วไป มีลักษณะผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะในการสอน สั่งงาน มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป สามารถประสานงานในทีมสุขภาพ

3. หน้าที่ความรับผิดชอบ

3.1 ด้านบริหารและการบริการพยาบาล

3.1.1 นิเทศการปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพสอดคล้องกับแผนการรักษา กำกับดูแลการบันทึกรายงานต่างๆ ทางการพยาบาลให้ถูกต้องครบถ้วน

3.1.2 จัดระเบียบการให้บริการรักษาพยาบาลเป็นทีม มีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร

3.1.3 จัดตารางปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ กำกับดูแลให้มีผู้รับผิดชอบ

3.1.4 เป็นผู้นำในการพยาบาลอย่างถูกต้อง

3.1.5 ร่วมรับทราบอาการผู้ป่วยกับทีมพยาบาล และจัดให้มี Pre-Post conference ในการปฏิบัติงานประจำวัน

3.1.6 จัดระบบการควบคุม ป้องกันการติดเชื้อ

3.1.7 ร่วมมือสนับสนุนการทำวิจัยทางการพยาบาลและติดตามนำผลการวิจัยมาพัฒนาการพยาบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.1.8 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและคุณภาพการให้บริการ เพื่อพัฒนาบุคลากรและคุณภาพพยาบาล

3.1.9 จัดเตรียมยา เวชภัณฑ์ ให้เพียงพอ พร้อมใช้ทั้งภาวะปกติ และภาวะฉุกเฉิน

3.1.10 จัดหา และควบคุมดูแลอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในหอผู้ป่วยให้มีอย่างเพียงพอ

3.1.11 กำกับดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบของสิ่งแวดล้อมภายในหอผู้ป่วย ให้ถูกสุขลักษณะ และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

3.1.12 เสนอความต้องการและควบคุมการใช้ การบำรุงรักษาอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ และให้บุคลากรในทีมเข้าใจการใช้อุปกรณ์ต่างๆ

3.1.13 จัดทำทะเบียนครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ภายในหอผู้ป่วยให้เป็นไปตามระเบียบ

3.1.14 จัดสวัสดิการ เสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดูแลบุคลากรในความรับผิดชอบได้รับสวัสดิการตามสิทธิ์

3.1.15 พิจารณาบำเหน็จความดีความชอบประจำปี

3.1.16 เป็นที่ปรึกษา แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรระดับต่างๆ

3.1.17 ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกหน่วย

3.1.18 รวบรวมสถิติ และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนประจำปี

3.1.19 จัดระเบียบและควบคุมงานสารบรรณและเวชระเบียนในหอผู้ป่วย

3.1.20 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 ด้านวิชาการ

3.2.1 ปฐมนิเทศผู้ร่วมงานทุกระดับ บุคลากรใหม่ และผู้มาศึกษาดูงาน

3.2.2 จัดประสบการณ์การเรียนการสอน ภาคปฏิบัติทางการพยาบาล

3.2.3 อำนวยความสะดวกการฝึกและการศึกษาภาคปฏิบัติของบุคลากรทางการแพทย์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3.2.4 จัดหาเอกสาร ตำรา คู่มือทางการแพทย์และพยาบาลไว้ประจำหอผู้ป่วย

3.2.5 จัดประชุมอบรมวิชาการภายในหอผู้ป่วย เพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

3.2.6 จัดให้มีการสอนสุขศึกษาแก่ผู้รับบริการเป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม

3.2.7 เป็นวิทยากรทางการพยาบาล

2.2 บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการเป็นทหารอาชีพ

ทหารอาชีพ (Military professionalism) หมายถึง ทหารที่มีความรู้ ความชำนาญในวิชาชีพของตน พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ (โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, 2551) และบุญเยี่ยม สาริมาน (2536 อ้างถึงใน วาสินี วิเศษฤทธิ์, 2539) และประสบชัย เกษมสันต์ (2552) กล่าวอีกว่า นอกจากมีความรู้ ความชำนาญแล้ว การเป็นทหารอาชีพ ต้องได้รับการฝึกฝนอบรมเป็นระยะเวลายาวนาน พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และมีความรับผิดชอบ ประกอบด้วย จรรยาบรรณของทหารอาชีพ และคุณลักษณะของทหารอาชีพ ดังนี้

1. จรรยาบรรณของทหารอาชีพ ได้แก่

1.1 ความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทหารจะต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของทหาร เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยึดมั่นในวินัย ปฏิบัติตนตามที่ปฏิญาณไว้ต่อหน้าธงชัยเฉลิมพลทุกประการ

1.2 ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน ทหารจะต้องรักหน่วย รักหมู่คณะ มีความสามัคคี ความภาคภูมิใจต่อหน่วย รักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของหน่วย

1.3 ความรับผิดชอบ ทหารทุกคนต้องรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ผู้นำหน่วยจะต้องสร้างสรรค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความสำนึกและปฏิบัติตนในหน้าที่ของแต่ละคนด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และกล้ายอมรับผิดหรือชอบในสิ่งที่ตนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้กระทำหรือละเว้นการกระทำ

1.4 ความเสียสละ เป็นจรรยาบรรณที่มีความสำคัญที่สุด หมายถึง ความมีน้ำใจเสียสละโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ยอมสละชีวิตและเลือดเนื้อเป็นชาติพลีเมื่อถึงคราวจำเป็น

นอกจากเสียสละเพื่อชาติแล้วทหารยังต้องเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อประโยชน์สุขของหมู่คณะด้วย

2. คุณลักษณะของทหารอาชีพ มีดังนี้

2.1 ความสำนึกในการเป็นทหาร ทหารทุกคนต้องระลึกอยู่ตลอดเวลาว่า ตนมีหน้าที่ต่อชาติ ไม่ว่าจะเป็นทหารอยู่ในหน่วยใดก็ตาม จะมีชั้นยศหรือตำแหน่งใดก็ตาม ต่างก็มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการป้องกันประเทศร่วมกัน

2.2 ความรู้ความสามารถ ทหารทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ตนเองและหน่วย สามารถปฏิบัติให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนด โดยมีความริเริ่มสูง มีขวัญดี มีวิจารณญาณดี ตลอดจนมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล

2.3 ความเปิดเผยและจริงใจ ก่อให้เกิดความไว้วางใจในหมู่คณะ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2.4 ความกล้าหาญ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งในสนามรบ ทหารทุกคนต้องพยายามฝึกฝนตนเองไม่ให้เกิดความกลัวเมื่อต้องเผชิญกับอันตราย หรืออยู่ในภาวะคับขันในสนามรบ ถ้าปราศจากความกล้าหาญแล้ว ทหารก็ไม่สมควรสวมเครื่องแบบและเรียกตัวเองว่าเป็นทหาร

ประสบชัย เกษมสันต์ (2552: 41-46) ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารงานของสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ทางทหาร (ซึ่งมิใช่หน่วยกำลังรบ) ที่ทหารควรนำไปปฏิบัติ สรุปได้ 9 ข้อ ดังนี้

1. ความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) คือการเป็นผู้รู้และชำนาญในกิจการอย่างแท้จริง โดยต้องศึกษาและพัฒนาความรู้ในเรื่องที่จะทำอย่างถ่องแท้ ต้องฝึกฝนและหาประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ และต้องเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานมาเป็นลำดับขั้น ความเป็นมืออาชีพนั้นแบ่งได้เป็น 3 เรื่อง ได้แก่

1.1 การเป็นนักบริหารมืออาชีพ โดยตั้งอยู่บนหลักแห่งความวิริยะ อุตสาหะ และรอบคอบ การทุ่มเทในการทำงาน การเอาใจใส่ ความเป็นธรรมและมีจริยธรรม

1.2 การเป็น "ทหารอาชีพ" เป็นผู้บังคับองค์กรทางทหาร ต้องมีจิตสำนึกของการเป็น "ทหารอาชีพ" มีกฎระเบียบ วินัย จารีต ประเพณี ที่เคร่งครัดยิ่งกว่าหน่วยงานพลเรือนหรือเอกชน คือต้องดำรงตนเป็นตัวอย่าง ด้วยการรักษาศักดิ์ศรีและจรรยาบรรณของทหารด้วยความแน่วแน่ มั่นคง

1.3 การเป็นผู้ให้บริการมืออาชีพ ยึดหลัก "Customer is King" การบริการต้องมีมาตรฐาน ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา

2. การบริหารโดยหลักธรรม (Pro-Faith) หากนำมาประยุกต์ใช้ในการพิจารณา วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องการบริหารแล้ว ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ จะลดลงอย่างมาก สมาชิกในองค์กรจะอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันอย่างเป็นสุข

3. การเปลี่ยนแปลง หรือวิวัฒนาการ (Pro-Change) การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลง ต้องเริ่มจากการเรียนรู้ การใช้สติปัญญา และใช้ความคิดนวัตกรรมใหม่ๆ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นักบริหารต้องไม่ยึดติดกับความรู้และประสบการณ์ในวิธีการหรือเทคนิคความสำเร็จเก่าๆ และพร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4. การบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และมีมูลค่าเพิ่ม (Constructiveness) โดยต้องมุ่งไปสู่การเพิ่มผลผลิต หรือผลงาน (Productivity) ต้องสร้างโครงข่ายความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรที่เกื้อกูลสนับสนุนกัน

5. การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม (Control and collectiveness) ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมที่เหนียวแน่นให้สมาชิกในองค์กรสำนึกว่าทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จ หรือล้มเหลว

6. การบริหารงานที่ได้มาตรฐาน (Consistency) และต้องเป็นที่ยอมรับอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจระดับความคาดหวังของผู้นำหรือผู้บริหารว่าต้องการอะไรจากสมาชิกในองค์กรและในมาตรฐานใด ทั้งผลงานและผลผลิตต้องมุ่งเน้นทั้งประสิทธิภาพ ปริมาณ และคุณภาพ ให้อยู่ในมาตรฐานที่ผู้รับบริการพึงพอใจในระยะยาว

7. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร

8. ความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบโครงสร้างการจัดดี บุคลากรดี โครงสร้างการเงินดี โครงสร้างทางทรัพยากรดี และวิสัยทัศน์ที่ดี มีกระบวนการพัฒนาเพื่อการแข่งขัน โดยการให้การศึกษา ที่เน้นในเรื่องของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นสำคัญ

9. การตั้งเป้าหมายสู่การบรรลุภารกิจอย่างสมบูรณ์แบบ (Completeness) โดยการรวบรวมทรัพยากรทั้งหมดในองค์กรให้เป็นระบบที่สัมพันธ์เกื้อกูลกัน ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำพาองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จที่ดีที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ของสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

Janowitz and Morris (1979) กล่าวถึงความเป็น "ทหารอาชีพ" ในองค์กรทางทหารสมัยใหม่ว่าจะต้องมีคุณลักษณะ 3 ประการคือ มีความเชี่ยวชาญ มีความรับผิดชอบ และมีความรักในหมู่คณะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญ ความเชี่ยวชาญเป็นตัวบ่งชี้ถึงขีดความสามารถของทหารอาชีพโดยมีองค์ประกอบ สำคัญคือ ความรอบรู้ในด้านทฤษฎี และความชำนาญในด้านการปฏิบัติ ซึ่งจะต้องควบ คู่กันไป ทั้ง 2 ด้าน ทั้งนี้ การศึกษา และการฝึกทางทหารมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่ทหารอาชีพ โดยจะส่งผลให้ทหารอาชีพมีความคิดริเริ่ม และมีการตัดสินใจที่เฉียบคม

2. มีความรับผิดชอบ ถือเป็นสิ่งสำคัญของการเป็นทหารอาชีพ โดยเป็นสิ่งชี้วัดว่าทหารอาชีพได้ทำหน้าที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว

3. มีความรักในหมู่คณะ การปฏิบัติต่างๆ ของผู้บังคับบัญชาจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความรักระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันเองทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้มีจริยธรรมมีจิตใจกว้างขวาง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความดีงาม ยุติธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดี ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ของตน และไม่เห็นแก่บุญคุณหรือความแค้นส่วนตัว ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพเชื่อมั่น และศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา

จะเห็นได้ว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหาร จัดเป็นหน่วยสนับสนุนการช่วยรบ นอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารการพยาบาลแล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่การเป็นทหารอาชีพ คือดำรงตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทหาร ดำรงคุณสมบัติของนายทหารสัญญาบัตรอีกด้วย แต่หากเป็นเหล่ารบที่ขึ้นตรงกับกองบัญชาการทหารสูงสุด นายทหารสัญญาบัตรต้องได้รับการฝึกร่วมกับทุกเหล่าทัพก่อนเป็นนายทหารสัญญาบัตร เพื่อเป็นการสร้างคุณสมบัติของแต่ละคนในการปฏิบัติหน้าที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร จุดประสงค์ของการฝึกก่อนเป็นนายทหารสัญญาบัตรคือ เพื่อให้การศึกษาและฝึกนักเรียนนายร้อยและผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นนายทหารสัญญาบัตรประเมินความพร้อมและศักยภาพในการแต่งตั้งเป็นนายทหารสัญญาบัตร และเตรียมคนเหล่านี้เพื่อการพัฒนาที่ก้าวหน้าและต่อเนื่องตามหลักสูตรการเตรียมความพร้อมนายทหารสัญญาบัตร นับเป็นการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารบุคลากรตามบริบทขององค์การนั้น ๆ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงกระแสโลกาภิวัฒน์ ที่สังคมมีความซับซ้อนมากขึ้น จำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศที่เหมาะสม โดยเสริมความแข็งแกร่งของโครงสร้างระบบต่างๆ ในประเทศให้มีศักยภาพ โดยการสร้างฐานองค์ความรู้ ควบคู่ไปกับการกระจายการพัฒนาที่

เป็นธรรม โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) โดยสรุปดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับ

1.1 การพัฒนาคนให้มีคุณธรรม นำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน

1.2 การเสริมสร้างสุขภาวะให้คนไทยมีมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ

1.3 การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

2. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมให้เป็นรากฐานที่มั่นคง

2.1 การบริหารจัดการกระบวนการชุมชนเข้มแข็ง

2.2 การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจชุมชน

2.3 การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนให้อยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสันติ

3. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้สมดุลและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับ

3.1 การปรับโครงสร้างการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณค่าของสินค้าและบริการบนฐานความรู้และความเป็นไทย

3.2 การสร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ

3.3 การสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่หลากหลายทางชีวภาพและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างธรรมมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ มุ่งเสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคมอย่างยั่งยืน

จากแผนพัฒนาเศรฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงในทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัด และจากแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2550) ได้เน้นกลยุทธ์การพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เน้นการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับ โดยใช้การจัดการความรู้ กับความต้องการในด้านสุขภาพของประชาชนที่มากขึ้น ส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน ให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายต่างๆที่มุ่งสู่การรับรองคุณภาพ ทำให้องค์การพยาบาลต้องปรับเปลี่ยนบทบาท ปรับตัวหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็น

ผู้บริหารระดับต้น เป็นผู้ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีความใกล้ชิดกับพยาบาลประจำการที่ให้บริการกับผู้ป่วยโดยตรง จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อให้การบริหารจัดการงานการพยาบาลในระดับหอผู้ป่วยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล

3. **สมรรถนะ**

3.1 ความหมายและแนวคิดของสมรรถนะ

อธิพงศ์ ฤทธิชัย(2552) กล่าวถึงคำ สมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) ว่าเกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland ได้ทำการศึกษาวิจัยหาสิ่งที่ทำให้บุคลากรในตำแหน่งเดียวกันมีผลงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน ต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมี Competency

แนวคิดเรื่องสมรรถนะอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) อธิบายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือความรู้ ทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และคุณลักษณะส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากจะอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม และคุณลักษณะส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้จะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก นับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ที่เน้นการวิเคราะห์คนมากกว่างาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547) นับแต่ทศวรรษ 1990 องค์กรต่างประเทศ ได้นำ Competency มาใช้ในด้านบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถใช้ในการสรรหา คัดเลือก พัฒนา และประเมินผลงานบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงาน และองค์กรมากที่สุด นับจากนั้นเป็นต้นมาได้มีผู้ศึกษา และให้ความหมายของ สมรรถนะ ไว้อีกมาก อาทิเช่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2530) ให้ความหมายของ "สมรรถนะ" ว่าหมายถึง ความสามารถ หรือการที่มีคุณสมบัติเหมาะแก่การจัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ หรือสมรรถภาพที่บุคคลหนึ่งพึงมี

พัฒนี นาคฤทธิ์ (2540) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถในการตัดสินใจ การปฏิบัติหน้าที่ และการแสดงออกทางพฤติกรรมทาง

ความรู้ ทัศนคติ ออกมาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิทย์ เที่ยงบูรณธรรม (2541) ให้ความหมายของคำว่า "สมรรถนะ" หมายถึง ความสามารถ ความมีอำนาจ หรือความพอเพียงในการปฏิบัติกิจกรรมของตนด้วยความชำนาญตามประสบการณ์ที่ได้รับมา และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมได้อย่างเพียงพอ

อัจฉรา สุทธิพรมณีรัตน์ (2545: 14) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานความรู้ ความเข้าใจและทักษะของบุคคล ไปใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และบรรลุมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 257) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ

สุกัญญา รัศมีโชติ (2548: 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) ที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าคนอื่น

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2548: 72) ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติตลอดจนบุคลิกลักษณะของบุคคล

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549) ให้ความหมายคำว่า Competency ว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ ลักษณะเชิงบุคลิกภาพ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมทั้งพฤติกรรม

Grobe (1988) ให้ความหมายของสมรถนะไว้ว่า หมายถึง การมีความรู้ที่กำหนด มีทักษะและสมรรถภาพ ที่จะทำหน้าที่ในบทบาทและงานที่มอบหมาย

Dale and Hes (1995: 80 อ้างใน อธิพงศ์ ฤทธิชัย, 2552) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า นอกจากนี้ ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ (ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้

McShane and Glinow (2004) กล่าวถึงคำว่า สมรรถนะ (competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่แสดงถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถในสายอาชีพ หรือสถานการณ์หนึ่งๆ และคุณลักษณะอื่นๆ ในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จได้มาตรฐาน และบรรลุตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

McClelland (1973 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549) กล่าวถึง Competency ว่ามีองค์ประกอบ 5 ส่วน

1. การกระตุ้น (Motive) คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน หรือการสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของเขา การกระตุ้นให้เกิดการทำงานตามที่ต้องการจำเป็นต้องรู้ความต้องการของบุคคลนั้นก่อน (Demand side) การให้บุคคลทำงานตามที่เราต้องการ (Supply side) จะทำให้เกิดอาการไม่พอใจทั้งสองฝ่าย และไม่ได้งานตามที่เราต้องการ การกระตุ้นจึงเป็นลักษณะของการผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมเลือกสรรที่ตรงกับความต้องการของคนนั้นๆ และตรงกับความต้องการขององค์การ

2. ลักษณะอุปนิสัย (Traits) คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลเป็นลักษณะทางกายภาพของบุคคล เช่น อ้วน ผอม ดำ ขาว หรือเป็นภาพลักษณ์ที่มองเห็น และการแสดงอาการตอบโต้ในแต่ละเหตุการณ์ เช่น บางคนเครียดทุกปัญหา บางคนเข้มแข็งเมื่อได้รับการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นต้น ลักษณะอุปนิสัยจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารบุคคล การกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลในแต่ละกลุ่มของลักษณะอุปนิสัยต่างกัน มีพฤติกรรมที่เลือกสรรตามความต้องการขององค์การ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลแต่ละคน เอาใจใส่ต่อการบรรลุความต้องการ ความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลนั้น

3. กรอบความคิดของแต่ละบุคคล (Self-Concept) คือ ทัศนคติ ค่านิยม ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น Self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ด้านวิชาชีพการพยาบาล ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์

5. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ หรือที่เรียกว่าทำให้เกิดทักษะ

ต่อมา Lucia and Lepsinger (1999) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะสมรรถนะในรูปของ Competency pyramid ว่าความถนัดเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม (Innate abilities) จะนำไปสู่ทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) เป็นความสามารถที่เกิดภายหลัง (Acquire

abilities) ส่วนคุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น อุปนิสัย ค่านิยม ความเป็นผู้นำ ที่ทำให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมในการทำงานที่สามารถสังเกตได้ วัดได้นั้นมาจากทั้งส่วนที่เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม และความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง ส่วน Parry (19 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ แสนประสานและคณะ, 2548) ได้กล่าวว่า Competency ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ(Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงาน ซึ่งกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา

สมรรถนะของ McClelland (1973 อ้างถึงใน เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ, 2548) กล่าวถึง สมรรถนะ ว่ามี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) เป็นสมรรถนะหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยงานต้องถือเป็นรูปแบบเดียวกัน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

2. สมรรถนะวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะของแต่ละวิชาชีพ ซึ่งจะกำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชาชีพว่าบุคคลในวิชาชีพนี้ควรมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะอย่างไร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานตามลักษณะเฉพาะของแต่ละกิจกรรมในการปฏิบัติการพยาบาลที่สำคัญและจำเป็นในวิชาชีพ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้ทำการแบ่งสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิกของคนที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

ธำรงศักดิ์ คงคาลวัสดิ์ (2549) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. Core competency หมายถึง สมรรถนะภาคบังคับที่ทุกคนในองค์กรในทุหน่วยงานจะต้องมีร่วมกัน

2. Functional/Professional/Technical/Job competency หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีในตำแหน่งนั้นๆ โดยกำหนดว่าผู้ที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นควรมีสมรรถนะใดที่สำคัญ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ และการเจรจาต่อรอง

3. Personal/Individual competency หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถพิเศษที่จะช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ดีเป็นพิเศษ

4. Leadership/Managerial competency หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พูดถึงการเป็นผู้นำ โดยทั่วไปมักเป็นสมรรถนะที่กำหนดสำหรับคนที่จะไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหาร

อธิพงศ์ ฤทธิชัย (2552) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ มี 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติ ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์การ

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การ ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมี เพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

3.2 ประโยชน์ของการนำสมรรถนะมาใช้

การนำสมรรถนะมาใช้มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้บุคคลในองค์การนั้นสมรรถนะตามที่องค์การต้องการนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์กับบุคคลในองค์การในระดับต่างๆ ดังนี้ (โครงการตามพระราชดำริ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย, 2548)

3.2.1 ประโยชน์ที่เกิดกับผู้บริหารระดับสูง

3.2.1.1 เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

3.2.1.2 ช่วยให้องค์การสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของทรัพยากรในองค์การ เพื่อใช้ในการกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.2.1.3 สามารถวัดผลได้ชัดเจน

3.2.2 ประโยชน์ที่เกิดกับผู้อำนวยการ

3.2.2.1 ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะ ที่ต้องการของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง

3.2.2.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

3.2.2.3 ใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณาสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้นๆ

3.2.3 ประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล

3.2.3.1 เห็นภาพรวมของสมรรถนะทั้งองค์การ

3.2.3.2 สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.3.3 เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหา การคัดเลือก การประเมินทักษะ การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

3.2.4 ประโยชน์ที่เกิดกับบุคลากร

3.2.4.1 ระบุจุดแข็ง จุดอ่อนของตน ตลอดจนแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของตนเองได้อย่างชัดเจน

3.2.4.2 ช่วยให้บุคลากรเข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและการพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

3.2.4.3 มีกรอบมาตรฐานในการวัดผลทักษะ ความสามารถได้อย่างชัดเจน

3.3 การศึกษาสมรรถนะ

การศึกษาสมรรถนะของวิชาชีพหรืองานหนึ่งๆ มีหลายวิธี ทั้งนี้ให้พิจารณาตามความจำเป็นของวิชาชีพนั้นๆ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลให้เกิดความแตกต่างของสมรรถนะในแต่ละวิชาชีพ หรือแม้แต่วิชาชีพเดียวกัน แต่เมื่ออยู่ในองค์การที่ต่างกัน ก็พบว่ามีรายละเอียดที่ต่างกัน ในการศึกษาสมรรถนะมีหลายวิธี Jones (1976: 48-49 อ้างถึงใน กุลยา ตันติผลาชีวะ, 2532: 146 ได้แก่

3.3.1 การกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Need assessment) โดยการศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้ นักการศึกษา และนโยบายต่างๆ ถึงความต้องการที่จะให้มีการจัดเตรียมผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถทำงานต้องมีความรู้ ทักษะและทัศนคติอย่างไร ถ้าเป็นการพยาบาลจะหมายถึงความรู้เกี่ยวกับงานที่พยาบาลจะต้องออกไปปฏิบัติในหน้าที่พยาบาล

3.3.2 การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์งาน (Task analysis) โดยการจำแนกเนื้อหา และเป้าหมายของหลักสูตรให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติหรือต้องเรียนรู้ แล้วแจงย่อยในรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยมากที่สุด การวิเคราะห์งานจะช่วยในการกำหนดงานที่ต้องการจะให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติได้ในรายละเอียด

3.3.3 การวิเคราะห์กิจกรรมของผู้ปฏิบัติวิชาชีพ โดยการเก็บข้อมูลจากกิจกรรมการปฏิบัติงานประจำ จากการสังเกตโดยผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น

3.3.4 การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (Systemic competency analysis) หมายถึง เทคนิคการกำหนดสมรรถนะหรือเป้าหมาย ที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ตามปกติ ด้วยการจำแนกเนื้อหาวิชาออกเป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน ซึ่งอาจจำแนกทั้งรายวิชาหรือหลักสูตรก็ได้

3.3.5 การกำหนดสมรรถนะโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgement) การใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่มในการตัดสินใจ แจกแจงพฤติกรรมของนักปฏิบัติวิชาชีพว่า ผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพนั้นต้องมีความรู้เรื่องอะไรบ้าง มีทักษะที่ต้องการและต้องมีทัศนคติทางวิชาชีพอะไรบ้าง ผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาตัดสิน

3.3.6 การศึกษาความต้องการดูแลด้านสุขภาพ โดยคำนึงว่าสภาพการณ์ใดที่ต้องเผชิญเมื่อไปปฏิบัติงาน เตรียมพร้อมกับบทบาทที่ต้องเผชิญและปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3.7 การศึกษาบันทึกการดูแลรักษาพยาบาลที่ใช้ในสถานบริการสาธารณสุขจะได้ทราบถึงปัญหา ความต้องการการดูแลสุขภาพในสภาพที่เป็นจริงได้

3.3.8 ศึกษาสภาพความเป็นจริงในสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

3.3.9 การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตามหลักการทฤษฎีและตำรา

จากแนวทางในการศึกษาสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้น การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์กิจกรรม บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม วิเคราะห์เนื้อหาจากตำราและเอกสารวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ ใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจำนวน 7 ท่าน เพื่อแจกแจงว่าสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ต้องมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอย่างไรบ้าง และนำสมรรถนะที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาที่รวบรวมจากตำราและเอกสารวิชาการทั้งในและต่างประเทศ และสมรรถนะที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ว่าสมรรถนะในข้อใดที่มีความสำคัญมากที่สุด มาบูรณาการ เพื่อให้ได้ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากนั้นนำไปสอบถามพยาบาลผู้มีประสบการณ์การเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาโดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ ซึ่งเป็นเทคนิคการรวมกลุ่มตัวแปรเดิมที่มีความสัมพันธ์กันให้เป็นตัวแปรใหม่หรือเรียกว่า ตัวประกอบ (Factor) เพื่อเป็นการลดจำนวนตัวแปรที่มีอยู่ให้น้อยลง เป็นตัวชี้ให้เห็นว่าตัวแปรใดควรจับกลุ่มอยู่ในตัวประกอบใด หรืออาจกล่าวได้ว่าวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบเป็นวิธีการที่ช่วยจัดกลุ่มของตัวแปรตามองค์ประกอบ โดยรวบรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและทิศทางตรงข้ามกันมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน แล้วนำตัวแปรใหม่มาวิเคราะห์ (Padhazur & Schmelkin, 1991; Stevens, 1992, 1996; Tabachnick & Fidell, 2001; Munro, 2001; เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2548; อุทุมพร จามรมาน, 2532; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552: 214) จึงใช้วิธีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ให้เหลือตัวประกอบที่สำคัญให้น้อยที่สุด การวิเคราะห์ตัวประกอบสามารถช่วยในการให้คำจำกัดความ และความหมายของตัวแปรให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้ผู้วิจัยตัดสินใจได้ว่าควรศึกษาตัวแปรใดบ้าง และตัวแปรใดเกี่ยวข้องกับตัวแปรใด

3.4 สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดระทรวงกลาโหม โดยนำสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยและคุณลักษณะด้านการเป็นทหารอาชีพ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย บูรณาการร่วมกับสมรรถนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อให้การกำหนดสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยตรงกับบริบทที่เป็นจริงขององค์การ ที่นำมาใช้เป็นแนวทางการประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้จริง จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งจากในประเทศและต่างประเทศ พบการศึกษาที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น

จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538) ศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีสมรรถนะ 7 ด้าน คือ

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านการอำนวยการและการจัดการระบบงาน

3. ด้านการวางแผนงาน

4. ด้านการควบคุม

5. ด้านวิชาการ

6. ด้านการตลาด

7. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

สำนักการพยาบาล (2548) ได้กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานของการพยาบาลระดับผู้บริหารทางการพยาบาล ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาศักยภาพคน

2. ด้านการดำเนินงานเชิงรุก

3. ด้านการคิดวิเคราะห์

4. ด้านการมองภาพองค์รวม

5. ด้านสภาวะผู้นำ

กาญจนา อาชีพ (2549) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน คือ

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

2. ด้านภาวะผู้นำ

3. ด้านการบริหารงาน

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

5. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการและการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550) ศึกษาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน ได้สมรรถนะ 6 ด้าน คือ

1. ด้านการติดต่อสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ

2. ด้านความสามารถจัดการความรู้

3. ด้านความฉลาดทางอารมณ์

4. ด้านทักษะการจัดการธุรกิจและการจัดการเชิงกลยุทธ์

5. ทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

6. ทักษะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

น้ำฝน โดมกลาง (2550) ศึกษาบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ ในทศวรรษหน้า (2551-2560) พบว่า ประกอบด้วย บทบาท 7 ด้าน คือ

1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
2. ด้านผู้นำ
3. ด้านการบริการและการพัฒนาคุณภาพ
4. การบริหารทรัพยากรบุคคล
5. การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
6. ด้านวิชาการและการวิจัย
7. ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

ในขณะที่ในสังกัดกลาโหม มีการกล่าวถึงคุณลักษณะทางทหารและเสนอแนวทางบริหารงานของหน่วยงานในสังกัดกลาโหมไว้ดังนี้

บุญเยี่ยม สาริมาน (2536) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะทางทหารดังนี้

1. เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ
2. มีจิตสำนึกในวิชาชีพ และรับผิดชอบ
3. มีความกล้าหาญ
4. มีความซื่อสัตย์
5. เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

สำนักปลัดกลาโหม (2552) ได้กำหนดคุณลักษณะทหารสังกัดกลาโหมไว้ ดังนี้

1. มีการวางแผนงาน
2. มีการจัดระบบงาน
3. มีการอำนวยการและการสื่อสารที่ดี
4. มีความเป็นผู้นำ
5. เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและการจัดการความรู้
6. มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูล
7. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
8. มีความสามารถด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์
9. มีความห่วงใยเพื่อนร่วมงาน
10. มีจิตสำนึกในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบ
11. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

12. มีความกล้าหาญ อดทน

13. มีความไว้วางใจได้

14. มีความเสียสละอุทิศตนเพื่อส่วนรวม

15. ส่งเสริมความสามัคคี

16. มีความคิดริเริ่ม ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

17. บริหารงานโดยหลักธรรม

18. มีคุณธรรม

19. มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ประสบชัย เกษมสันต์ (2552) ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารงานของสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมีแนวคิดเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การขนาดใหญ่ทางทหาร ที่มิใช่หน่วยกำลังรบซึ่งทหารควรนำไปปฏิบัติ มี 9 ด้าน คือ

1. มีความเป็นมืออาชีพ รอบคอบ ทุ่มเท เอาใจใส่ เป็นธรรม รักษาจรรยาบรรณของทหาร

2. ใช้การบริหารโดยหลักธรรม

3. มีการเรียนรู้และคิดนวัตกรรมใหม่

4. สร้างเครือข่ายสัมพันธภาพ

5. มีการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม

6. บริหารงานด้วยมาตรฐาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพ และคุณภาพ

7. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี

8. มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความสามารถในการแข่งขันโดยใช้เทคโนโลยี

9. กำหนดเป้าหมายในการบริหารทรัพยากร

Goleman (1998) ได้กล่าวถึงลักษณะความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. มีความมุ่งมั่นในการทำงาน

2. ควบคุมอารมณ์ในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี

3. มีความมั่นใจในตนเอง

4. สร้างเสริมกำลังในในการทำงานให้ตนเองเสมอ

5. มีความอดทน

6. ห่วงใย และเข้าใจผู้อื่น

7. มองโลกในด้านบวก

8. มีความยืดหยุ่นต่อตนเองและผู้อื่น

9. มีความจริงใจ และซื่อสัตย์

10. มีใจรักวิชาชีพ

11. มีใจใฝ่บริการ

12. มีความรับผิดชอบต่อสังคม

Greenberg-Walt & Robertson (2001) ได้รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ประกอบด้วย 14 สมรรถนะดังนี้

1. มีความคิดกว้างไกล

2. สามารถคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า

3. สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4. สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ

5. เข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ

6. มีทักษะสร้างทีมและสร้างเครือข่าย

7. มีความรู้และความสามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

8. สามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้สนใจคิดค้นนวัตกรรม

9. สามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ

10. สามารถพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการแข่งขัน

11. มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความรอบรู้

12. ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

13. ให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

14. มีความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง

Sutto (2008) ศึกษาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยเครือข่ายโรงพยาบาลผ่านศึก ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ามีสมรรถนะที่สำคัญ 8 ด้าน คือ

1. มีการวางแผนงาน

2. มีทักษะการปฏิบัติการพยาบาล

3. สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

4. สามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

5. มีกระบวนการคิดเชิงระบบ

6. มีความยืดหยุ่นและปรับตัว

7. เต็มใจให้บริการ

8. มีความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล

Austin (2007) ศึกษาการประเมินสมรรถนะบุคลากรพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ามีสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

1. มีทักษะการปฏิบัติการพยาบาล

2. มีการทำงานเป็นทีม

3. มีความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล

4. มีทักษะการเอาตัวรอด

5. มีไหวพริบในการตัดสินใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าวสามารถประมวลได้เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสมรรถนะที่สำคัญได้ และเมื่อศึกษารายละเอียดในแต่ละตัวประกอบพบว่ามีตัวแปรที่คล้ายกัน ดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ตัวแปรพื้นฐานสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย จากการทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด / ตัวแปรสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย	จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538)	สำนักการพยาบาล (2548)	กาญจนา อาชีพ (2549)	รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550)	น้ำฝน โตมกลาง (2550)	บุญเยี่ยม สาริมาน (2536)	สำนักปลัดกลาโหม (2552)	ประสบชัย เกษมสันต์ (2552)	Greenberg-Walt & Robertson (2001)	Goleman (1998)	Sutto (2008)	Austin (2007)
1. มีการวางแผนงาน	√		√	√			√	√			√	
2. ใช้หลักการบริหารอย่างมีส่วน ร่วม			√	√				√				
3. มีการจัดระบบงาน	√		√				√	√				
4. มีการอำนวยการ	√						√	√				
5. มีการควบคุมงาน	√							√				
6. มีทักษะการปฏิบัติการพยาบาล	√			√							√	√
7. สามารถสอนงานให้กับทีมการพยาบาล			√	√								
8. ให้การพยาบาลโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง		√		√	√							
9. ให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา	√			√								
10. นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ดูแลผู้ป่วย	√			√								
11. มีความเป็นผู้นำ	√				√		√			√		
12. เป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการและการจัดการความรู้	√	√	√	√	√	√	√	√				
13. มีการใช้เทคโนโลยีจัดเก็บข้อมูล			√	√	√		√					
14. สามารถใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่			√		√		√		√	√		
15. นำความรู้มาพัฒนารูปแบบบริการ			√		√					√		
16. สามารถจัดกิจกรรมวิชาการเพื่อการ เรียนรู้			√	√								
17. ด้านการแข่งขันเชิงกลยุทธ์	√		√	√								

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิด / ตัวแปรสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย	จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538)	สำนักการพยาบาล (2548)	กาญจนา อาชีพ (2549)	รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550)	น้ำฝน โคมกลาง (2550)	บุญเยี่ยม สาริมาน (2536)	สำนักปลัดกลาโหม (2552)	ประสบชัย เกษมสันต์ (2552)	Greenberg-Walt & Robertson (2001)	Goleman (1998)	Sutto (2008)	Austin (2007)
18. แสดงความห่วงใยต่อเพื่อนร่วมงาน			√	√	√	√	√					
19. มองโลกในด้านดีที่เป็นบวก				√						√		
20. ส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน		√		√					√			
21. เข้าใจความรู้สึกตนเอง				√								
22. เข้าใจผู้อื่น			√	√	√							
23. สามารถควบคุมอารมณ์ได้			√	√						√		
24. มีจิตสำนึกในวิชาชีพ รับผิดชอบ		√		√		√	√	√		√		
25. มีการทำงานเป็นทีม		√		√				√				√
26. มีความคิดกว้างไกล									√			
27. สามารถคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์การก้าวหน้า		√	√						√			
28. สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ									√			
29. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล		√			√		√	√	√			
30. สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	√	√	√	√				√	√		√	
31. เข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ									√			
32. มีความกล้าหาญ						√	√					
33. ไว้วางใจได้			√				√					
34. มีความอดทนทั้งร่างกาย-จิตใจ			√				√			√		
35. มีความซื่อสัตย์	√		√		√	√				√		
36. เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา						√						

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิด / ตัวแปรสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย	จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538)	สำนักการพยาบาล (2548)	กาญจนา อาชีพ (2549)	รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550)	น้ำฝน โคมกลาง (2550)	บุญเยี่ยม สาริมาน (2536)	สำนักปลัดกลาโหม (2552)	ประสบชัย เกษมสันต์ (2552)	Greenberg-Walt & Robertson (2001)	Goleman (1998)	Sutto (2008)	Austin (2007)
37. ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	√		√						√			
38. ให้เกียรติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา			√						√			
39. มีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน						√						
40. ส่งเสริมความสามัคคี	√			√			√					
41. มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม	√	√				√	√					
42. ผลิตผลงาน,สร้างเครือข่าย	√							√	√			
43. ความริเริ่ม ใช้ทรัพยากรคุ้มค่า		√	√		√		√	√				
44. เป็นผู้ให้คำปรึกษา			√		√							
45. บริหารงานโดยใช้หลักธรรม				√			√	√				
46. มีคุณธรรม	√	√	√		√		√					
47. มีความยุติธรรม	√											
48. วิเคราะห์งานด้านการตลาด	√			√								
49. มีมาตรฐานการทำงาน								√				
50. มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์						√	√					
51. สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล		√	√	√							√	
52. กระบวนการคิดเชิงระบบ			√								√	
53. มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้	√		√	√							√	
54. เต็มใจให้บริการ	√	√		√							√	
55. มีความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล						√				√	√	√

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิด / ตัวแปรสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย	จันทร์เพ็ญ พานงส์ (2538)	สำนักการพยาบาล (2548)	กาญจนา อาชีพ (2549)	รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550)	น้ำฝน โคมกลาง (2550)	บุญเยี่ยม สาริมาน (2536)	สำนักปลัดกลาโหม (2552)	ประสบชัย เกษมสันต์ (2552)	Greenberg-Walt & Robertson (2001)	Goleman (1998)	Sutto (2008)	Austin (2007)
56. มีทักษะความอยู่รอด												√
57. มีไหวพริบในการตัดสินใจ	√											√
58. มีความกระตือรือร้น	√					√				√		
59. สามารถปรับตัวได้ดีในสถาน-การณ์ต่างๆ			√							√		
60. นำเสนอผลงานทางวิชาการ	√											
61. สามารถบริหารความขัดแย้ง	√		√	√	√					√		
62. สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง			√		√			√	√			
63. กระตุ้นให้เกิดกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		√	√							√		
64. เป็นแบบอย่างการปฏิบัติงาน								√		√		
65. สามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ									√			
66. สามารถพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการแข่งขัน			√						√			
67. มีความรอบรู้และมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		√	√				√	√	√			
68. สามารถประสานงานกับวิชาชีพอื่น		√	√									
69. สามารถทำวิจัยได้			√									
70. นำเสนอผลงานวิจัยได้			√									
71. เป็นวิทยากรทั้งภายนอกและภายในโรงพยาบาล			√									

ตารางที่ 2 (ต่อ)

แนวคิด / ตัวแปรสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย	จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538)	สำนักการพยาบาล (2548)	กาญจนา อาชีพ (2549)	รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550)	น้ำฝน โตมกลาง (2550)	บุญเยี่ยม สาริมาน (2536)	สำนักปลัดกลาโหม (2552)	ประสบชัย เกษมสันต์ (2552)	Greenberg-Walt & Robertson (2001)	Goleman (1998)	Sutto (2008)	Austin (2007)
72. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน			√									
73. จัดบุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการ	√		√									
74. สามารถดำเนินงานเชิงรุก		√										
75. สามารถคิดวิเคราะห์		√										
76. มีจิตสำนึกในการให้บริการ			√						√			
77. มีความรอบคอบ มุ่งมั่น เอาใจใส่งาน								√	√			
78. มีความรับผิดชอบ						√	√					
79. สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า		√						√	√			
80. มีทักษะการจัดการทางธุรกิจ				√								
81. มีความยืดหยุ่น										√		
82. สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา										√		
83. สามารถสร้างเครือข่าย								√		√		

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดองค์ประกอบและรายละเอียดสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกระทรวงกลาโหม จากเอกสารงานวิจัยต่างๆ สามารถประมวลสรุปเป็นรายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ทั้งหมด 9 สมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ
2. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ

3. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล

4. สมรรถนะด้านวิชาการและงานวิจัย

5. สมรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ

6. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

7. สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์

8. สมรรถนะด้านความอดทน มีวินัย

9. สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

องค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 9 องค์ประกอบจาก 83 รายการ สามารถประมวลได้รายละเอียด ดังนี้

1. **สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ**

เรมวล นันท์ศุภวัฒน์ (2542: 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าคือ กระบวนการระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีปฏิสัมพันธ์กันโดยมีอำนาจและอิทธิพลเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545: 3) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้มองทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545: 165) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบที่จะดำเนินการตามกระบวนการต่างๆ เพื่อชักจูงใจให้ผู้อื่นมีความคิดเห็นคล้อยตามและยอมปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร (2550: 286) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดี (Good leader) หรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective leader) สามารถโน้มน้าวผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่มให้ความร่วมมือกับผู้นำในการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อศึกษางานวิจัยอื่นๆ พบว่าสมรรถนะด้านภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่น การของ จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538), เพชรัตน์ เจิมรอด (2539), อังคณา สุเมธสิทธิกุล (2539) ประภัสสร เสงี่ยมกุลถาวรและบุญใจ ศรีสถิตนรากูร (2545), อัญชลี ดวงอุไร (2545), น้ำฝน โดมกลาง (2550), ศุภรา อภิญญานนท์ (2549), AONE (2005), Austin (2007).

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การตามวิสัยทัศน์ ให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน ต้องเป็นบุคคลที่มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ มีความกระตือรือร้น มีไหวพริบในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้มีภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย บ่งบอกถึงการมีศักยภาพในการนำก่อให้เกิดผลดีในการเป็นแบบอย่าง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เป็นสมรรถนะที่สำคัญ ที่จะแสดงออกถึงผู้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถชักจูง ส่งเสริมกำลังใจ และกระตุ้นทีมให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

2. **สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ**

Vestal (1987) กล่าวว่า การจัดการเป็นกุญแจสู่ความสำเร็จของงานพยาบาลวิชาชีพได้ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางคลินิค การบริหารจัดการ การจัดการที่ดีต้องทำจากงานที่ง่ายไปสู่งานที่ซับซ้อน กิจกรรมของการจัดการอยู่ที่ความสำคัญของงาน สถานการณ์รวมถึงการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การกระจายงาน มนุษยสัมพันธ์ และการจัดการบริหารบุคคล เวลา และทรัพยากรอื่นๆ

Bieich (อ้างใน Wise, 1995) ได้กล่าวว่าการจัดการเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำกิจกรรมที่สำคัญตามแผนขององค์การ มีการจูงใจ และการควบคุมกำกับบุคลากร และทรัพยากรเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์

กาญจนา อาชีพ (2549) ให้ความหมาย ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การวางแผน มอบหมาย และ/หรือ จัดการงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลง ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

หัวหน้าหอผู้ป่วยถือเป็นบุคคลสำคัญของโรงพยาบาล เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ ต้องเป็นผู้มอบหมายนโยบายจากผู้บังคับบัญชาสู่การปฏิบัติ รวมถึงบทบาทหน้าที่ในดูแลควบคุมงานด้านการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐาน งานด้านบริการ งานวิชาการ งานพัฒนาคุณภาพ งานด้านการประสานงานกับหน่วยงานอื่น งานควบคุมเวชภัณฑ์ในหอผู้ป่วย อีกทั้งยังต้องแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย ที่รวมถึงการดูแล ให้คำปรึกษาผู้ป่วยและครอบครัว จะเห็นได้ว่าด้วยบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีมาก จึงจำเป็นที่หัวหน้าหอ

ผู้ป่วยควรมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารงานในหอผู้ป่วยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเหมาะสมกับสภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากการศึกษางานวิจัยอื่นๆ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ศุภรา อภิญญานนท์, 2549) นอกจากนี้ยังพบว่า สมรรถนะด้านการจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการบริการพยาบาลระดับปานกลาง กล่าวคือ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นตัวกำหนดแนวโน้มการจัดการบริการพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (รัชดา ประคองสาย, 2544; Kotler, 1997)

จึงสรุปได้ว่า ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อที่จะแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีทักษะในด้านการบริหารจัดการงาน วางแผน ควบคุม มอบหมายงาน การประสานงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในองค์การที่สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน

3. **สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล**

Kotler (2003: 85) ได้ให้ความหมายของ "คุณภาพ" ว่า คือคุณลักษณะเด่นและสำคัญที่แสดงให้เห็นประจักษ์ของผลผลิต สินค้า หรือบริการ เป็นพันธะบนความสามารถที่จะสนองความพอใจหรือความต้องการ ด้านคุณภาพ คือ ความดีเลิศ ของผลผลิต

พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดิ์ (2551: 184) ให้ความหมายของ "คุณภาพ" ว่า หมายถึงคุณลักษณะแห่งความดี ระดับของความเป็นเลิศในกิจกรรมหรือการกระทำ และงานบริการต่างๆ โดยรวมของทั้งองค์การ

ชนิรดา อินเที่ยง (2548) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร คือ การบรรลุถึงคุณภาพโดยการที่ทุกคนในองค์กรยึดมั่นผูกพันและปฏิบัติตามอย่างจริงจัง ครอบคลุมกิจกรรม แนวทางปฏิบัติและเทคนิคอันหลากหลาย รวมถึงกิจกรรมมากมายที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร และพร้อมที่จะพลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่ความมีคุณภาพ

คุณภาพที่ดีของการบริการเป็นสิ่งที่ผู้ใช้บริการและผู้ให้บริการควรคำนึงถึงเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ต้องมีรูปแบบการพยาบาล และการนำไปสู่การตรวจวัดคุณภาพด้วย (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดิ์, 2551: 203) การกระทำให้เกิดคุณภาพกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานนั้นๆ เป็นไปตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดที่ต้องการ โดยสร้างความพอใจให้กับผู้รับบริการ และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสม (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ, 2545) แต่เนื่องจากคุณภาพบริการต้องมีการแปรเปลี่ยนไปตามยุคสมัยและสังคม ดั้งนั้นผู้ให้บริการจึงจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพบริการอย่าง

ต่อเนื่อง เพื่อให้การบริการสุขภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาลและตรงตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการทุกสมัย

สรุปได้ว่า สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลเป็นสมรรถนะที่จำเป็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกระทรวงกลาโหม การจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมบริการพยาบาล ให้มีลักษณะสำคัญอยู่ในระดับดี มีมาตรฐาน และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

4. ด้านวิชาการและงานวิจัย

งานวิชาการและการวิจัยทางการพยาบาล เป็นงานในความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ เพื่อช่วยพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพบริการพยาบาล และพัฒนาศักยภาพบุคลากรพยาบาล ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ให้งานในความรับผิดชอบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นการบ่งบอกถึงการใช้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งต้องมีองค์ความรู้เป็นสำคัญ วิชาการทางการพยาบาลมีลักษณะเป็นพลวัติ มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นจะต้องจัดให้มีการดำเนินการทางวิชาการที่ต่อเนื่อง และทันกับการเปลี่ยนแปลง และมีการนำองค์ความรู้ใหม่ นวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน

5. ด้านการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2549: 141) ได้กล่าวว่า การสื่อสารด้วยสื่ออีเลคทรอนิคส์ หมายถึง การสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น คอมพิวเตอร์ซึ่งมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการรับและส่งข้อมูลข่าวสารถึงคนจำนวนมากได้

Ball and Hannah (1988 อ้างถึงใน วีณา จีระแพทย์) ได้นิยาม "สารสนเทศทางการพยาบาล" ว่า หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเกี่ยวกับการพยาบาล ซึ่งปฏิบัติโดยพยาบาลในการทำหน้าที่ของพยาบาล

Joel (2002) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีขั้นสูงมากขึ้น มีความจำเป็นในการรักษาพยาบาล และต้องเพิ่มการเรียนรู้และทักษะในการดูแลผู้รับบริการที่เปลี่ยนไป การใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูล ประวัติผู้ป่วย การรับและส่งข้อมูลข่าวสาร การดึงข้อมูลมาใช้ประโยชน์ ทำให้พยาบาลมีเวลามากขึ้นในการดูแลผู้รับบริการ

เมื่อนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับงานวิจัยพบว่า มีความสอดคล้องกับตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ของ กาญจนา อาชีพ (2549), รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550), Greenberg-Walt and Robertson (2001), Goleman (2002).

สรุปว่า การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ หมายถึง การใช้เครื่องมือและระบบข้อมูลที่ซับซ้อน การใช้คอมพิวเตอร์ในการเข้าถึง รับ และส่งข้อมูลในการปฏิบัติงานการพยาบาล

6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2549: 68) กล่าวว่า "คุณธรรม" หมายถึง ความดีงาม ที่อยู่ในจิตใจบุคคล ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละ ความโอบอ้อมอารี มีน้ำใจ ความเห็นอกเห็นใจ กล้าที่จะทำดี

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2549) ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง หลักจริยธรรมที่สร้างความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีคุณงามความดีภายในจิตใจอยู่ในขั้นสมบูรณ์จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุขความยินดี

พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดิ์ (2551: 398) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี

ภาพลักษณ์ของพยาบาลตามความคาดหวังของผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปยังคงแสวงหาคุณภาพการบริการที่มากขึ้น รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมในผู้ให้บริการพยาบาล แม้แต่แนวทางการบริหารงานของสำนักปลัดกลาโหม (2552) เกี่ยวกับการจัดการองค์การทหารขนาดใหญ่ ที่ระบุว่ายังต้องมีการกำหนดคุณลักษณะของทหารอาชีพ ว่าต้องเป็นผู้มีคุณธรรมด้วย

เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นๆ พบว่า การเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพเป็นสมรรถนะสำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่น การศึกษาบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2551-2560) ของ น้ำฝน โดมกลาง, 2552; กาญจา อาชีพ, 2549; โสภา อิสระณรงค์พันธ์, 2552) การเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นต่อไปได้ จากการศึกษาของ นิภา มีเครือรอด (2542 อ้างถึงใน โสภา อิสระณรงค์พันธ์, 2552) พบว่า ผู้นำทางการพยาบาลที่เป็นแบบอย่างในประเทศไทย เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง เป็นนักบริหารที่ใช้หลักประชาธิปไตย บนพื้นฐานของความยุติธรรม

สรุปว่า การเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อที่จะแสดงออกถึงการเป็นผู้มีความสำรวมทั้งกิริยา วาจา มีจิตใจเมตตา มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สุภาพต่อผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน ยึดมั่นในความดี มีความ

ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ต้องมีจิตสำนึกบริการ ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงจะสามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณภาพ

7. ความฉลาดทางอารมณ์

วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี (2542) กล่าวถึงเชาว์อารมณ์ว่า ความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจ จัดการและใช้ประโยชน์จากอารมณ์ของตน สามารถเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลได้

มนัส บุญประกอบ (2542) กล่าวถึงเชาว์อารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำไปสู่การเป็นคนดี มีคุณค่าและมีความสุข การมีความสุขเกิดจากการรู้จักมองโลก เลือกหาความสุขใส่ตัวเมื่อเกิดความทุกข์ ก็จะหาวิธีแก้ไข ซึ่งก็คือการใช้ปัญญา

กรมสุขภาพจิต (2543) กล่าวถึงเชาว์อารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิต

งานบริการพยาบาล เป็นระบบการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ประสานงานในทีมการพยาบาล และผู้รับบริการ ย่อมต้องอาศัยความอดทน และทักษะทางสังคม เนื่องจากบางครั้งต้องรองรับอารมณ์ของทุกข์ฝ่ายและสภาวะความกดดันต่างๆ ถ้าหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีความฉลาดทางอารมณ์ก็จะไม่สามารถปรับตัวเผชิญกับสภาวะกดดันเหล่านี้ได้

จึงสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นสมรรถนะที่สำคัญสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในการควบคุมอารมณ์ การแสดงออกของพฤติกรรม คำพูดให้เหมาะกับกาลเทศะ อีกทั้งการควบคุมอารมณ์ได้เป็นลักษณะหนึ่งของผู้ที่มีความอดทน อันเป็นคุณลักษณะหนึ่งของระเบียบวินัยทหาร

8. ด้านจรรยาบรรณทหารอาชีพ

บุญเยี่ยม สาริมาน (2536) ได้กล่าวว่า การเป็นทหารอาชีพ หมายถึง การเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพ พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบประกอบด้วยความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตย์ ทหารต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมทหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซื่อสัตย์ รักหน่วยงาน ภาคภูมิใจในหน่วยงาน รักหมู่คณะ มีความสามัคคี

ประสบชัย เกษมสันต์ (2552: 41-46) ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารงานของสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรขนาดใหญ่ทางทหาร

คือต้องมีความวิริยะ อุตสาหะ รอบคอบ ทุ่มเทในการทำงาน การเอาใจใส่ ความเป็นธรรม และมีจริยธรรม นอกจากนี้ต้องมีจิตสำนึก ของการเป็น "ทหาร" มีกฎระเบียบ วินัย จารีต ประเพณี ที่เคร่งครัดยิ่งกว่าหน่วยงานพลเรือนหรือเอกชน ต้องดำรงตนเป็นตัวอย่าง ด้วยการรักษาศักดิ์ศรีและจรรยาบรรณของทหารด้วยความแน่วแน่ มั่นคง

9. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

องค์ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ต้องแสดงบทบาทหน้าที่ที่แสดงออกถึงมาตราฐานวิชาชีพ และเป็นหน้าที่ที่ละเลยไม่ได้ (สมจิต หนุเจริญกุล, 2543 อ้างถึงในรุ่งทิวา ปัญญานาม, 2550:53) หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติการพยาบาลตามมาตราฐานวิชาชีพโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง และนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลแบบองค์รวม ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ การประเมิน (Assessment) การวางแผน (Planning) การนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation)

เมื่อนำผลการวิจัยเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นพบว่า ทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาลเป็นสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย (AONE, 2005; จันทร์เพ็ญ พาหงส์, 2538; วิริณธิ์ ธรรมนารถสกุล, 2547)

การปฏิบัติการพยาบาลตามมาตราฐานวิชาชีพเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ บ่งบอกถึงการใช้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งต้องมีองค์ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ต้องแสดงบทบาท ที่แสดงออกถึงความเป็นวิชาชีพ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในบทบาทของผู้นำหน่วยงาน ผู้ชำนาญการ ผู้มีทักษะการพยาบาลทั้งเทคนิคต่างๆ และเป็นผู้นิเทศการพยาบาลแก่บุคลากร ยังคงต้องแสดงบทบาทหน้าที่ด้านปฏิบัติการพยาบาล

6. การวิเคราะห์ตัวประกอบ

การวิเคราะห์ตัวประกอบ เป็นวิธีการทางสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่มีหลายๆ ตัวแปรให้เหลือจำนวนตัวแปรที่น้อยลง โดยรวมตัวแปรที่มีค่าความร่วมกันสูง (Communality) เข้าในกลุ่มเดียวกันหรือมิติเดียวกัน ทำให้ตัวแปรในแต่ละกลุ่มไม่เหลื่อมล้ำกันหรือแยกจากกันชัดเจน ดังนั้น ตัวแปรที่รวมอยู่ในตัวประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันสูง แต่จะมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับตัวแปรที่อยู่ต่างตัวประกอบ โดยตัวแปรใหม่เรียกว่า (Factor) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552: 214)

การวิเคราะห์ตัวประกอบมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ข้อ คือ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552: 4)

1. เป็นการลดจำนวนตัวแปรโดยรวมตัวแปรหลายๆ ตัวลงให้อยู่ในกลุ่มหรือปัจจัย (Factor) เดียวกัน และได้ตัวประกอบซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลและสะดวกในการแปลความหมายรวมทั้งทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล

2. เป็นการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผน และโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล และเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ และเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง (Comfirmatory) กรณีนี้นักวิจัยต้องมีสมมุติฐานอยู่ก่อนแล้วและใช้การวิเคราะห์ตัวประกอบเพื่อตรวจสอบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมุติฐานหรือไม่เพียงใด

ขั้นตอนการดำเนินการวิเคราะห์ตัวประกอบมี 5 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์สินธุ์, 2540: 337-388; บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2545: 390-395; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 8-11; เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2546: 186-199)

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบ ในขั้นแรกนักวิจัยควรกำหนดปัญหาการวิจัยให้ชัดเจน พร้อมๆ กับทบทวนทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เก็บข้อมูลและตัดสินใจเลือกวิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบซึ่งมี 2 วิธี คือ

1. วิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factory Analysis: EFA)

2. วิธีการวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ใช้เมื่อมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบยืนยันว่าคุณลักษณะร่วมของกลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษาเป็นไปตามตัวประกอบร่วมตามสมมุติฐานหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) การวิเคราะห์ตัวประกอบขั้นตอนที่สอง ตัวบ่งชี้ทุกตัวจะถูกนำมาคำนวณเมทริกซ์สหสัมพันธ์ซึ่งเมทริกซ์สหสัมพันธ์จะให้ภาพโดยรวมว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่และที่ควรจะเป็น คือ ตัวแปรจะต้องมีค่าความสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ เพราะถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีตัวประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ในการนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์ตัวประกอบในโปรแกรม SPSS จึงจัดให้มีวิธีการทางสถิติที่นำมาตรวจสอบความเหมาะสมดังกล่าว ได้แก่ การทดสอบ Bartlett's test sphericity ซึ่งเป็นวิธีการทดสอบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกภาพ (Identity matrix) หรือไม่ ถ้าผลการทดสอบพบว่ามีนัยสำคัญ แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไม่ใช่เมทริกซ์เอกภาพ แสดงว่าตัวแปรมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์ตัวประกอบ นอกจากนี้โปรแกรม SPSS ยังมีการทดสอบวิธีอื่นๆ อีก คือ การคำนวณหาค่าสถิติ ไคเซอร์-เมเยอร์-ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy = KMO) ซึ่งเป็นดัชนีบอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้ กับเมทริกซ์สหสัมพันธ์

แอนติอิเมจ หรือ ปฏิภาพ (Anti-image correlation matrix)ซึ่งเป็นเมทริกซ์ของสหสัมพันธ์พาร์เชียลระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่นๆ ออกไปแล้ว ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคินที่เหมาะสมควรมีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งถ้าค่าไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน ต่ำกว่า .50 ก็ไม่ควรใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบกับข้อมูลชุดนี้

ขั้นตอนที่ 3 การสกัดตัวประกอบ (Factor extraction) เป็นขั้นตอนการหาตัวประกอบจำนวนหนึ่งที่สามารถแทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้หรือการหาตัวประกอบจำนวนหนึ่งที่มีตัวแปรย่อยน้อยที่สุด แต่สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้มากที่สุด ซึ่งการพิจารณาจำนวนตัวประกอบว่ามีกี่ตัวประกอบนั้น ให้พิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen value = λ) เป็นการพิจารณาตัวประกอบที่มีค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1 เหมาะสำหรับตัวแปรที่มีจำนวนระหว่าง 20-50 ตัวแปร หรือโดยการนำค่าไอเกนอยู่ในแนวแกน Y ส่วนค่าจำนวนตัวประกอบ อยู่ในแนวแกน X ซึ่งการพิจารณาจำนวนตัวประกอบที่สกัดได้ว่ามีกี่ตัวประกอบนั้น ให้พิจารณาจากจุดตัดซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนของเส้นกราฟ หรือจุดตัดที่เส้นกราฟเริ่มเปลี่ยนจากเส้นโค้งเป็นเส้นตรง (Giles, 2002: 126-127)

การสกัดตัวประกอบ มีหลายวิธี ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. วิธีองค์ประกอบหลัก (Principal component method) เป็นวิธีการลดตัวแปรให้น้อยลงแต่สามารถอธิบายการผันแปรได้มากที่สุด โดยอาศัยหลักความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูลการคำนวณค่าความร่วมกัน (Communality=h2) เป็นการใช้ค่าทแยงมุมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในแนวทแยงทุกตัวให้มีค่า = 1

2. วิธีปัจจัยร่วม (Common factor method) ซึ่งประกอบด้วย วิธีแกนหลัก (Principalaxis factoring) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไปไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted least squares) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized least squares) วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum likelihood) วิธีแอลฟา (Alpha) วิธีเงา (Image) โดยที่วิธีต่างๆ ในกลุ่มนี้ไม่ได้กำหนดค่าของความร่วมกันอย่างตายตัวให้เท่ากับ 1 แต่หาจากการประมาณค่าที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุยกกำลังสองของตัวแปรนั้นกับตัวแปรทุกตัวมาใช้ประมาณของค่าความร่วมกันในครั้งแรก จากนั้นคำนวณหาและสกัดตัวประกอบออก แล้วทำการประมาณค่าความร่วมกันใหม่อีกครั้ง และนำค่าที่ได้นี้ไปแทนค่าเดิมจนกระทั่งความแตกต่างระหว่างค่าความร่วมกันที่ประมาณได้ในครั้งหลังๆ แตกต่างจากค่าที่คำนวณได้ในครั้งก่อนน้อยลงจนกระทั่งเรียกได้ว่าน้อยมากจนเกือบไม่แตกต่างกัน

ขั้นตอนที่ 4 การหมุนแกน (Method of rotation) หลังจากที่สกัดตัวประกอบร่วมของตัวแปรต่างๆ ได้แล้ว ก็จะทราบว่าตัวแปรใดมีตัวประกอบร่วมกันกับตัวแปรใด โดยดูจากเมทริกซ์

ตัวประกอบซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบแต่ละตัวประกอบกับตัวแปรต่างๆ เหล่านั้น ตัวประกอบที่ได้สกัดได้นี้ ขณะที่ยังไม่ผ่านการหมุนแกนบางครั้งก็ยากแก่การอ่านและการตีความหมาย วิธีการที่จะทำให้ตัวประกอบมีความหมาย คือ การหมุนแกน (การแปลงเมทริกซ์ที่ได้เบื้องต้นให้เป็นเมทริกซ์ตัวประกอบที่ง่ายต่อการตีความและการทำความเข้าใจ) การหมุนแกนจะทำให้ตัวแปรบางตัวซึ่งเดิมเป็นสมาชิกในหลายๆตัวประกอบให้กลายเป็นสมาชิกของตัวประกอบใดตัวประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัดมากกว่าเดิม การเป็นสมาชิกของตัวประกอบใดของตัวแปรจะดูได้จากน้ำหนักตัวประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรตัวนั้น และการหมุนแกนที่แตกต่างกันอาจจะให้ตัวประกอบที่แตกต่างกันได้ ซึ่งวิธีการหมุนแกนสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธีดังนี้

1. การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal rotation) การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์แบบตั้งฉาก แบ่งออกเป็นวิธีย่อยๆ ตามเกณฑ์ที่ใช้ดังนี้

1.1 การหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ (Quartimax rotation) วิธีนี้เป็นวิธีการหมุนแกนโดยใช้กำลังสองของน้ำหนักตัวประกอบแต่ละแถวในเมทริกซ์ตัวประกอบที่มีค่าสูงสุด แต่ในสูตรการคำนวณต้องใช้ค่าน้ำหนักตัวประกอบยกกำลังสี่ วิธีควอร์ติแมกซ์ คือ การทำค่าผลรวมของกำลังสี่ของน้ำหนักตัวประกอบในแต่ละแถวให้มีค่าสูงสุดผลจากวิธีการนี้จะได้ตัวประกอบที่มีน้ำหนักตัวประกอบของตัวแปรที่มีค่าสูง/ปานกลาง/ ต่ำ ส่วนตัวแปรที่เหลือเป็นผลให้ได้ตัวประกอบทั่วไ

1.2 การหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์ (Varimax rotation) วิธีนี้เป็นการหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักตัวประกอบแต่สดมส์ (Column) ของเมริกซ์ตัวประกอบมีค่าสูงสุด วิธีนี้ได้ตัวประกอบที่มีโครงสร้างง่าย และได้ตัวประกอบเฉพาะ (Specific factor) ซึ่งทำให้การแปลความหมายของแต่ละตัวประกอบสะดวกขึ้น สูตรการคำนวณในการหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์นั้นจะซับซ้อน และยากกว่าวิธีควอร์ติแมกซ์ แต่ให้ตัวประกอบที่มีโครงสร้างง่ายมากกว่า และแบบแผนของตัวประกอบมีแนวโน้มที่คงที่มากกว่าเมื่อมีการวิเคราะห์ตัวประกอบในกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่ม

1.3 การหมุนแกนแบบอีควอแมกซ์ (Equamax rotation) เป็นวิธีหมุนแกนทีผสมผสานวิธีของควอร์ติแมกซ์และวิธีแวร์ริแมกซ์ทำให้ตัวประกอบที่ได้จะมีลักษณะระหว่างสองวิธี

2. การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique rotation) การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์แบบมุมแหลม เป็นการหมุนแกนที่ยอมให้ตัวประกอบมีความสัมพันธ์กันได้ สิ่งที่ต้องระวัง คือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก อาจมีข้อจำกัดในด้านความตรงและการสรุปอ้างอิงได้ ซึ่งแบ่งออกเป็นวิธีย่อยตามเกณฑ์ที่ใช้ ดังนี้

2.1 การหมุนแกนแบบควอร์ติมิน (Quartimin rotation) ใช้หลักการเดียวกับวิธีการหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ โดยที่ยอมให้ตัวประกอบแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ จะได้ตัวประกอบที่เป็นตัวประกอบทั่วไปและทำมุมแหลมต่อกันมากกว่าแบบอื่น

2.2 การหมุนแกนแบบโคแวร์ริมิน (Covarimin rotation) ใช้หลักการเดียวกับวิธีการหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์ โดยที่ยอมให้ตัวประกอบแต่ละตัวมีความสัมพันธ์ ผลที่ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้ จะได้ตัวประกอบเฉพาะและทำมุมแหลมที่มีขนาดเข้าใกล้มุมฉากมากกว่าแบบอื่น

2.3 การหมุนแกนแบบอ็อบลิมิน (Oblimin rotation) ใช้วิธีนี้เพื่อแก้ข้อบกพร่องของวิธีการหมุนแกนแบบควอร์ติมินและโคแวร์ริมิน ซึ่งผลการวิเคราะห์จะให้ตัวประกอบที่สัมพันธ์กันสูงมากไปและน้อยไป วิธีการหมุนแกนแบบนี้ จึงเป็นวิธีที่ผสมผสานที่ให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การแปลผลและกำหนดชื่อตัวประกอบ เป็นกระบวนการสุดท้ายหลังจากการวิเคราะห์ตัวประกอบ โดยการพิจารณาค่าน้ำหนักตัวประกอบ (Factor loading) ของตัวแปรว่ามีค่าสูงใกล้ 1 หรือค่าต่ำใกล้ 0 ถ้าตัวแปรมีค่าน้ำหนักตัวประกอบใกล้ 1 ก็แสดงว่าตัวแปรนั้นเป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับ factor นั้นมากที่สุด แต่ถ้าตัวแปรนั้นมีค่าน้ำหนักตัวประกอบใกล้ 0 ก็แสดงว่าตัวแปรนั้นไม่สัมพันธ์กับ factor นั้น ส่วนเครื่องหมายบวกหรือลบต้องได้รับการพิจารณาด้วยว่ามีความเหมือนในทิศทางใด ซึ่ง Hair et al (1995: 226 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2548: 198) ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาน้ำหนักตัวประกอบต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

Factor loading	.30	.35	.40	.45	.50	.55	.60	.65	.70	.75
จำนวนตัวอย่าง	350	250	200	150	120	100	85	70	60	50

ซึ่งเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดตัวประกอบ คือ ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ .30 ขึ้นไป (ในกรณีที่มีตัวบ่งชี้มากหรือมีตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบได้ดีอาจคำนวณค่าเกิน .30 ได้) และต้องมีจำนวนตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป (Comrey,1973)เมื่อได้จำนวนตัวแปรและจำนวนตัวประกอบแล้ว ย้อนกลับไปพิจารณาจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ตัวประกอบว่า มีจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์ตัวประกอบว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อการสำรวจตัวประกอบหรือทดสอบสมมติฐาน ถ้าเป็นการสำรวจตัวประกอบ (Exploratory Factory Analysis: EFA) ก็สรุปจำนวนตัวประกอบที่ได้พร้อมกับตั้งชื่อให้สอดคล้องกับตัวแปร และรายงานผลค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรที่ให้กับตัวประกอบนั้น แต่ถ้าเป็นการทดสอบสมมุติฐาน (Confirmatory Factor

Analysis:CFA) ก็ตรวจสอบว่าได้สอดคล้องกับสมมุติฐานทางการวิจัยหรือไม่ และมีตัวแปรใดบ้างที่ให้ผลไม่สอดคล้อง เป็นเพราะ เหตุใด

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

AONE (2005) สมาคมผู้บริหารทางการพยาบาลของอเมริกา (The American Organization of Nursing Executive) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาลไว้ 5 องค์ประกอบหลัก คือ 1) การติดต่อสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ 2) ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ นโยบายสุขภาพ และสามารถถ่ายทอดนโยบายสู่ผู้ปฏิบัติได้ 3) ด้านภาวะผู้นำ มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ 4) ด้านความเป็นวิชาชีพ และ5) ทักษะเชิงธุรกิจและการบริหารจัดการ การใช้หลักเศรษฐศาสตร์สุขภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้การพยาบาล

จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538) ได้ศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 1,380 คน พบว่า มี 7 ตัวประกอบคือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การอำนวยการและการจัดระบบงาน 3) การวางแผน 4) การควบคุม 5) วิชาการ 6) การตลาด และ 7) การปฏิบัติการพยาบาล

เพชรัตน์ เจิมรอด (2539) ทำการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้คือ หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 585 คน ผลการวิจัย พบว่า ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 8 ตัวประกอบ ดังนี้ 1) กระบวนการบริหาร 2) ภาวะผู้นำ 3) การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 4) ด้านการตลาด 5) การสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐาน 6) ด้านวิชาการและการวิจัย 7) การปฏิบัติการพยาบาล และ 8) ด้านการฝึกอบรม

วาสินี วิเศษฤทธิ์ (2539) ได้ทำการศึกษาตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความต้องการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการจำนวน 960 คน พบว่า มี 9 ตัวประกอบ คือ 1) กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง 2) การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม 3) การกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับปัญหา 4) บารมีและคุณธรรม 5) การสร้างแรงบันดาลใจ 6) การเสริมสร้างความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา 7) การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม 8) การให้อิสระและการมีส่วนร่วม และ 9) การคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล

อังคณา สุเมธสิทธิกุล (2539) ได้ทำการศึกษา การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรจริงทั้งหมด คือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการในโรงพยาบาลของรัฐทั่วประเทศ พบว่า มี 8 ตัวประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนและการจัดระบบงาน 3) การตลาดบริการและการเปลี่ยนแปลง 4) วิชาการ 5) การอำนวยการ 6) การควบคุม 7) การวางแผนกลยุทธ์ และ 8) การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

สมพิศ เกิดศิริ (2542) ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มประชากรคือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 210 คน และพยาบาลประจำการ จำนวน 2,160 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมี 9 ตัวประกอบ คือ 1) ตัวประกอบบารมี 2) ตัวประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ตัวประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) ตัวประกอบการจัดการโดยมีข้อยกเว้น 5) ตัวประกอบการกระตุ้นปัญญาและการปลูกฝังค่านิยม 6) ตัวประกอบการให้รางวัล 7) ตัวประกอบการนำสู่การเปลี่ยนแปลง 8) ตัวประกอบการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และ 9) ตัวประกอบการคำนึงถึงลูกน้องเป็นรายบุคคล

พรกุล สุขสด (2546) ทำการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลรัฐ พบว่า ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารจัดการ 2) ด้านมนุษย์สัมพันธ์และการสื่อสาร 3) ด้านการนิเทศ 4) ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ 5) ด้านความเป็นนักวิชาการเชิงคลินิก และ 6) ด้านการควบคุม รักษาคุณภาพด้านจริยธรรม

ยุพิน ยศศรี (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในตน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับความสามารถในการเจรจาต่อรองของหัวหน้าหอผู้ป่วย สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า สมรรถนะในตนของ ตามแนวคิดของ Bandura (1997) ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่น 2) ความเป็นสากล และ 3) ความเข้มแข็ง

ประภัสสร เสงี่ยมกุลถาวร (2545) ศึกษาตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน ที่สมัครขอรับการประเมินให้เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 900 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด ดังนี้ คือ 1) การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและทักษะการปฏิบัติการพยาบาล 2) การบริหารงาน 3) การบริการโดยทีม

การพยาบาลตามความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ 4) การใช้ภาวะผู้นำ 5) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 6) การทำงานเป็นทีม และ 7) การพัฒนาบริการพยาบาล

พรพิมล รักษาแก้ว (2548) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสาธารณ-ภัย โรงพยาบาลสังกัดกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 431 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสาธารณภัย โรงพยาบาลสังกัดกลาโหม มี 9 ตัวประกอบ ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะบทบาทผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลที่ปฏิบัติงานสาธารณภัย 2) การบริหารจัดการทั่วไปของพยาบาลสาธารณภัย 3) การวางแผนเตรียมการปฏิบัติการพยาบาลสาธารณภัย 4) การปฏิบัติการพยาบาลด้านจิตใจ 5) การปฏิบัติการพยาบาลผู้ประสบภัย 6) การควบคุม ป้องกัน และเฝ้าระวังโรค 7) ด้านการเข้าถึงประชาชน 8) ด้านการส่งต่อผู้ป่วยเจ็บ และ 9) ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ศุภรา อภิญญานนท์ (2549) ศึกษาคุณลักษณะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงประสงค์ในปี พ.ศ. 2559 โดยใช้เทคนิค EDFR กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 คน พบว่า คุณลักษณะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงประสงค์ในปี พ.ศ.2559 ที่สำคัญ จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นวิชาชีพ 2) ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ด้านการบริหารจัดการ 4) ด้านการเป็นผู้นำ 5) ด้านการพัฒนาตนเอง และ 6) ด้านบุคลิกภาพ

สุธิดา เรืองเพ็ง (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข็มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลสรุปว่า ความเข้มแข็งอดทนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก และความเข้มแข็งอดทนและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

น้ำฝน โดมกลาง (2550) ศึกษาบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2551-2560) โดยใช้เทคนิค EDFR กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 22 คน ผลการวิจัย พบว่า บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า ประกอบด้วย บทบาทย่อย 83 ข้อ จำแนกได้ 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านผู้นำ 3)ด้านการบริการและพัฒนาคุณภาพการบริการ 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) ด้านการบริหารงาน 6) ด้านวิชาการและการวิจัย และ 7) ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนในช่วงพุทธศักราช 2550-2554 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 462 คน ในโรงพยาบาลเอกชนทั่วประเทศ ผลการวิจัย พบว่า ตัวประกอบสมรรถนะ

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน ประกอบด้วย 6 ตัวประกอบ ดังนี้ 1) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม 2) ความสามารถจัดการความรู้ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) ทักษะการจัดการธุรกิจและการจัดการเชิงกลยุทธ์ 5) ทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และ 6) ทักษะการจัดการทรัพยากรมนุษย์

โสภา อิสระณรงค์พันธ์ (2552) ศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาลที่มีศักยภาพสูง โรงพยาบาลทั่วไป โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของหัวหน้าพยาบาลที่มีศักยภาพสูง โรงพยาบาลทั่วไป ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจในตนเอง 3) การปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย 4) การทำงานเป็นทีม 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ 6) การมีความรู้และทักษะที่ก้าวทันวิทยาการสมัยใหม่ และ 7) การมีคุณธรรมจริยธรรม

ศุภลักษณ์ รัตนสาร (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ประกอบด้วย 4 ตัวประกอบหลัก มีจำนวนข้อรายการสมรรถนะ 39 ข้อ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.91 ประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากการศึกษา ค้นคว้า ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และจากนักวิชาการโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สำคัญ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวประกอบพื้นฐานจากการทบทวนวรรณกรรม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor analysis) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดย

1.1 การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์เนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ บูรณาการเป็นกรอบโครงสร้างสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขั้นที่ 3 การสร้างเครื่องมือ

ขั้นที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นที่ 5 สุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นที่1 รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1 **การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากตำราวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย อาทิเช่น Goleman (1998), Greenberg-Walt and Robertson (2001), Austin(2007), Sutto (2008), จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538), สำนักการพยาบาล (2548), กาญจนา อาชีพ (2549), ประสบชัย เกษมสันต์(2552), น้ำฝน โดมกลาง (2550), รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550), สำนักปลัดกลาโหม (2552) ประมวลสรุปเป็นแนวคิดองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้สมรรถนะทั้งหมด 9 องค์ประกอบ รายการหรือตัวแปรสมรรถนะ ทั้งหมด 85 รายการ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 องค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และรายการ สมรรถนะจากการทบทวนวรรณกรรม

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
1. ด้านภาวะผู้นำ	1. ปฏิบัติงานด้วยความตรงต่อเวลา
	2. สามารถประเมินปัญหาที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นได้
	3. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
	4. ตัดสินปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
	5. ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ
	6. ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย
	7. กระตือรือร้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
	8. รับฟังความคิดเห็น และปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
	9. ให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมเสนอแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
	10. มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน
2. ด้านการบริหารจัดการ	11. มีการวางแผนก่อนการเริ่มปฏิบัติงานทุกครั้ง
	12. กำหนดแผนงานได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
	13. จัดการความขัดแย้งที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
2. ด้านการบริหารจัดการ (ต่อ)	15. ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้
	16. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม
	17. บันทึกการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ
	18. ขอความร่วมมือ ประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพอื่นได้
	19. มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน หรือปัญหาในหน่วยงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
	20. เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์กับบุคลากรทุกระดับ
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ	21. มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหน่วยงาน
	22. จัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง
	23. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงบริการพยาบาล
	24. ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
	25. นำผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน
	26. เสนอแนวทางแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงการบริการได้
	27. สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การบริการระหว่างหน่วยงาน
4. ด้านวิชาการและงานวิจัย	28. จัดหาเอกสาร ตำราทางวิชาการใหม่ๆ ไว้ในหน่วยงาน สำหรับการค้นคว้าเสมอ
	29. จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยใหม่ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานได้
	30. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในโรงพยาบาล
	31. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายนอกหน่วยงานของโรงพยาบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
	32. มีส่วนร่วมในการจัดประกวดผลงานทางวิชาการ
	33. สามารถกระตุ้นบุคลากรให้เข้าร่วมประชุมวิชาการ
	34. จัดให้มีพื้นที่อ่านหนังสือ ค้นคว้าข้อมูล อย่างเป็นสัดส่วนในหน่วยงาน
	35. ท่านมีส่วนร่วมทำวิจัยกับบุคลากรในทีมการพยาบาล
	36. เป็นที่ปรึกษาด้านการทำวิจัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้
	37. สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยต่อสาธารณชน
	38. ท่านปรับปรุงกิจกรรมการพยาบาลโดยมีผลการวิจัยสนับสนุน
5.. ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	39. ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกหลักฐานการปฏิบัติงานได้
	40. สามารถส่งข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกทีมทราบทางจดหมายอิเลกทรอนิกส์
	41. ค้นคว้าหาความรู้ด้านสุขภาพจากการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้อย่างรวดเร็ว
	42. สอนวิธีการเข้าถึงข้อมูลที่ซับซ้อนจากระบบคอมพิวเตอร์แก่บุคลากรในทีมได้
	43. ประมวลผลจากการบันทึกข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
	44. สามารถวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานจากระบบสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานได้
	45. สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	46. จัดสถานที่ให้เป็นสัดส่วนสำหรับมุมสืบค้นทางอินเตอร์เนต
	47. สามารถจัดเก็บข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	48. ปฏิบัติงานต่อผู้ป่วยด้วยความเมตตา
	49. ใช้หลักการบริหารอย่างยุติธรรม ยึดถือความดี ไม่มีอคติ ลำเอียง
	50. ส่งเสริมสมาชิกทีมให้มีกิริยาสำรวมทั้งกายและวาจาขณะปฏิบัติงาน
	51. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น
	52. ปลูกฝังความรู้สึกผิดชอบชั่วดีแก่สมาชิกเสมอ
	53. แบ่งเวลาส่วนหนึ่งเพื่อศึกษาธรรมะเสมอ
	54. ส่งเสริมให้สมาชิกทีมเชื่อมั่นในหลักการการทำความดี
	55. มีเมตตา ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ประสบปัญหาเดือดร้อนเสมอ
	56. มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สุภาพต่อบุคคลทุกระดับ
7. ความฉลาดทางอารมณ์	57. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ
	58. มีแนวคิดเชิงบวกในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น
	59. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่หวั่นไหวง่าย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
	60.ใช้ความอดทนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
	61. ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
	62. ปลอบใจสมาชิกเมื่อประสบความรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้
	63. รับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตน
	64.ใช้เหตุผลในการอธิบายข้อเท็จจริง โดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัว
	65. เข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ร่วมงานได้
	66. สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้อย่างมีเหตุผล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
8. ด้านความอดทน มีวินัย	67. ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเมื่อมีเหตุจำเป็นได้โดยไม่มีเงื่อนไข
	68. มีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนางานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเสมอ
	69. ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้หน่วยงาน อย่างเต็มความสามารถ
	70. ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทหารอย่างเคร่งครัด
	71. จัดสวัสดิการพิเศษ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
	72.ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น
	73. ภูมิใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล
	74. มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและสถาบันสูงสุดของประเทศ
	75. ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อต้องร่วมในงานพิธีสำคัญ
	76. เต็มใจให้คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือ ในการพัฒนางานแก่หน่วยงานอื่น
	77. ปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาโดยไม่โต้แย้ง
	78. มีความรับผิดชอบในความผิดพลาดของตน
9. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	79. ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ
	80. ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักการเคารพสิทธิของผู้ป่วย
	81. นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยอย่างครบถ้วน
	82. สามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลได้
	83. สามารถรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
	84.ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยทุกครั้ง
	85.ให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาลเกี่ยวกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 7 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยสร้างคำถาม โดยใช้คำถามปลายเปิด ที่มีข้อคำถามหลัก โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสัมภาษณ์ มี 3 ข้อ คือ

1. "ท่านคิดว่า สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง"

2. "องค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมแต่ละด้าน ประกอบด้วยรายการย่อย หรือมีรายละเอียดอย่างไรบ้าง"

3. "ท่านคิดว่า สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยที่แสดงถึงความเป็นทหารอาชีพด้วย ประกอบด้วยรายละเอียดอะไรบ้าง"

1.2.2 กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาลที่ให้สัมภาษณ์ทั้ง 7 ท่าน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 หัวหน้าพยาบาล จำนวน 4 ท่าน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการพยาบาลขึ้นไป เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงานเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย มากกว่า 5 ปี

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการจำนวน 2 ท่าน มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่ทางวิชาการการเขียนบทความ หรือผลงานวิจัย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารพยาบาล

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารการพยาบาลจำนวน 1 ท่าน ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารพยาบาล เป็นผู้มีความสามารถและประสบการณ์ทำงานเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล 1 ปีขึ้นไป

1.2.3 การเตรียมสัมภาษณ์ คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยผ่านการพิจารณาเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ติดต่อขออนุญาตโดยตรงจากผู้เชี่ยวชาญแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งนัดวัน เวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์ ทำหนังสือขออนุญาตอย่างเป็นทางการจากคณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้บังคับบัญชาของผู้เชี่ยวชาญ และส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์โดยสังเขปให้ผู้เชี่ยวชาญล่วงหน้า 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยเตรียมตัวก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ โดยศึกษาขั้นตอน เทคนิค วิธีการสัมภาษณ์จากเอกสาร ตำรา

1.2.4 การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง เริ่มโดยแนะนำตัว บอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์อีกครั้ง รวมทั้งขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึกเพื่อป้องกันการผิดพลาดของข้อมูล จากนั้นจึงดำเนินการสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามอย่างอิสระตามความรู้ ความคิดเห็น ความรู้สึก และประสบการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยกล่าวทบทวนข้อมูลหรือประเด็นสำคัญ เพื่อตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกันกับผู้ให้สัมภาษณ์ เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ท่านละ 30-45 นาที ผู้วิจัยได้รวบรวมรายการสมรรถนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเพียงพอ เหมาะสมและความถูกต้องของเนื้อหา เมื่อวิเคราะห์เนื้อหาแล้วมีความเพียงพอเหมาะสม จึงไม่ต้องทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพิ่ม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญได้รายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 57 รายการ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สมรรถนะและรายการสมรรถนะย่อย จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล

สมรรถนะ	รายการสมรรถนะย่อย
1. ด้านภาวะผู้นำ	1. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
	2. มีทักษะการตัดสินใจ
	3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
	4. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
	5. เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการทำงาน
	6. มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล
	7. สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจให้ลูกน้อง
	8. มีความยุติธรรม
	9. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขณะปฏิบัติงานได้
	10. มีความรับผิดชอบ
	11. สามารถสอนงานแก่บุคลากรการพยาบาลได้
	12. สร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้ทีมการพยาบาล
	13. กระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเทปฏิบัติงานให้หน่วยงาน
	14. ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	รายการสมรรถนะย่อย
2. ด้านการบริหารจัดการ	15. สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ
	16. สามารถประสานงานระหว่างหน่วยงาน
	17. สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้
	18. ควบคุม ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน
	19. สามารถจัดการความขัดแย้งได้
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล	20. จัดกิจกรรมคุณภาพในหน่วยงานแก่ผู้รับบริการและทีมสุขภาพ
	21. นำวิธีการใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุงการบริการอย่างสม่ำเสมอ
	22. พัฒนาการบริการโดยใช้ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ
	23. มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
	24. นำหลักฐานเชิงประจักษ์มาใช้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงาน
4. ด้านวิชาการและงานวิจัย	25. มีส่วนร่วมสนับสนุนการทำวิจัยกับสหสาขาวิชาชีพอื่น
	26. สามารถทำวิจัยได้
	27. เป็นที่ปรึกษาด้านการทำวิจัย
	28. จัดหาตำรา เอกสารใหม่ๆ ไว้ในหน่วยงานสำหรับการค้นคว้า
	29. ปรับปรุงงานโดยใช้ผลการวิจัยร่วมด้วย
	30. สามารถเป็นวิทยากรทางวิชาการในหน่วยงานได้
	31. จัดบุคลากรเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	32. สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้
	33. จัดเก็บข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	รายการสมรรถนะย่อย
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)	34. สื่อสาร ส่งข้อมูลแก่สมาชิกในทีม ผ่านจดหมายอิเลกทรอนิคส์
	35. สืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ได้
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	36. เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน
	37. มีความยุติธรรม
	38. มีความสำรวมทั้งกาย และใจ
	39. ยึดถือหลักธรรมในการทำงาน
	40. มีเมตตา ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ
	41. ปลูกฝังข้อคิด หลักธรรมแก่ผู้ร่วมงานเสมอ
7. ด้านความฉลาดทางอารมณ์	42. มองโลกในแง่ดี มีความคิดบวก
	43. ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดีในยามคับขัน
	44. ใช้เหตุผลในการตัดสินปัญหา
	45. รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นด้วยความเข้าใจ
	46. เข้าใจผู้อื่น ให้กำลังใจ
8. ด้านความอดทน มีวินัย	47. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ
	48. ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มที่
	49. ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทหารอย่างเคร่งครัด
	50. เสียสละเวลาส่วนตนในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ
	51. ภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล และวิชาชีพทหาร
	52. มีความจงรักภักดีต่อสถาบันสูงสุด
	53. รับผิดชอบต่อความผิดพลาดของตน
9. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	54. ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย
	55. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
	56. เคารพสิทธิผู้ป่วย
	57. ภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 สรุปสมรรถนะจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล

สมรรถนะ	ผู้เชี่ยวชาญ						
	1	2	3	4	5	6	7
1 ด้านภาวะผู้นำ	√	√	√	√	√		√
2 ด้านการบริหารจัดการ	√	√	√	√	√	√	
3 ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล	√			√	√		
4 ด้านวิชาการและงานวิจัย	√	√	√		√	√	√
5 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	√	√	√	√	√		
6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม			√	√	√	√	
7 ด้านความฉลาดทางอารมณ์	√		√		√		√
8 ด้านความอดทน มีวินัย	√		√			√	√
9 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล		√			√	√	√

ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา รายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกลาโหม ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ศึกษาจากตำรา (ตารางที่ 3) และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ตารางที่ 4) แล้วนำรายการสมรรถนะมาบูรณาการ ด้วยวิธีจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รายการที่มีความซ้ำซ้อนจะแสดงถึงการมีสมรรถนะเดียวกัน ผู้วิจัยจึงนำมารวมให้เป็นข้อเดียวกัน โดยผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยสรุปสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้เป็นสมรรถนะ 9 ด้าน และมีรายการสมรรถนะ จำนวน 74 รายการ ดังแสดงในตารางที่ 6

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ได้จากการบูรณาการผลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
1. ด้านภาวะผู้นำ	1. ปฏิบัติงานด้วยความตรงต่อเวลา
	2. สามารถประเมินปัญหาที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นได้
	3. สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
	4. ตัดสินปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
	5. ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ
	6. ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย
	7. กระตือรือร้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด
	8. รับฟังความคิดเห็น และปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
	9. ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมเสนอแนวทางการปฏิบัติงานขหน่วยงาน
	10. มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน
2. ด้านการบริหารจัดการ	11. มีการวางแผนก่อนการเริ่มปฏิบัติงานทุกครั้ง
	12. สามารถกำหนดแผนงานได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์
	13. สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้
	14. ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้
	15. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ
	16. บันทึกการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ
	17. สามารถขอความร่วมมือ ติดต่อ ประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพอื่นได้
	18. ได้รับการยอมรับในความมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล	19. มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพบริการบริการพยาบาลของหน่วยงาน
	20. จัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง
	21. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการบริการพยาบาล
	22. ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนการปรับปรุงการปฏิบัติงานพยาบาล
	23. ใช้ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน
4. ด้านวิชาการและงานวิจัย	24. จัดหาเอกสาร ตำราทางวิชาการใหม่ๆไว้ในหน่วยงานสำหรับการค้นคว้าเสมอ
	25. นำเสนอผลงานวิจัยใหม่ๆ ที่สามารถใช้ได้จริงในหน่วยงาน
	26. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในโรงพยาบาล
	27. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายนอกโรงพยาบาล
	28. มีส่วนร่วมในการจัดประกวดผลงานทางวิชาการในหน่วยงาน
	29. กระตุ้นให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการได้
	30. จัดพื้นที่อ่านหนังสือ ค้นคว้าข้อมูล อย่างเป็นสัดส่วนในหน่วยงาน
	31. สามารถร่วมทำวิจัยกับบุคลากรในทีมการพยาบาล
	32. ให้คำปรึกษาด้านการทำวิจัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้
	33. เผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับโรงพยาบาลได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	34. สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกหลักฐานการปฏิบัติงานได้
	35. ส่งข้อมูลข่าวสารให้ทีมสมาชิกทราบทางจดหมายอิเลกทรอนิกส์ได้
	36. ค้นคว้าหาความรู้ด้านสุขภาพจากการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้อย่างรวดเร็ว
	37. สอนวิธีการเข้าถึงข้อมูลที่ซับซ้อนจากระบบคอมพิวเตอร์แก่บุคลากรในทีมได้
	38. ประมวลผลจากการบันทึกข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
	39. วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานได้
	40. สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	41. ปฏิบัติงานแก่ผู้ป่วยด้วยความเมตตาเสมอ
	42. ใช้หลักการบริหารบนความยุติธรรม ยึดถือความดี โดยไม่มีอคติ ลำเอียง
	43. ส่งเสริม สมาชิกในทีมให้มีกิริยาสำรวมทั้งกายและวาจาขณะปฏิบัติงาน
	44. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นเสมอ
	45. ส่งเสริมให้สมาชิกทีมเชื่อมั่นในความดี
	46. มีเมตตา ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ประสบปัญหาเดือดร้อนอยู่เสมอ
	47. มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สุภาพต่อบุคคลทุกระดับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
7. ด้านความฉลาดทางอารมณ์	48. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่หวั่นไหวง่าย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน
	49. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ แม้จะไม่เห็นด้วย
	50. มีแนวคิดเชิงบวกในการพิจารณาแนวทางหรือผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น
	51. ปลอบใจสมาชิกเมื่อประสบความรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้
	52. ใช้ความอดทนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
	53. ใช้เหตุผลในการอธิบายข้อเท็จจริง โดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัว
	54. เข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ร่วมงานได้
	55. ควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้อย่างมีเหตุผล
8. ด้านความอดทน และมีวินัย	56. ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเมื่อมีเหตุจำเป็นได้โดยไม่มีเงื่อนไข
	57. กระตือรือร้นต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสมอ
	58. ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้หน่วยงานเต็มกำลังความสามารถ ไม่เคยขอย้าย หรือลาออกจากหน่วยงาน
	59. อยู่ในระเบียบวินัยทหารอย่างเคร่งครัด
	60. ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีข้อโต้แย้ง
	61. ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเสมอ
	62. ภูมิใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลให้หน่วยงาน
	63. มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและสถาบันสูงสุด
	64. เสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อต้องร่วมในงานพิธีสำคัญ
	65. รับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตนเอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	รายการสมรรถนะ
8. ด้านความอดทน และมีวินัย (ต่อ)	66. เต็มใจให้คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือ ในการพัฒนางานแก่หน่วยงานอื่น
	67. จัดสวัสดิการพิเศษ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
9. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	68. ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพโดยยึดหลักผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
	69. ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักการเคารพสิทธิของผู้ป่วย
	70. นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยอย่างครบถ้วน
	71. ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลได้
	72. รายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้บังคับบัญชาทราบทุกครั้ง
	73. ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยทุกครั้ง
	74. ให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 3 การสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมรายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ แล้วนำมาบูรณาการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้วยวิธีจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รายการที่มีความซ้ำซ้อนจะแสดงถึงการมีสมรรถนะเดียวกัน ผู้วิจัยจึงนำมารวมให้เป็นข้อเดียวกัน รายการที่มีความแตกต่าง ผู้วิจัยจำแนกออกเป็นรายข้อ แล้วจัดเป็นกลุ่มหรือเป็นด้านของสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้สมรรถนะ 9 ด้าน มีรายการสมรรถนะย่อย จำนวน 74 รายการ จึงจัดทำเป็นแบบสอบถามสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา และหน่วยงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากรายการสมรรถนะที่ได้จากการบูรณาการ ผลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์ เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้ข้อคำถามจำนวน 74 ข้อ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดการแปลผลคะแนน ในแต่ละระดับ ดังนี้

เกณฑ์การตอบ

ระดับ 5 หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยน้อยที่สุด

3.2 **การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ** ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

3.2.1 **การหาความตรงตามเนื้อหา** (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น จำนวน 74 ข้อ และผ่านการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก) ซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ในด้านวิชาการทางการบริหารการพยาบาล พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมของภาษา และให้ข้อเสนอแนะโดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องกัน และ

การยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 ซึ่งจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาแบบสอบถามนี้ อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจความตรงตามเนื้อหาที่เหมาะสม คือ อยู่ระหว่าง 3-20 คน (Lynn, 1986; Tiden et al, 1990) โดยกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้คือ

3.2.1.1 อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์การสอนทางด้านการบริหารการพยาบาลอย่างน้อย 5 ปี และมีผลงานเผยแพร่ทางวิชาการจำนวน 2 ท่าน

3.2.1.2 นักวิชาการ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล โดยมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่ ได้แก่ การเขียนบทความตำรา หรือผลงานวิจัย จำนวน 3 ท่าน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาความสอดคล้องเหมาะสม ระหว่างคำถามกับคำนิยามหรือตามแนวคิด โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย

2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม

3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

การกำหนดเกณฑ์พิจารณาความตรงตามเนื้อหา ใช้ดัชนีความตรงตามเนื้อหา CVI (Content validity index) โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกันและยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีค่า CVI .80 ขึ้นไป (Polit & Beck, 2004: 423)

การคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

ผู้วิจัยนำระดับความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.92 แสดงว่าแบบสอบถามความคิดเห็นที่ใช้ในการวิจัยนี้มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

การปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัย โดยแก้ไขความชัดเจนและความเหมาะสมของสำนวนภาษาในบางข้อ เนื่องจากผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะให้ปรับแก้ไขสำนวนภาษา ของข้อคำถามในบางข้อ และให้รวมเป็นข้อเดียวกัน สรุปได้ข้อคำถามจำนวน 74 ข้อจากนั้นผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัยไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง

3.2.2 **การตรวจสอบความเที่ยง** (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และหาความเที่ยงของเครื่องมือ และวิเคราะห์ข้อคำถามตามรายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รายข้อ ในข้อคำถามทั้งหมด เพื่อตรวจสอบแบบแผนการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation coefficient) ในข้อคำถามทั้งหมด โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และใช้เกณฑ์ค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.3 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่ดี (Jacobson, 1988) นอกจากนั้นใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามที่มากกว่า .7 ในการพิจารณาถึงความซ้ำซ้อน (Multicolinearity) ของข้อคำถาม (Polit & Beck, 2004: 424) พบว่า ข้อคำถามจำนวน 74 ข้อ มีค่าความสัมพันธ์ 0.30 ขึ้นไปทั้งหมด มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้ง 74 ข้อเท่ากับ .97 ซึ่งมีค่าความเที่ยงที่ได้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงนำแบบสอบถามฉบับนี้ไปใช้ในงานวิจัยได้

ขั้นที่ 5 สุ่มตัวอย่าง รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 **ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร** ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น1ได้รับพระราชทานยศทางทหาร และเข้าบรรจุในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี และดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีขนาดเตียง 30 เตียงขึ้นไป จำนวน 40 โรงพยาบาล รวม 214 คน (ข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการสำรวจข้อมูลจำนวนหัวหน้าหอ

ผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยการสอบถามทางโทรศัพท์ ในเดือน มีนาคม พ.ศ. 2553)

กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกันกับประชากร เนื่องจากมีจำนวนน้อยเพียง 214 คนจึงใช้ทั้งหมด ซึ่งเป็นขนาดที่เหมาะสมสำหรับใช้ในงานวิจัยนี้ เนื่องจากในกรณีวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) ขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้คือจำนวน 300-500 คน (Comrey, 1973) สำหรับกรณีที่กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นเอกพันธ์ สามารถลดขนาดตัวอย่างให้น้อยลงได้ โดยให้มีขนาดตัวอย่าง 100-200 คน (Tabachnick & Fidell, 1983) อย่างไรก็ตามในการรวบรวมข้อมูลจริง ได้จำนวนตัวอย่าง 182 คน คิดเป็นร้อยละ 85.05

ตารางที่ 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามโรงพยาบาล

ลำดับที่	โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	48
2	โรงพยาบาลอานันทมหิดล	16
3	โรงพยาบาลค่ายอดิศร	1
4	โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์	3
5	โรงพยาบาลค่ายธนะรัชต์	3
6	โรงพยาบาลค่ายนวมินทราชินี	1
7	โรงพยาบาลค่ายภาณุรังษี	1
8	โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์	3
9	โรงพยาบาลโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า	1
10	โรงพยาบาลค่ายกฤษณ์สีวะรา	1
11	โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม	8
12	โรงพยาบาลค่ายพระยอดเมืองขวาง	1
13	โรงพยาบาลค่ายพิชัยดาบหัก	1
14	โรงพยาบาลค่ายวีรวัฒนโยธิน	1
15	โรงพยาบาลค่ายศรีพัชรินทร	1
16	โรงพยาบาลค่ายศรีสองรัก	1
17	โรงพยาบาลค่ายสมเด็จเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก	1

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับที่	โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
18	โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช	1
19	โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์	7
20	โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	10
21	โรงพยาบาลค่ายกาวิละ	2
22	โรงพยาบาลค่ายขุนเจืองธรรมิกราช	1
23	โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ	3
24	โรงพยาบาลค่ายพ่อขุนผาเมือง	2
25	โรงพยาบาลค่ายเม็งรายมหาราช	1
26	โรงพยาบาลค่ายวชิรปราการ	1
27	โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช	5
28	โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี	4
29	โรงพยาบาลค่ายสุริยพงษ์	1
30	โรงพยาบาลค่ายเขตอุดมศักดิ์	1
31	โรงพยาบาลค่ายเทพสตรีศรีสุนทร	1
32	โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ	4
33	โรงพยาบาลค่ายวิภาวดีรังสิต	1
34	โรงพยาบาลค่ายเสนาณรงค์	1
35	โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท	1
36	โรงพยาบาลค่ายอิงคยุทธบริหาร	1
37	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	40
38	โรงพยาบาลจันทรุเบกษา	7
39	โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า	19
40	โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	9
	รวม	214

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5.2 **การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง** เนื่องจากแบบสอบถามสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นการถามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยตระหนักว่าการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยว่ามีความสำคัญยิ่ง จึงได้กำหนดการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถามและผู้บริหารโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนี้

5.2.1 การป้องกันการละเมิดสิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านสมัครใจตอบแบบสอบถามด้วยความมีอิสระโดยไม่มีการบังคับ

5.2.1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของการวิจัย

5.2.1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

5.2.2 การรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2.2.1 ในการตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบไม่ต้องระบุชื่อ นามสกุล

5.2.2.2 ในการคิดคำนวนค่าเฉลี่ยจะนำความคิดเห็นมารวมกัน และเสนอเป็นภาพรวม จะไม่ทราบว่าใครคิดอย่างไรเป็นรายบุคคล

5.2.2.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับ เมื่อสิ้นสุดการทำวิจัยจะทำลายแบบสอบถาม

5.2.3 การป้องกันผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล

5.2.3.1 คำตอบที่ได้รับถูกนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ และแปลข้อมูล โดยไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลและโรงพยาบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น

5.2.3.2 การรายงานผลการวิจัย นำเสนอเป็นภาพรวม

5.3 **การรวบรวมข้อมูล** การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อพนักงานรับ-ส่งเอกสารวิจัยจากโรงพยาบาล ในการรับส่งเอกสารวิจัยในเขตกรุงเทพมหานคร และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาลที่ไม่ได้อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการดำเนินงาน

5.3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากคณะพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน 41 โรงพยาบาล

5.3.2 โทรศัพท์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยตนเองกับหัวหน้ากองการพยาบาล โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและเก็บ

รวบรวมข้อมูลแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกแผนกที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 1 ปีขึ้นไป พร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

5.3.3 ส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้มีการประสานเรื่องไว้แล้ว ในจำนวนเท่ากลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์แบบด่วนพิเศษ ซึ่งภายในของเอกสารประกอบด้วยเอกสาร

1) เอกสารนำเสนอถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล ประกอบด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับสังเขปและแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างละ 1 ฉบับ

2) เอกสารนำเสนอถึงผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล ประกอบด้วย สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและแบบสอบถามความคิดเห็นอย่างละ 1 ฉบับ

3) เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามจำนวนกลุ่มประชากรที่ได้สำรวจไว้แล้วพร้อมแนบปากกาให้กลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็น

4) ซองเอกสารเปล่าพร้อมติดอากรแสตมป์แบบด่วนพิเศษ (พร้อมส่งได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย) ซึ่งมีชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ของผู้วิจัยเพื่อส่งกลับมายังผู้วิจัย

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ขอความกรุณาจากผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลให้ช่วยดำเนินการประสานงานในการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป พร้อมเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับทางไปรษณีย์ภายใน 3-4 สัปดาห์ แต่ในเขตกรุงเทพมหานคร เฉพาะโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อฝ่ายการพยาบาลในการขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ส่วนโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าได้ให้พนักงานรับ-ส่งเอกสารเป็นผู้รับแทน

5.3.4 โทรศัพท์ติดต่อหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อสอบถามถึงการได้รับเอกสารการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล

5.3.5 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 182 ฉบับ นำมาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ทุกจุด จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 214 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 85.05 การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาตั้งแต่ วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ.2553 ถึงวันที่ 18 กันยายน พ.ศ.2553

5.4 **การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติในการแจกแจงความถี่ คิดเป็นร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางและความเรียง

5.4.2 การวิเคราะห์ความสำคัญของรายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ารายการนั้นเป็นสมรรถนะที่สำคัญมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ารายการนั้นเป็นสมรรถนะที่สำคัญมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ารายการนั้นเป็นสมรรถนะที่สำคัญปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ารายการนั้นเป็นสมรรถนะที่สำคัญน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ารายการนั้นเป็นสมรรถนะที่สำคัญน้อยที่สุด

5.4.3 การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มีขั้นตอนดังนี้

1) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) แสดงออกในรูปเมตริกสหสัมพันธ์ พร้อมกับทดสอบความมีนัยสำคัญของเมตริกสหสัมพันธ์ เพื่อแสดงให้เห็นว่าแต่ละรายการ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($r > 0.2$) ตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ว่าเป็นเมทริกซ์เอกภาพ (Identity matrix) หรือไม่โดยต้องการให้ปฏิเสธสมมติฐานว่าเมทริกซ์มีลักษณะเป็นเมทริกซ์เอกภาพ โดยใช้ Bartlett's test of sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบค่าไค-สแควร์ของดีเทอร์มิแนนท์ (Determinant) ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ในโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อแสดงว่าข้อมูลเหมาะกับการวิเคราะห์ตัวประกอบ

2) นำตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ไปสกัดตัวประกอบ (Factor extraction) เป็นการกำหนดหรือหาว่าควรมีตัวประกอบที่สำคัญกี่ตัวประกอบ โดยใช้การ

วิเคราะห์เพื่อหาตัวประกอบหลัก (Principle component analysis) รายการหรือตัวบ่งชี้สังเกตได้จะถูกเปลี่ยนรูปให้เป็นตัวประกอบหลัก ซึ่งเขียนในรูปผลบวกเชิงเส้นของตัวบ่งชี้สังเกตในรูปตัวบ่งชี้มาตรฐานได้ทั้งหมด โดยที่ตัวบ่งชี้ส่วนประกอบตัวแรกต้องอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้สังเกตได้มากที่สุด จากนั้นจึงสร้างตัวบ่งชี้ส่วนประกอบตัวที่สองที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแรกให้อธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้สังเกตได้ที่เหลืออยู่ให้มากที่สุดเรื่อยๆ และเมื่อรวมกันแล้วตัวบ่งชี้ส่วนประกอบทุกตัวอธิบายความแปรปรวนของตัวบ่งชี้เดิมได้ 100 %

3) หมุนแกนตัวประกอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ตัวประกอบแต่ละตัวมีความชัดเจนและแตกต่างกันอย่างชัดเจนในการอธิบายตัวบ่งชี้เดิม โดยหมุนแกนแบบออโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax) ผู้วิจัยจะพิจารณาตัวประกอบตามเกณฑ์ที่ว่า ตัวประกอบสำคัญนั้น ต้องมีค่าไอเก้น (Eigen) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป โดยในแต่ละตัวบ่งชี้ต้องมีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Lindeman et al., 1980)

4) นำผลการวิเคราะห์ตัวประกอบไปแปลผล และกำหนดชื่อตัวประกอบ

5) ได้ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วย 214 คน จากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้งหมด 40 แห่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของค่าเฉลี่ยตัวแปรเกี่ยวกับสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน N=182

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
25 - 30 ปี	5	2.7
31 - 35 ปี	15	8.2
36 - 40 ปี	17	9.3
41 - 45 ปี	56	30.8
46 - 50 ปี	60	33.1
51 ปีขึ้นไป	29	15.9
สถานภาพสมรส		
คู่	108	59.4
โสด	57	31.3
หม้าย/หย่า/แยก	17	9.3
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	141	77.5
ปริญญาโท	41	22.5
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย		
1 - 5 ปี	113	62.2
6 - 10 ปี	48	26.7
11 - 15 ปี	9	4.9
16 ปีขึ้นไป	11	6.2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	39	21.4
ศัลยกรรม	23	12.6
สูติ-นรีเวชกรรม	16	8.8
กุมารเวชกรรม	16	8.8
ไอซียู	13	7.1
ออร์โธปิดิกส์	10	5.5
จิตเวช	5	2.7
หอผู้ป่วยรวม/อื่นๆ	60	33.0

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุ 46-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.8 และ 15.9 ตามลำดับ ส่วนช่วงอายุ 25-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.7 กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.3 รองลงมาคือ โสดและหม้าย/หย่า/แยก คิดเป็นร้อยละ 31.3 และ 9.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.5 ระดับปริญญาโท พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.5) ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ในช่วงเวลา 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือ ช่วงเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 และ ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยรวม กล่าวคือ หน่วยงานที่รวมทุกประเภทผู้ป่วย คิดเป็นร้อยละ 33.0 รองลงมาคือหอผู้ป่วยอายุรกรรม และศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 21.4 และ 12.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญ ของตัวแปรสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (N=182)

อันดับที่	รายการที่	สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
1	44	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.79	.42	มากที่สุด
2	73	ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยทุกครั้ง	4.78	.42	มากที่สุด
3	69	ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักการเคารพสิทธิของผู้ป่วย	4.76	.43	มากที่สุด
4	65	รับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตนเอง	4.75	.44	มากที่สุด
5	41	ปฏิบัติงานต่อผู้ป่วยด้วยความเมตตา	4.74	.44	มากที่สุด
6	63	มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและสถาบันสูงสุดของประเทศ	4.74	.45	มากที่สุด
7	68	ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.73	.44	มากที่สุด
8	45	ส่งเสริมให้สมาชิกทีมเชื่อมั่นในหลักการการทำความดี	4.72	.45	มากที่สุด
9	72	สามารถรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล	4.69	.48	มากที่สุด
10	42	ใช้หลักการบริหารบนความยุติธรรม ยึดถือความดี โดยไม่มีอคติ ลำเอียง	4.67	.51	มากที่สุด
11	71	สามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลได้	4.66	.47	มากที่สุด
12	62	ภูมิใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล	4.65	.54	มากที่สุด
13	74	ให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	.50	มากที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

อันดับที่	รายการที่	สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
14	70	นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างครบถ้วน	4.62	.51	มากที่สุด
15	46	ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ประสบปัญหาเดือดร้อนอยู่เสมอ	4.62	.52	มากที่สุด
16	8	รับฟังความคิดเห็น และปัญหาจากผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ	4.60	.57	มากที่สุด
17	4	ตัดสินปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	4.59	.53	มากที่สุด
18	43	ส่งเสริมสมาชิกในทีมให้มีกิริยาสำรวมทั้งกายและวาจาขณะปฏิบัติงาน	4.59	.53	มากที่สุด
19	47	มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สุภาพต่อบุคคลทุกระดับ	4.59	.54	มากที่สุด
20	1	ปฏิบัติงานด้วยความตรงต่อเวลา	4.59	.57	มากที่สุด
21	3	สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	4.58	.52	มากที่สุด
22	66	เต็มใจให้คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือในการพัฒนางานแก่หน่วยงานอื่น	4.58	.53	มากที่สุด
23	59	ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทหารอย่างเคร่งครัด	4.55	.51	มากที่สุด
24	50	มีแนวคิดเชิงบวกในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น	4.55	.52	มากที่สุด
25	49	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ	4.55	.52	มากที่สุด
26	19	มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหน่วยงาน	4.54	.54	มากที่สุด
27	64	ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อต้องร่วมงานพิธีสำคัญ	4.53	.56	มากที่สุด
28	52	ใช้ความอดทนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.52	.55	มากที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

อันดับที่	รายการที่	สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	$\overline{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
29	21	เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการบริการพยาบาล	4.51	.53	มากที่สุด
30	60	ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	4.51	.53	มากที่สุด
31	61	ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	4.51	.57	มากที่สุด
32	57	มีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสมอ	4.49	.53	มาก
33	2	สามารถประเมินปัญหาที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นได้	4.49	.54	มาก
34	9	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทาง การปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.49	.56	มาก
35	58	ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้หน่วยงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.49	.57	มาก
36	53	ใช้เหตุผลในการอธิบายข้อเท็จจริง โดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัว	4.49	.57	มาก
37	7	กระตือรือร้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.48	.54	มาก
38	55	สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้อย่างมีเหตุผล	4.47	.54	มาก
39	51	ปลอบใจสมาชิกเมื่อประสบความรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้	4.46	.54	มาก
40	10	มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน	4.45	.52	มาก
41	17	สามารถขอความร่วมมือ ติดต่อประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพอื่นได้	4.44	.56	มาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

อันดับที่	รายการที่	สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	$\overline{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
42	54	เข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ร่วมงาน	4.43	.56	มาก
43	67	จัดสวัสดิการพิเศษ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.43	.62	มาก
44	18	ได้รับการยอมรับในความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรทุกระดับ	4.42	.57	มาก
45	13	สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	4.42	.64	มาก
46	5	ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	4.41	.58	มาก
47	11	มีการวางแผนก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.39	.62	มาก
48	48	สามารถควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่หวั่นไหวง่าย เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.38	.62	มาก
49	15	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.37	.55	มาก
50	6	ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.37	.56	มาก
51	23	นำผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	4.34	.60	มาก
52	20	จัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.30	.64	มาก
53	14	ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้	4.29	.54	มาก
54	22	ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนการปรับปรุงการปฏิบัติงานพยาบาล	4.28	.65	มาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

อันดับที่	รายการที่	สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	$\overline{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
55	56	สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเมื่อมีเหตุจำเป็นได้โดยไม่มีเงื่อนไข	4.27	.66	มาก
56	12	สามารถกำหนดแผนงานได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์	4.23	.60	มาก
57	29	สามารถกระตุ้นให้บุคลากรให้เข้าร่วมประชุมวิชาการได้	4.21	.64	มาก
58	16	มีการบันทึกการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	4.18	.62	มาก
59	24	จัดหาเอกสาร ตำราทางวิชาการใหม่ๆ ไว้ในหน่วยงานสำหรับการค้นคว้าเสมอ	4.05	.71	มาก
60	36	ค้นคว้าหาความรู้ด้านสุขภาพจากการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้อย่างรวดเร็ว	4.00	.76	มาก
61	34	สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกหลักฐานการปฏิบัติงานได้	3.94	.74	มาก
62	39	วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานได้	3.86	.75	มาก
63	30	จัดให้มีพื้นที่อ่านหนังสือ ค้นคว้าข้อมูลอย่างเป็นสัดส่วนในหน่วยงาน	3.84	.82	มาก
64	38	สามารถประมวลผลจากการบันทึกข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	3.83	.79	มาก
65	25	จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	3.81	.79	มาก
66	40	สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	.77	มาก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 (ต่อ)

อันดับที่	รายการที่	สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	$\bar{X}$	SD	ระดับความสำคัญ
67	35	สามารถส่งข้อมูลข่าวสารให้ทีมสมาชิกทางจดหมายอิเลกทรอนิกส์ได้	3.76	.85	มาก
68	31	มีส่วนร่วมทำวิจัยกับบุคลากรในทีมการพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ	3.71	.86	มาก
69	28	มีส่วนร่วมในการจัดประกวดผลงานทางวิชาการในหน่วยงาน	3.70	.84	มาก
70	37	สามารถสอนวิธีการเข้าถึงข้อมูลที่ซับซ้อนจากระบบคอมพิวเตอร์แก่บุคลากรในทีมได้	3.70	.86	มาก
71	32	เป็นที่ปรึกษาด้านการทำวิจัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้	3.59	.96	มาก
72	33	สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยต่อสาธารณชนได้	3.38	.90	ปานกลาง
73	26	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในโรงพยาบาล	3.32	.78	ปานกลาง
74	27	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรนอกหน่วยงานของโรงพยาบาล	2.98	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่ารายการหรือตัวแปรทั้งหมด 74 รายการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.79-2.98 คือ มีความสำคัญโดยเฉลี่ยตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงปานกลาง มีรายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด 31 รายการ โดยที่ 3 ลำดับแรก คือรายการที่ 44 มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น รายการที่ 73 ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยทุกครั้ง และรายการที่ 69 ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักการเคารพสิทธิของผู้ป่วย โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.79, 4.78 และ 4.76 ตามลำดับ รายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีความสำคัญมากในระดับมาก 40 รายการ โดยที่ 3 ลำดับแรกคือ รายการที่ 57 มีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสมอ รายการที่ 2 สามารถประเมินปัญหาที่มีแนวโน้มว่าอาจเกิดขึ้นได้ และรายการที่ 9 ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ทั้ง 3 ลำดับ และมีค่าความแปรปรวนเท่ากับ 0.53 0.54 และ 0.56 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 รายการซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ รายการที่ 33 สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยต่อสาธารณชนได้ รายการที่ 26 ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในโรงพยาบาล และรายการที่ 27 ได้รับเชิญเป็นวิทยากรนอกหน่วยงานของโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.38, 3.32 และ 2.98 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการคำนวนค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 74 ตัวแปร ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ขนาด 74 x 74 เมื่อพิจารณาจากตาราง KMO and Bartlett's Test (ภาคผนวก ง) พบว่าค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin = .90 ซึ่งมากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1 แสดงว่าข้อมูลเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544: 270; ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2543: 142) และจาก Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ ได้ค่า Significance = .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544: 270) นั่นคือ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ แสดงว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน จึงใช้ตัวแปรในการวิเคราะห์ตัวประกอบได้ทั้งหมด และเมื่อวิเคราะห์ตัวประกอบโดยวิธีตัวประกอบหลัก (Principal Component Analysis) หมุนแกนแบบออโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธี (Varimax) ได้ตัวประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน และมีอิสระต่อกัน แต่ละตัวประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 มีจำนวน 14 ตัวประกอบ โดยเรียงลำดับตามค่าผลรวมของความแปรปรวนของตัวแปรที่อธิบายด้วยตัวประกอบจากมากไปหาน้อย (ดังแสดงในตารางที่ 5) และเพื่อให้ได้ตัวแปรน้อยที่สุดที่สามารถอธิบายตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงกำหนดให้ตัวประกอบมีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป (อุทุมพร จามรมาน, 2532) โดยแต่ละตัวแปรต้องมีน้ำหนักตัวประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ .3 ขึ้นไปซึ่งจะอธิบายความหมายตัวประกอบได้ดี (Burn & Grove, 2001: 534; Hair et al, 1995: 385; Tabachnick, 1996: 648) และถ้าตัวแปรใดอยู่บนตัวประกอบหลายตัว ใช้วิธีเลือกน้ำหนักตัวประกอบที่สูงสุด (อุทุมพร จามรมาน, 2532)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มี 10 ตัวประกอบ มีจำนวนตัวแปร 59 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 62.04 (ดังแสดงในตารางที่ 10)

ตารางที่ 10 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวน ของแต่ละตัวประกอบของสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตัวประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	7.150	9.662	9.662
2	6.549	8.851	18.512
3	6.396	8.643	27.156
4	6.206	8.386	35.542
5	4.667	6.307	41.849
6	4.302	5.814	47.663
7	3.052	4.124	51.787
8	2.624	3.545	55.332
9	2.578	3.483	58.815
10	2.389	3.229	62.044
11	2.297	3.104	65.148
12	2.144	2.897	68.045
13	1.553	2.099	70.143
14	1.195	1.615	71.759

จากตารางที่ 9 แสดงค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หลังการสกัดตัวประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีตัวประกอบหลัก (Principal Component Factor Analysis) หมุนแกนออโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax) ได้ตัวประกอบทั้งหมด 14 ตัวประกอบ มีค่าความแปรปรวนรวมหรือค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1.0 แต่ตัวประกอบที่มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไปมี 10 ตัวประกอบ ส่วน

อีก 3 ตัวประกอบ แม้จะมีค่าไอเกนมากกว่า 1 แต่มีตัวแปรที่อธิบายตัวประกอบไม่ถึง 3 ตัวจึงไม่นำมาเป็นตัวประกอบ (ข้อมูลจากภาคผนวก ง)

ตารางที่ 11 ตัวประกอบที่ 1 คุณลักษณะพยาบาลทหาร

อันดับที่	สมรรถนะที่	คุณลักษณะพยาบาลทหาร	น้ำหนักตัวประกอบ
1	64	ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อต้องร่วมในงานพิธีสำคัญ	.724
2	60	ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	.717
3	61	ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	.709
4	63	มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและสถาบันสูงสุดของประเทศ	.653
5	59	ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทหารอย่างเคร่งครัด	.613
6	62	ภูมิใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลให้แก่หน่วยงาน	.594
7	66	เต็มใจให้คำแนะนำ หรือความช่วยเหลือในการพัฒนางานแก่หน่วยงานอื่น	.594
8	67	จัดสวัสดิการพิเศษ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.564
9	58	ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้หน่วยงาน เต็มกำลังความสามารถ	.546
10	57	มีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสมอ	.423
11	56	สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเมื่อมีเหตุจำเป็นโดยไม่มีเงื่อนไข	.421
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 7.150 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 9.662	

จากตารางที่ 11 ตัวประกอบที่ 1 คุณลักษณะพยาบาลทหาร บรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 11 สมรรถนะ มีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.724 – 0.421 สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สมรรถนะที่ 64 ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อต้องร่วมในงานพิธีสำคัญ สมรรถนะที่ 60 ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และสมรรถนะที่ 61 ให้กำลังใจ หรือให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

จะเห็นได้ว่าตัวประกอบที่ 1 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบเท่ากับ 7.150 คิดเป็นร้อยละ 9.662 ของความแปรปรวนทั้งหมด สมรรถนะทั้งหมดอธิบายถึงการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น อุทิศตนเพื่อส่วนรวม ทุ่มเทกับการปฏิบัติงานให้หน่วยงาน และเข้าใจ

ความรู้สึกผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องดำรงตนให้อยู่ในระเบียบวินัยทหาร จึงตั้งชื่อให้เหมาะสมว่า ด้านคุณลักษณะพยาบาลทหาร

ตารางที่ 12 ตัวประกอบที่ 2 ด้านการจัดการ

อันดับที่	สมรรถนะที่	ด้านการจัดการ	น้ำหนักตัวประกอบ
1	12	สามารถกำหนดแผนงานได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์	.725
2	14	ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้	.681
3	5	ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	.661
4	11	มีการวางแผนก่อนการเริ่มปฏิบัติงานทุกครั้ง	.660
5	16	มีการบันทึกการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ	.651
6	10	มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน	.634
7	15	มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	.527
8	22	ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	.467
9	7	กระตือรือร้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	.464
10	6	ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	.431
11	24	จัดหาเอกสาร ตำราทางวิชาการใหม่ๆ ไว้ในหน่วยงานสำหรับการค้นคว้าเสมอ	.407
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 6.549 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 8.851	

จากตารางที่ 12 ตัวประกอบที่ 2 ด้านการจัดการ บรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 11 สมรรถนะ มีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.725 – 0.407 สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สมรรถนะที่ 12 สามารถกำหนดแผนงานได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ สมรรถนะที่ 14 ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ได้ และสมรรถนะที่ 5 ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

จะเห็นได้ว่า ตัวประกอบที่ 2 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ เท่ากับ 6.549 คิดเป็นร้อยละ 8.851 ของความแปรปรวนทั้งหมด สมรรถนะทั้งหมดอธิบายถึงการทำงานโดยเป็นผู้ที่มีการวางแผน การมอบหมาย การกำกับติดตาม ควบคุมงานให้เป็นไปตามแผนงาน รวมถึงการปรับปรุงงานอยู่เสมอ จึงตั้งชื่อสมรรถนะด้านนี้ว่า ด้านการจัดการ

ตารางที่ 13 ตัวประกอบที่ 3 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

อันดับที่	สมรรถนะที่	ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	น้ำหนักตัวประกอบ
1	68	ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ	.793
2	71	ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลได้	.766
3	72	สามารถรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	.752
4	70	นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างครบถ้วน	.729
5	69	ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักการเคารพสิทธิของผู้ป่วย	.708
6	74	ให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.642
7	73	ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยทุกครั้ง	.608
8	65	รับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตนเอง	.420
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 6.396 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 8.643	

จากตารางที่ 13 ตัวประกอบที่ 3 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล บรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 8 สมรรถนะ มีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.793 – 0.420 สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สมรรถนะที่ 68 ปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ สมรรถนะที่ 71 สามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลได้ และสมรรถนะที่ 72 สามารถรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

จะเห็นได้ว่า ตัวประกอบที่ 3 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ เท่ากับ 6.396 คิดเป็นร้อยละ 8.643 ของความแปรปรวนทั้งหมด สมรรถนะทั้งหมดอธิบายถึงการให้การพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการพยาบาล คำนึงถึงผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง โดยยึดหลักด้านความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นหลัก จึงตั้งชื่อสมรรถนะด้านนี้ว่า การปฏิบัติการพยาบาล

ตารางที่ 14 ตัวประกอบที่ 4 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

อันดับที่	สมรรถนะที่	ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	น้ำหนักตัวประกอบ
1	36	สามารถค้นคว้าหาความรู้ด้านสุขภาพจากการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้อย่างรวดเร็ว	.827
2	35	สามารถส่งข้อมูลข่าวสารให้ทีมสมาชิกทราบทางจดหมายอิเลกทรอนิกส์ได้	.822
3	40	สามารถใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.815
4	37	สามารถสอนวิธีการเข้าถึงข้อมูลที่ซับซ้อนจากระบบคอมพิวเตอร์แก่บุคลากรในทีมได้	.813
5	38	ประมวลผลจากการบันทึกข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	.807
6	34	ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกหลักฐานการปฏิบัติงานได้	.802
7	39	วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานจากระบบสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานได้	.753
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 6.396 ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 8.386	

จากตารางที่ 14 ตัวประกอบที่ 4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 7 สมรรถนะมีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.827 – 0.753 สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สมรรถนะที่ 36 สามารถค้นคว้าหาความรู้ด้านสุขภาพจากการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สมรรถนะที่ 35 สามารถส่งข้อมูลข่าวสารให้ทีมสมาชิกทราบทางจดหมายอิเลกทรอนิกส์ได้ และสมรรถนะที่ 40 ใช้คอมพิวเตอร์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นว่า ตัวประกอบที่ 4 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ เท่ากับ 6.396 คิดเป็นร้อยละ 8.386 ของความแปรปรวนทั้งหมด สมรรถนะทั้งหมดอธิบายถึงความสามารถในการเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการค้นคว้าหาความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับส่งข้อมูลในหน่วยงาน รวมถึงการจัดการกับข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานได้ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อสมรรถนะด้านนี้ว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 15 ตัวประกอบที่ 5 ด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น

อันดับที่	สมรรถนะที่	ด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น	น้ำหนักตัวประกอบ
1	48	สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่หวั่นไหวง่ายเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	.665
2	55	สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้อย่างมีเหตุผล	.633
3	49	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ	.632
4	50	มีแนวคิดเชิงบวกในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้อื่น	.629
5	53	ใช้เหตุผลในการอธิบายข้อเท็จจริงโดยไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัว	.602
6	54	เข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ร่วมงาน	.518
7	51	ปลอบใจสมาชิกเมื่อประสบความรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้	.511
8	52	ใช้ความอดทนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	.553
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 4.667 ร้อยละของความแปรปรวน = 6.307	

จากตารางที่ 15 ตัวประกอบที่ 5 ด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น บรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 8 สมรรถนะ มีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.665 - 0.553 สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สมรรถนะที่ 48 สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่หวั่นไหวง่ายเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สมรรถนะที่ 55 สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้อย่างมีเหตุผล และสมรรถนะที่ 49 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ

จะเห็นว่า ตัวประกอบที่ 5 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ เท่ากับ 4.667 คิดเป็นร้อยละ 6.307 ของความแปรปรวนทั้งหมด สมรรถนะทั้งหมดอธิบายถึงการเป็นผู้มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง ใช้เหตุผลในการคิดพิจารณา เป็นผู้มีแนวคิดเชิงบวก เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้ร่วมงานได้ดี จึงตั้งชื่อสมรรถนะด้านนี้ให้เหมาะสมว่า ด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น

ตารางที่ 16 ตัวประกอบที่ 6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

อันดับที่	สมรรถนะที่	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	น้ำหนักตัวประกอบ
1	43	ส่งเสริมสมาชิกในทีมให้มีกิริยาสำรวมทั้งกายและวาจาขณะปฏิบัติงาน	.739
2	44	มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	.683
3	41	ปฏิบัติงานต่อผู้อื่นด้วยความเมตตา	.589
4	42	ใช้หลักการบริหารบนความยุติธรรม ยึดถือความดี โดยไม่มีอคติ ลำเอียง	.587
5	45	ส่งเสริมให้สมาชิกเชื่อมั่น ในหลักการทำดี	.580
6	47	มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สุภาพต่อบุคคลทุกระดับ	.553
7	46	มีเมตตา ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ประสบปัญหาเดือดร้อนอยู่เสมอ	.500
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 4.302 ร้อยละความแปรปวน = 5.814	

จากตารางที่ 16 ตัวประกอบที่ 6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม บรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 5 สมรรถนะ มีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.739 - 0.553 สมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สมรรถนะที่ 43 ส่งเสริมสมาชิกในทีมให้มีกิริยาสำรวมทั้งกายและวาจาขณะปฏิบัติงาน สมรรถนะที่ 44 มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น และสมรรถนะที่ 41 ปฏิบัติงานต่อผู้อื่นด้วยความเมตตา

จะเห็นว่า ตัวประกอบที่ 6 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ เท่ากับ 4.302 คิดเป็นร้อยละ 5.814 ของความแปรปรวนทั้งหมด สมรรถนะทั้งหมดอธิบายถึงการเป็นผู้มีความสำรวม ซื่อสัตย์ยุติธรรม มีเมตตา สุภาพ ส่งเสริมให้สมาชิกทำความดี ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อสมรรถนะด้านนี้ให้เหมาะสมว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตารางที่ 17 ตัวประกอบที่ 7 ด้านการบริหารงานคุณภาพ

อันดับที่	สมรรถนะที่	การบริหารงานคุณภาพ	น้ำหนักตัวประกอบ
1	19	มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหน่วยงาน	.753
2	21	เปิดโอกาสให้บุคคลากรเสนอแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงการบริการพยาบาล	.634
3	20	จัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง	.617
4	23	นำผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	.529
5	9	ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	.429
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 3.052 ร้อยละความแปรปวน = 4.124	

จากตารางที่ 17 ตัวประกอบที่ 7 ด้านการบริหารงานคุณภาพ บรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 5 สมรรถนะ มีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.753 - 0.429 สมรรถนะที่มีน้ำหนักตัวประกอบสูงสุด 3 อันดับแรกคือ สมรรถนะที่ 19 มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของหน่วยงาน สมรรถนะที่ 21 เปิดโอกาสให้บุคคลากรเสนอแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงการบริการพยาบาล และสมรรถนะที่ 20 จัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง

จะเห็นว่า ตัวประกอบที่ 7 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ เท่ากับ 3.052 คิดเป็นร้อยละ 4.124 ของความแปรปรวนทั้งหมด ตัวแปรทั้ง 4 บรรยายถึงความสามารถในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ให้บุคลากรในทีมมีส่วนร่วมในการพัฒนางานทุกขั้นตอน ทั้งการเสนอแนวทาง การจัดกิจกรรม เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อสมรรถนะด้านนี้ให้เหมาะสมว่า ด้านการบริหารงานคุณภาพ

ตารางที่ 18 ตัวประกอบที่ 8 ด้านการแก้ปัญหา

อันดับที่	สมรรถนะที่	ด้านการแก้ปัญหา	น้ำหนักตัวประกอบ
1	3	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้	.771
2	2	สามารถประเมินปัญหาที่มีแนวโน้มว่าอาจเกิดขึ้นได้	.744
3	4	ตัดสินปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	.491
4	13	สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้	.400
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 2.624 ร้อยละความแปรปวน = 3.545	

จากตารางที่ 18 ตัวประกอบที่ 8 ด้านการแก้ปัญหาบรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 4 สมรรถนะ มีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.771 - 0.400 สมรรถนะทั้ง 4 คือ สมรรถนะที่ 3 สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ สมรรถนะที่ 2 สามารถประเมินปัญหาที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นได้ สมรรถนะที่ 4 ตัดสินปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และสมรรถนะที่ 4 สามารถจัดการความขัดแย้ง

จะเห็นว่า ตัวประกอบที่ 8 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ เท่ากับ 2.624 คิดเป็นร้อยละ 3.545 ของความแปรปรวนทั้งหมด สมรรถนะทั้ง 4 บรรยายถึง การประเมินแนวโน้มของปัญหา การแก้ปัญหา และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อสมรรถนะด้านนี้ให้เหมาะสมว่า ด้านการแก้ปัญหา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ตัวประกอบที่ 9 ด้านการวิจัย

อันดับที่	สมรรถนะที่	ด้านการวิจัย	น้ำหนักตัวประกอบ
1	32	เป็นที่ปรึกษาด้านการทำวิจัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้	.760
2	33	สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยต่อสาธารณชนได้	.694
3	31	มีส่วนร่วมทำวิจัยกับบุคลากรในทีมการพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ	.561
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 2.578	
		ร้อยละความแปรปวน = 3.483	

จากตารางที่ 19 ตัวประกอบที่ 9 การวิจัย บรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 3 สมรรถนะ มีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.760 - 0.561 สมรรถนะทั้ง 3 คือ สมรรถนะที่ 32 เป็นที่ปรึกษาด้านการทำวิจัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้ สมรรถนะที่ 33 สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยต่อสาธารณชนได้ และสมรรถนะที่ 31 มีส่วนร่วมทำวิจัยกับบุคลากรในทีมการพยาบาลและทีมสหสาขาวิชาชีพ

จะเห็นว่า ตัวประกอบที่ 9 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ เท่ากับ 2.578 คิดเป็นร้อยละ 3.483 ของความแปรปรวนทั้งหมด ตัวแปรทั้ง 3 บรรยายถึง การเป็นผู้มีความสามารถในการเป็นที่ปรึกษา การมีส่วนร่วมในการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิจัยได้ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อสมรรถนะด้านนี้ให้เหมาะสมว่า ด้านการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ตัวประกอบที่ 10 ด้านการประสานงาน

อันดับที่	สมรรถนะที่	ด้านการประสานงาน	น้ำหนักตัวประกอบ
1	29	สามารถกระตุ้นให้บุคลากรให้เข้าร่วมประชุมวิชาการได้	.681
2	28	มีส่วนร่วมในการจัดประกวดผลงานทางวิชาการในหน่วยงาน	.544
3	17	สามารถติดต่อประสานงานกับ สหสาขาวิชาชีพอื่นได้	.530
4	25	จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	.445
		ค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 2.389 ร้อยละความแปรปวน = 3.229	

จากตารางที่ 20 ตัวประกอบที่ 10 การประสานงาน บรรยายได้ด้วยสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย 4 สมรรถนะ มีน้ำหนักตัวประกอบมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ตั้งแต่ 0.681 - 0.445 สมรรถนะทั้ง 4 คือ สมรรถนะที่ 29 สามารถกระตุ้นให้บุคลากรให้เข้าร่วมประชุมวิชาการได้ สมรรถนะที่ 28 มีส่วนร่วมในการจัดประกวดผลงานทางวิชาการในหน่วยงาน สมรรถนะที่ 17 สามารถติดต่อประสานงานกับ สหสาขาวิชาชีพอื่นได้ สมรรถนะตัวแปรที่ 25 จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน

จะเห็นว่า ตัวประกอบที่ 10 เป็นแหล่งของความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ เท่ากับ 2.389 คิดเป็นร้อยละ 3.229 ของความแปรปรวนทั้งหมด สมรรถนะทั้ง 4 บรรยายถึง การเป็นผู้กระตุ้นบุคลากรในทีมสุขภาพให้มีส่วนร่วม และมีความสนใจในงานด้านวิชาการ การเป็นผู้ติดต่อประสานงาน จัดกิจกรรมวิชาการกับทีมบริการด้านสุขภาพได้ และสามารถนำเสนอผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อสมรรถนะด้านนี้ให้เหมาะสมว่า ด้านการประสานงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป เนื่องจากประชากรมีจำนวนน้อย จึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวนทั้งหมด 214 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างจากรายละเอียดสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ครอบคลุมสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 7 ท่าน มีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น 74 ข้อ จำแนกเป็น 9 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ มีข้อคำถาม 10 ข้อ ด้านการบริหารจัดการ มีข้อคำถาม 10 ข้อ ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล มีข้อคำถาม 8 ข้อ ด้านวิชาการและงานวิจัย มีข้อคำถาม 10 ข้อ ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ มีข้อคำถาม 8 ข้อ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีข้อคำถาม 8 ข้อ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีข้อคำถาม 10 ข้อ ด้านความอดทนมีวินัย มีข้อคำถาม 12 ข้อ และด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีข้อคำถาม 10 ข้อ แบบสอบถามชุดนี้ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.92 นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เมื่อวันที่ 16-30 กันยายน 2553 ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด คำนวนหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ .97 นอกจากนี้ยังได้ตรวจสอบเงื่อนไขการใช้สถิติวิเคราะห์ตัวประกอบก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีความเหมาะสม เป็นข้อมูลที่ตรงตามข้อกำหนดของการวิเคราะห์ตัวประกอบทุกประการ จึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) สถิติที่ใช้คือ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามรายข้อ วิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Extraction) ด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนตัวประกอบแบบออโธโกนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลสกัดตัวประกอบและหมุนแกนตัวประกอบแล้ว ได้ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 10 ตัวประกอบ โดยเรียงลำดับจากค่าผลรวมความแปรปรวนของตัวประกอบ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ตัวประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะพยาบาลทหาร

1.2 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการจัดการ

1.3 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล

1.4 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.5 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น

1.6 ตัวประกอบสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1.7 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการบริหารงานคุณภาพ

1.8 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการแก้ปัญหา

1.9 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการวิจัย

1.10 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการประสานงาน

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะย่อยที่อธิบายแต่ละตัวประกอบ

2.1 ตัวประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะพยาบาลทหาร

ตัวประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะพยาบาลทหาร มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 7.150 คิดเป็นร้อยละ 9.662 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่าสมรรถนะดังกล่าว อธิบายถึงผู้มีคุณลักษณะการเป็นทหารอาชีพ มีทั้งหมด 11 สมรรถนะ เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ

สมรรถนะที่ 64 ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อต้องร่วมงานสำคัญ

สมรรถนะที่ 60 ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

สมรรถนะที่ 61 ให้กำลังใจและรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น

สมรรถนะที่ 63 มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและสถาบันสูงสุดของประเทศ

สมรรถนะที่ 59 ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทหารอย่างเคร่งครัด

สมรรถนะที่ 62 ภูมิใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลในหน่วยงาน

สมรรถนะที่ 66 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการพัฒนาแก่หน่วยงานอื่น

สมรรถนะที่ 67 จัดสวัสดิการพิเศษเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สมรรถนะที่ 58 ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

สมรรถนะที่ 57 มีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเสมอ

สมรรถนะที่ 56 สามารถปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเมื่อมีเหตุจำเป็น โดยไม่มีเงื่อนไข

2.2 **ตัวประกอบสมรรถนะด้านการจัดการ**

ตัวประกอบสมรรถนะด้านการจัดการ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบ เท่ากับ 6.549 คิดเป็นร้อยละ 8.85 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่า สมรรถนะดังกล่าวอธิบายถึงผู้มีความสามารถด้านการจัดการ มีทั้งหมด 11 สมรรถนะ เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบ จากมากไปหาน้อย คือ

สมรรถนะที่ 12 สามารถกำหนดแผนงานได้ครอบคลุมวัตถุประสงค์

สมรรถนะที่ 14 ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

สมรรถนะที่ 5 ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 11 มีการวางแผนก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกครั้ง

สมรรถนะที่ 16 มีการบันทึกการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 10 มุ่งมั่นปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน

สมรรถนะที่ 15 มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

สมรรถนะที่ 22 ใช้หลักฐานเชิงประจักษ์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

สมรรถนะที่ 7 กระตือรือร้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 6 ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 24 จัดหาเอกสาร ตำราใหม่ๆ มาไว้ในหน่วยงานสำหรับการค้นคว้า

2.3 **ตัวประกอบสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล**

ตัวประกอบสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 6.396 คิดเป็นร้อยละ 8.643 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่า สมรรถนะดังกล่าวอธิบายถึงผู้ที่มีคุณลักษณะด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีทั้งหมด 8 สมรรถนะเรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ

สมรรถนะที่ 68 ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

สมรรถนะที่ 71 ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาลได้

สมรรถนะที่ 72 สามารถรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

สมรรถนะที่ 70 นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างครบถ้วน

สมรรถนะที่ 69 ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักการเคารพสิทธิผู้ป่วย

สมรรถนะที่ 74 ให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 73 ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยทุกครั้ง

สมรรถนะที่ 65 รับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตน

2.4 **ตัวประกอบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ**

ตัวประกอบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 6.396 คิดเป็นร้อยละ 8.386 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่า สมรรถนะดังกล่าวอธิบายถึงผู้ที่มีคุณลักษณะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทั้งหมด 7 สมรรถนะ เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ

สมรรถนะที่ 36 สามารถค้นคว้าหาความรู้ด้านสุขภาพจากการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้อย่างรวดเร็ว

สมรรถนะที่ 35 ส่งข้อมูลข่าวสารให้ทีมสมาชิกทราบทางจดหมายอิเลกทรอนิคส์ได้

สมรรถนะที่ 40 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 37 สอนวิธีการเข้าถึงข้อมูลที่ซับซ้อนจากคอมพิวเตอร์ได้

สมรรถนะที่ 38 ประมวลผลจากการบันทึกข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว

สมรรถนะที่ 34 ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกหลักฐานการปฏิบัติงานได้

สมรรถนะที่ 39 วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานจากระบบสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2.5 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น

ตัวประกอบสมรรถนะด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 4.667 คิดเป็นร้อยละ 6.307 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่า สมรรถนะดังกล่าว อธิบายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น มีทั้งหมด 8 สมรรถนะคือ

สมรรถนะที่ 48 สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองไม่ให้หวั่นไหวเมื่อประสบปัญหา

สมรรถนะที่ 55 สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองได้อย่างมีเหตุผล

สมรรถนะที่ 49 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยตวามเข้าใจ

สมรรถนะที่ 50 มีแนวคิดเชิงบวกในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานผู้อื่น

สมรรถนะที่ 53 ใช้เหตุผลในการอธิบายข้อเท็จจริงมากกว่าใช้ความรู้สึกส่วนตัว

สมรรถนะที่ 54 เข้าใจความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ร่วมงาน

สมรรถนะที่ 51 ปลอบใจสมาชิกเมื่อประสบความรู้สึกผิดหวัง ท้อแท้

สมรรถนะที่ 52 ใช้ความอดทนในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.6 ตัวประกอบสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวประกอบสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 4.302 คิดเป็นร้อยละ 5.81 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่าสมรรถนะดังกล่าว อธิบายถึงผู้ที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีทั้งหมด 5 สมรรถนะเรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อยคือ

สมรรถนะที่ 43 ส่งเสริมสาชิกในทีมมีกิริยาสำรวมทั้งกายและวาจาขณะปฏิบัติงาน

สมรรถนะที่ 44 มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น

สมรรถนะที่ 41 ปฏิบัติงานต่อผู้อื่นด้วยความเมตตา

สมรรถนะที่ 47 มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สุภาพต่อบุคคลทุกระดับ

สมรรถนะที่ 46 มีเมตตา ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ประสบปัญหาเดือดร้อนอยู่เสมอ

2.7 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการบริหารงานคุณภาพ

ตัวประกอบสมรรถนะด้านการบริหารงานคุณภาพ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 3.052 คิดเป็นร้อยละ 4.12 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่าสมรรถนะดังกล่าว อธิบายถึงผู้ที่มีคุณลักษณะด้านการบริหารงานคุณภาพ มีทั้งหมด 5 สมรรถนะเรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อยคือ

สมรรถนะที่ 19 มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน

สมรรถนะที่ 21 เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงการบริการพยาบาลคุณภาพบริการ

สมรรถนะที่ 20 จัดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพในหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 9 ให้ผู้ปฏิบัตงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน

2.8 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการแก้ปัญหา

ตัวประกอบสมรรถนะด้านการแก้ปัญหา มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 2.624 คิดเป็นร้อยละ 3.54 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่าสมรรถนะดังกล่าว อธิบายถึงผู้ที่มีคุณลักษณะด้านการแก้ปัญหา มีทั้งหมด 4 สมรรถนะ เรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ

สมรรถนะที่ 3 สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

สมรรถนะที่ 2 สามารถประเมินปัญหาที่มีแนวโน้มว่าอาจเกิดขึ้นได้

สมรรถนะที่ 4 ตัดสินปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

สมรรถนะที่13 สามารถจัดการความขัดแย้งที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้

2.9 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการวิจัย

ตัวประกอบสมรรถนะด้านการวิจัย มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 2.578 คิดเป็นร้อยละ 3.48 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่า สมรรถนะดังกล่าว

อธิบายถึงผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ด้านการทำงานวิจัย มีทั้งหมด 3 สมรรถนะเรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ

สมรรถนะที่ 32 เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัยแก่บุคลากรในหน่วยงานได้

สมรรถนะที่ 33 สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยต่อสาธารณชนได้

สมรรถนะที่ 31 มีส่วนร่วมในการทำวิจัยกับบุคลากรในทีมการพยาบาลและสหสาขาวิชาชีพได้

2.10 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการประสานงาน

ตัวประกอบสมรรถนะด้านการประสานงาน มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 2.389 คิดเป็นร้อยละ 3.23 เมื่อพิจารณาสมรรถนะที่อธิบายตัวประกอบด้านนี้ พบว่าสมรรถนะดังกล่าว อธิบายถึงผู้ที่มีคุณลักษณะด้านการประสานงาน มีทั้งหมด 4 สมรรถนะเรียงลำดับตามน้ำหนักตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ

สมรรถนะที่ 29 กระตุ้นบุคลากรให้เข้าร่วมประชุมวิชาการได้

สมรรถนะที่ 28 มีส่วนร่วมในการจัดประกวดผลงานทางวิชาการในหน่วยงาน

สมรรถนะที่ 17 สามารถติดต่อประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพได้ดี

สมรรถนะที่ 25 จัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัยใหม่ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. **ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

จากผลการวิจัย ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีทั้งหมด 10 ตัวประกอบ ได้แก่ ตัวประกอบด้านคุณลักษณะการพยาบาลทหาร ด้านการจัดการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการบริหารงานคุณภาพ ด้านการแก้ปัญหา ด้านการวิจัย และด้านการประสานงาน ซึ่งเรียงตามลำดับค่าความแปรปรวนของตัวประกอบจากมากไปหาน้อย คือ 7.150, 6.549, 6.396, 6.206, 4.667, 4.302, 3.052, 2.624, 2.578 และ 2.389 ตามลำดับ เนื่องจากผู้วิจัยวิเคราะห์ตัวประกอบ ด้วยวิธีการสกัดตัวประกอบหลัก (Principle Component Analysis) และหมุนแกนแบบออโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวริแมกซ์ (Varimax) ซึ่งสามารถ

อธิบายค่าความแปรปรวนของตัวประกอบทุกตัวประกอบได้ครบถ้วน และทุกตัวประกอบที่ได้เป็นอิสระต่อกันไม่มีความสัมพันธ์กัน (อุทุมพร จามรมาน, 2532)

งานวิจัยนี้ได้ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นอิสระต่อกัน จำนวน 10 ตัวประกอบ คือ คุณลักษณะการเป็นพยาบาลทหาร การจัดการ การปฏิบัติการพยาบาล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเป็นผู้มีคุณควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น ธรรมและจริยธรรม การบริหารงานคุณภาพ การแก้ปัญหา การวิจัย และการประสานงาน

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีหน้าที่ให้การรักษา ดูแล ช่วยเหลือทั้งข้าราชการ ครอบครัว และประชาชนทั่วไป บุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีบทบาทเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารควบคู่กันไป ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลทั่วไป คือในบทบาทของทหาร ต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบ ข้อบังคับตามแบบธรรมเนียมทหาร ต้องเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด รวมถึงการปฏิบัติภารกิจด่วน เหตุฉุกเฉิน เหตุการณ์ความไม่สงบ หรือเมื่อได้รับการร้องขอจากหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ผ่านมาทางผู้อำนวยการโรงพยาบาล ดังนั้นพยาบาลทุกระดับจะต้องตั้งมั่นในหน่วยของตนเช่นเดียวกับนายทหารทุกนายที่ปฏิบัติงานในกระทรวงกลาโหม จะเห็นได้ว่าภารกิจดังกล่าวมานั้นแสดงถึงความเป็นผู้เสียสละ อดทน ทุ่มเทในการปฏิบัติงานแม้ในยามฉุกเฉิน ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้เป็นผลจากการได้รับการฝึกอบรม ปลูกฝังให้อยู่ในระเบียบวินัยทหาร ตั้งแต่ขณะศึกษาเป็นนักเรียนพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดต่างๆ ของกระทรวงกลาโหม และภายหลังสำเร็จการศึกษาเป็นนายทหาร จะได้รับการอบรมนายทหาร เกี่ยวกับแบบธรรมเนียมทหาร รวมถึงได้รับการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านการพยาบาลภายในหอผู้ป่วย

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องทำหน้าที่ในฐานะผู้บริหารและผู้ให้บริการ กล่าวคือ ต้องมีการจัดการ การวางแผน และมอบหมายงานให้กับบุคลากร การปรับปรุงงาน ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ การแสดงออกถึงการเป็นผู้ชำนาญการ เป็นผู้มีทักษะการปฏิบัติการพยาบาล เป็นผู้นิเทศการพยาบาลแก่บุคลากร เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานด้วยความรอบคอบ ต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี มีเหตุผล มีความสามารถในด้านวิชาการและการทำงานวิจัย รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนางานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการศึกษาและแนวคิดสมรรถนะของ Greenberg-Walt & Robertson (2001), Goleman (2002), Sutto (2008), Austin (2007), จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538), กองการพยาบาล สำนักปลัดกลาโหม (2539), ประสบชัย เกษมสันต์ (2552), บุญเยี่ยม สาริมาน (2536), คุณลักษณะทหารสังกัดกลาโหม (2552) และ รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550) พบว่ามีความสอดคล้องกันและแตกต่างกันในบางเรื่อง ดังนี้

ตัวประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านคุณลักษณะพยาบาลทหาร เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึงการเป็นผู้มีความเสียสละ ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ อยู่ในระเบียบวินัยทหาร ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ภูมิใจในการปฏิบัติงานให้หน่วยงาน และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันสูงสุดของประเทศ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการเป็นทหารอาชีพของบุญเยี่ยม สาริมาน (2536), ประสบชัย เกษมสันต์(2552), สำนักปลัดกลาโหม(2552) และใกล้เคียงการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ของจันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538) ที่พบคุณลักษณะของผู้นำที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังผลการศึกษาที่พบตัวประกอบด้านที่ 1 คือ ภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการเสียสละ และอุทิศตนเพื่อส่วนรวม

ตัวประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการจัดการ เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึง การกำหนดและวางแผนงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การปรับปรุงงาน ความมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการจัดการของ จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538), รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550), Sutto (2008) ซึ่งพบตัวประกอบการมีมาตรฐานการทำงาน มีการจัดระบบงาน ซึ่งคล้ายกับ ประสบชัย เกษมสันต์ (2552) และสำนักปลัดกลาโหม (2552) ที่พบตัวประกอบบด้านที่ 2 มีการจัดระบบงาน และด้านที่ 3 การอำนวยการและการสื่อสารที่ดี

ตัวประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึง การให้การพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย การประเมินและรายงานความเสี่ยง ซึ่งมีความสอดคล้องกับ การศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ของจันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538) ที่พบสมรรถนะด้านที่ 7 คือการปฏิบัติการพยาบาลโดยการวางแผนและใช้กระบวนการพยาบาล และการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ของรุ่งทิวา ปัญญานาม (2550) ที่พบสมรรถนะด้านที่ 5 คือ ทักษะด้านการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ การนำมาตราฐานการพยาบาลและกระบวนการพยาบาลมาใช้ดูแลผู้ป่วย และสอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะพยาบาลระดับผู้บริหารสังกัดกองทัพบก ของ Sutto (2008) ด้านที่ 4 คือการมีทักษะด้าน

การปฏิบัติงาน และการศึกษาสมรรถนะพยาบาลระดับผู้บริหารสังกัดกองทัพอากาศ ของ Austin (2007) ด้านที่ 1 คือ ทักษะในด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ตัวประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึง การเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการค้นคว้า การเก็บและรับส่งข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงข้อมูลอิเลกทรอนิคส์ได้อย่างรวดเร็ว การประมวลผลและการบันทึกผลการปฏิบัติงานด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ของ กาญจนา อาชีพ (2549), รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550), Greenberg-Walt & Robertson (2001) และ Goleman (2002)

ตัวประกอบที่ 5 สมรรถนะด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึง ผู้มีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ใช้เหตุผลในการคิดพิจารณา เป็นผู้มีแนวคิดเชิงบวก รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ของ รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550), Goleman (2002), Greenberg-Walt & Robertson (2001)

ตัวประกอบที่ 6 สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึง ลักษณะความประพฤติที่สุภาพสำรวมทั้งกาย วาจา และใจ มีความเมตตาต่อผู้ร่วมงาน เชื่อมั่นในการทำความดี มีความซื่อสัตย์ยุติธรรมต่อตนเองและผู้อื่น สอดคล้องกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยฝ่ายการพยาบาล (2549) ที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน สอดคล้องกับการศึกษาองค์ประกอบ สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ของจันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538) และสำนักปลัดกลาโหม (2552) คุณลักษณะดังกล่าวเป็นบุคลิกลักษณะที่สัมพันธ์กับงานวิชาชีพพยาบาล เหมาะกับการที่ต้องดูแลผู้ป่วยด้วยความเมตตา มีธรรมะในใจ เป็นความงามจากภายในที่สะท้อนออกสู่ภายนอก ผนวกกับความงามจากภายนอกด้วยเครื่องแบบสีขาว

ตัวประกอบที่ 7 สมรรถนะด้านการบริหารงานคุณภาพ เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึง กระบวนการ-พัฒนา การจัดกิจกรรมคุณภาพ พัฒนาปรับปรุงงาน สร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางปฏิบัติงานคุณภาพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ Greenberg-Walt & Robertson (2001) ในด้านที่ 10 คือสามารถพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ของจันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538) ด้านการตระหนักในงานวิจัยต่อการพัฒนาการพยาบาล, สำนักการพยาบาล (2548) และกาญจนา อาชีพ (2549) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาวิธีการทำงาน การพัฒนาการบริการ รวมถึงการศึกษาบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ของน้ำฝน โดมกลาง (2550) พบสมรรถนะด้านที่ 3 การบริการและพัฒนาคุณภาพบริการ

ตัวประกอบที่ 8 สมรรถนะด้านการแก้ปัญหา เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึง ความสามารถในการประเมินปัญหา ตัดสินปัญหา และแก้ปัญหา อันเกิดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาประเมินสมรรถนะบุคคล ของAustin (2007) ที่มีสมรรถนะด้านที่ 5 การมีไหวพริบในการตัดสินใจ และการศึกษาของจันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538) ที่มีองค์ประกอบสมรรถนะด้านที่ 1 ภาวะผู้นำที่ต้องเป็นผู้มีไหวพริบในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สอดคล้องกับการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย และรุ่งทิวา ปัญญานาม (2550) ที่พบสมรรถนะด้านที่ 1 ทักษะการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ โดยการใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ตัวประกอบที่ 9 สมรรถนะด้านการวิจัย เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึง ความสามารถในการทำวิจัย การมีส่วนร่วมและเป็นที่ปรึกษางานวิจัย สอดคล้องกับการศึกษาของจันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538) ที่พบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านที่ 5 คือ สมรรถนะด้านวิชาการ สามารถทำวิจัย นำเสนอวิจัย ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยแก่บุคลากร และสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550) ที่พบสมรรถนะด้านที่ 2 คือ เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัย และสอดคล้องกับการศึกษาบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ของน้ำฝน โดมกลาง (2550) ที่พบสมรรถนะด้านที่ 6 คือ สนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ตัวประกอบที่ 10 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง เป็นตัวประกอบที่อธิบายถึงการประสานความร่วมมือระหว่างสหสาขาวิชาชีพ การกระตุ้นให้บุคคลากรเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น งานวิชาการ การจัดประชุมนำผลงาน สอดคล้องกับคุณลักษณะทางทหารกำหนดโดยสำนักปลัดกลาโหม (2552) ในด้านที่ 3 คือ การอำนวยการและการสื่อสารที่ดี และสอดคล้องกับการศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย ของรุ่งทิวา ปัญญานาม (2550) ที่พบสมรรถนะด้านที่ 1 คือ ทักษะการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2. สมรรถนะที่อธิบายลักษณะตัวประกอบ

จากผลการวิจัยที่พบตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 10 ตัวประกอบ แต่ละตัวประกอบมีสมรรถนะที่อธิบายลักษณะตัวประกอบที่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านคุณลักษณะการเป็นพยาบาลทหาร

ตัวประกอบที่ 1 เป็นตัวประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะการเป็นพยาบาลทหาร มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 7.150 คิดเป็นร้อยละ 9.662 ของความ

แปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.724 – 0.546 จำนวน 11 สมรรถนะที่อธิบายถึงด้านการมีจรรยาบรรณของทหาร ได้แก่ ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อต้องร่วมงานสำคัญ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและสถาบันสูงสุดของประเทศ ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยทหารอย่างเคร่งครัด ภูมิใจในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน เต็มใจให้คำแนะนำและช่วยเหลือหน้วยงานทุ่มเทในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการเพื่อสร้างกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ตัวแปรเหล่านี้แสดงถึงคุณลักษณะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเมื่อต้องเข้าร่วมงานสำคัญแม้มิได้มีการแจ้งล่วงหน้า และยินดีปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรและเข้าร่วมในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณตนทุกนาย ซึ่งประกอบด้วยพยาบาลประจำการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ซึ่งมีภารกิจ หน้าที่จัดอยู่ในสายแพทย์ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศตามลำดับ มีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 2 บทบาทคือ ทหารอาชีพ เมื่อต้องปฏิบัติงานในองค์การทหาร และบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของความเป็นทหาร ต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และต้องปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมทหารเช่นเดียวกับทหารทั่วไป โดยจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎระเบียบและข้อบังคับของทหารจะแตกต่างจากพลเรือนทั่วไป (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก, 2546) ตามที่มีระบุไว้อย่างชัดเจนว่า ทหารอาชีพ (Military Professionalism) ต้องพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ตนกระทำ (โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, 2551) และในขณะเดียวกันต้องปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลวิชาชีพได้อย่างครบถ้วนเมื่อเป็นบทบาทเฉพาะบทบาทหนึ่งในองค์การทหาร คือมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลผู้เจ็บป่วยหรือผู้รับบริการตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์เช่นกัน

นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย คอยให้คำแนะนำ ให้กำลังใจช่วยเหลือหน่วยงานต่างๆ จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา นอกจากจะต้องเป็นผู้เสียสละเวลาส่วนตัวแล้ว ยังช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาระดับล่าง โดยการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศการอยู่ร่วมกันในทีมให้เป็นไปอย่างกันเอง รักใคร่

ดังที่ Morris (1979) กล่าวว่า การปฏิบัติต่างๆ ของผู้บังคับบัญชา โดยการไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ของตน และไม่เห็นแก่บุญคุณหรือความแค้นส่วนตัว ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา

2.2 ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการจัดการ

ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการจัดการ เป็นตัวประกอบสำคัญอันดับ 2 มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบคือ 6.549 คิดเป็นร้อยละ 8.85 ของความแปรปรวนทั้งหมด สามารถบรรยายได้ด้วย 11 สมรรถนะได้แก่ สามารถกำหนดแผนงานได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผน และบันทึกก่อนเริ่มการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงาน สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในหน่วยงาน คือ วางแผน ควบคุม และการปรับปรุงงาน เป็นความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ต้องใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การบริการผู้ป่วยเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ระบุไว้ขององค์การ จากการศึกษาของ ศุภรา อภิญญานนท์ (2549) พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในอนาคต ด้านการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบ- ด้วย การปรับปรุงวิธีการและกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผน และควบคุมงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลได้

2.3 ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านปฏิบัติการพยาบาล เป็นตัวประกอบสำคัญอันดับ 3 มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 6.396 คิดเป็นร้อยละ 8.643 ของความแปรปรวนทั้งหมด สามารถบรรยายได้ด้วย 8 สมรรถนะได้แก่ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติการพยาบาล สามารถรายงานความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยอย่างครบถ้วน ปฏิบัติการพยาบาลโดยยึดหลักการเคารพสิทธิผู้ป่วย ให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้การพยาบาลโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยทุกครั้ง และรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตน เนื่องจากการปฏิบัติการพยาบาลตามมาตราฐานวิชาชีพเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ บ่งบอกถึงการใช้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งต้องมีองค์ความรู้ในการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นพื้นฐานสำคัญ ต้องแสดงบทบาท ที่แสดงออกถึงความเป็นวิชาชีพ

(สมจิต หนุเจริญกุล, 2543) หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในบทบาทของผู้นำหน่วยงาน ผู้ชำนาญการ ผู้มีทักษะการพยาบาล เป็นผู้นิเทศการพยาบาลแก่บุคลากร และต้องแสดงบทบาทหน้าที่ด้านปฏิบัติการพยาบาล หรือเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการให้การบริการที่ยุ่งยากซับซ้อน จัดทำมาตรฐานและปรับแนวทางในการปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วยอย่างให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ Tappen (1989), พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546) ที่กล่าวว่า การเป็นผู้เชี่ยวชาญงานพยาบาล คือ ต้องมีความรู้ในมาตรฐานการพยาบาล มีความรู้พื้นฐานในการวินิจฉัย การวางแผน การประเมิน การพยาบาล และความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะทางการพยาบาลในหน่วยงานที่รับผิดชอบ

2.4 ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 6.396 คิดเป็นร้อยละ 8.386 อภิปรายได้ด้วยสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.827 – 0.753 จำนวน 7 สมรรถนะ ที่สะท้อนถึงความสามารถในการ ค้นคว้าความรู้ด้านสุขภาพจากการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้อย่างรวดเร็ว สามารถส่งข้อมูลข่าวสารให้ทีมสมาชิกทราบทางจดหมายอิเลกทรอนิคส์ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอนวิธีการเข้าถึงข้อมูลที่ซับซ้อนจากคอมพิวเตอร์ได้ประมวลผลจากการบันทึกข้อมูลในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อบันทึกหลักฐานการปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานจากระบบสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดเวลา หลายๆ องค์การมีการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น (Mckeen & Smith, 2003) แม้แต่องค์การพยาบาลมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านสุขภาพการรักษาผู้ป่วย และมีแนวโน้มว่าสถานบริการสุขภาพทุกแห่งจะมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากขึ้น ซึ่งการจัดระบบสารสนเทศที่ดี จะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (กาญจนา อาชีพ, 2549; รุ่งทิวา ปัญญานาม, 2550; Greenberg-Walt & Robertson, 2001) ดังนั้นเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย หัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะผู้บริหารระดับต้น จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และถือเป็นสมรรถนะที่สำคัญ

2.5 ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น

ตัวประกอบสมรรถนะด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 4.667 คิดเป็นร้อยละ 6.307 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบาย

ได้ด้วยสมรรถนะที่มีน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.665 – 0.602 จำนวน 8 สมรรถนะได้แก่ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ควบคุมพฤติกรรมตนเองได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีแนวคิดเชิงบวก ใช้เหตุผลในการอธิบายข้อเท็จจริง เนื่องจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลข้าราชการทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป ด้วยการมีผู้รับบริการสุขภาพที่หลากหลาย และความต้องการรับการรักษาที่เพิ่มมากขึ้น ย่อมเกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นได้ เช่นความไม่พอใจบริการที่ล่าช้าขณะรอรับบริการ ลำดับการให้บริการ ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์การตรวจเป็นต้น หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องใช้การควบคุมอารมณ์ของตนอย่างมีเหตุผล ต้องรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ส่วนหนึ่งของการแสดงออกนี้เป็นผลจากการได้รับการฝึกอบรม ปลูกฝังให้อยู่ในระเบียบวินัยทหาร ตั้งแต่ขณะศึกษาเป็นนักเรียนพยาบาล และภายหลังสำเร็จการศึกษาเป็นนายทหารก็ได้รับการอบรมนายทหารใหม่อีก เมื่อเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้ รับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ ใช้เหตุผลในการอธิบายข้อเท็จจริง และมีแนวคิดบวก และด้วยบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ต้องบริหารจัดการเกี่ยวกับระบบงานคุณภาพ งานปฏิบัติการพยาบาล งานเกี่ยวกับบริหารบุคลากรในทีมสุขภาพ การรับแผนนโยบายจากผู้บังคับบัญชามา แปลงสู่การปฏิบัติและติดตามผล อีกทั้งพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังต้องเป็นผู้ดำรงตนอยู่ในระเบียบธรรมเนียมทหาร เหล่านี้อาจทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเกิดภาวะเครียดได้ แต่หากมีการจัดการกับอารมณ์ของตนได้ จะทำให้ตนเองและผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างราบรื่น เพื่อไม่ให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเกิดความเครียดในการทำงาน ความคับข้องใจต่างๆ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องนำแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman (1998) มาใช้ในการบริหารงาน อาทิเช่น 1) ความตระหนักรู้ในตน หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถเข้าใจความรู้สึกของตนเองได้ดี ควบคุมอารมณ์ในการเผชิญต่อสถานการณ์ต่างๆ และเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นได้ดี 2) การจัดการกับอารมณ์ตนเอง หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ทุกขณะแม้ในภาวะวิตกกังวล กลัว ตื่นเต้น หรือโกรธ 3) การจูงใจตนเองด้วยการมองโลกในด้านดีที่เป็นบวก และ4) ความเห็นอกเห็นใจ เป็นความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการตระหนักรู้ถึงสิ่งที่คนอื่นรู้สึก โดยแสดงออกถึงความห่วงใย เอาใจเขามาใส่ใจเรา ร่วมรับฟังปัญหา เป็นที่ปรึกษาและปลอบใจผู้ร่วมงาน

เมื่อศึกษางานวิจัยอื่น เช่น Snow (2001) พบว่า การควบคุมอารมณ์ได้ดีนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย เช่นเดียวกับ Greenberg-Walt & Robertson, 2001; รุ่งทิวา ปัญญานาม, 2550) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21

พบว่า การควบคุมอารมณ์ตนเองได้เป็นปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน จึงสนับสนุนความสามารถในการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น เป็นสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.6 ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 4.302 คิดเป็นร้อยละ 5.81 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.739-0.500 จำนวน 5 สมรรถนะได้แก่ การมีกิริยาสำรวมทั้งกายและวาจา ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความเมตตา มีพฤติกรรมการแสดงออกที่สุภาพ และมีเมตตาช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สังคมคาดหวังในเรื่องคุณธรรมเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องปฏิบัติต่อมนุษย์ ที่มีความต้องการแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องมีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าในความแตกต่างของบุคคล มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรมตามวิชาชีพตามความคาดหวังของสังคม คือ มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐาน เพื่อให้การพยาบาลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ (สิวลี ศิริไล, 2544; นภา เชยสวรรค์, 2549; น้ำฝน โตมกลาง, 2550)

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ควรประยุกต์ใช้แนวคิดการเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม มาใช้ควบคู่ไปกับการบริหารงานการพยาบาล เพื่อเสริมสร้างคุณภาพงานบริการ อีกทั้งในบทบาทการเป็นทหาร ต้องเป็นผู้อยู่ในระเบียบ วินัย และมีคุณธรรมเสมอ (ประสบชัย เกษมสันต์, 2552) อีกทั้งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ยังให้การช่วยเหลือหน่วยงานอื่นๆ เมื่อมีการขอรับการสนับสนุน โดยผ่านทางผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อปฏิบัติภารกิจช่วยเหลือต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา อาชีพ (2549) ที่พบว่า สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นสมรรถนะสำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศิริราช จึงสนับสนุนสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะทำให้คนในองค์การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.7 ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการบริหารงานคุณภาพ

ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการบริหารงานคุณภาพ มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 3.052 คิดเป็นร้อยละ 4.12 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบตั้งแต่ 0.753-0.429 จำนวน 5 สมรรถนะได้แก่ ร่วมกำหนดกิจกรรมคุณภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทาง

ปรับปรุงคุณภาพการบริการ การจัดกิจกรรมคุณภาพในหน่วยงาน เนื่องจากการกระทำให้เกิดคุณภาพ ต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย เช่นพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน จากการศึกษาวิจัยของอัญชลี ดวงอุไร (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การรับรู้ความชัดเจนในนโยบายองค์การ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับปานกลาง และอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล กล่าวคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ฉบับนี้ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีอายุระหว่าง 45-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด อาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพระดับปานกลาง

หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม นอกจากมีหน้าที่ให้บริการรักษาพยาบาล แก่ครอบครัวและประชาชนเช่นเดียวกับพยาบาลพลเรือนทั่วไปแล้ว ยังต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะของทหาร ต้องมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหาร (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) รวมทั้งลักษณะการทำงานที่มีสายการบังคับบัญชาตามชั้นยศ มีการบริหารงานเป็นลำดับขั้น มีกฎ ระเบียบ วินัยทหารที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัดผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเชื่อฟังและปฏิบัติงานตามคำสั่งโดยทันที ส่งผลให้เมื่อมีการประกาศนโยบายการพัฒนาคุณภาพ จะนำเนื้อหาโครงการมาใช้เป็นหลักในการพัฒนางานในระดับหน่วยงานโดยเฉพาะในส่วนของการพยาบาล เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการโดยตรง ซึ่งเป็นหัวใจสำหรับการพัฒนา เนื่องจากโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเป็นโครงการใหม่ที่เข้ามาประยุกต์ใช้ในประเทศไทยระยะเวลาไม่นาน มีรายละเอียดมากและเป็นสิ่งที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดและเป็นผู้รับนโยบายสู่การปฏิบัติ ควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามนโยบาย และบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีมาตรฐาน มีการประกันคุณภาพการพยาบาล เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลอย่างมีคุณภาพ และดีที่สุด จึงถือได้ว่าพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีอิทธิพลต่อระบบบริการพยาบาลอย่างแท้จริง(Clark and Shea, 1979 อ้างถึงในพัฒนี นาคฤทธิ์, 2540; Ellis and Hartley, 2000) อีกทั้งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในปัจจุบัน ล้วนมุ่งสู่การรับรองคุณภาพ (Hospital Accreditation) หัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานด้านคุณภาพในภาพรวมของโรงพยาบาลประสบความสำเร็จ ซึ่งรวมถึงการ

ดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลด้วย เพื่อเป็นการบ่งบอกถึงความเป็นเลิศในกิจกรรมการบริการที่เป็นไปตามมาตรฐานเชิงวิชาชีพ

2.8 ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการแก้ปัญหา

ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการแก้ปัญหา มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 2.624 คิดเป็นร้อยละ 3.545 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.771-0.400 จำนวน 4 สมรรถนะ ได้แก่ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ประเมินปัญหาที่มีแนวโน้มว่าอาจจะเกิดขึ้นได้ สามารถตัดสินปัญหาได้ จัดการความขัดแย้งได้ การที่หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้านนี้ในอันดับท้ายๆ อาจเนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรเมื่อครั้งสำเร็จการศึกษา ในองค์การทหารที่ผู้ปฏิบัติงานพยาบาลส่วนใหญ่เป็นนายทหารสัญญาบัตร มีชั้นยศ นายทหารทุกนายได้รับการฝึกอบรมให้เป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญ พร้อมปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ ให้เป็นผู้รักหน่วยงาน ภาคภูมิใจในหน่วยงาน รักหมู่คณะ มีความสามัคคี ด้วยสภาพแวดล้อมขององค์การทหาร บุคลิก ทัศนคติ และประสบการณ์ ดังกล่าวที่คล้ายกัน ทำให้ความขัดแย้งต่างๆ มีน้อย ดังที่ Gilles (1994) กล่าวว่า ถ้าองค์การใดมีความขัดแย้งในระดับพอเหมาะจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การทำให้องค์การมีผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้ามีความขัดแย้งน้อยเกินไปย่อมทำให้เฉื่อยชา หรือถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปย่อมทำให้องค์การวุ่นวายได้ สมรรถนะด้านการแก้ปัญหาจึงยังมีความสำคัญน้อยในงานวิจัยนี้ แต่ยังมีความจำเป็นสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากการปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพและบทบาทของทหารอาชีพ ต้องเกี่ยวข้องกับคน ทั้งในด้านการบริหาร และการบริการ มีความสอดคล้องกับ Minzberg (1998 อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏาวานิช, 2549: 270) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารด้านการจัดการ 3 ด้าน โดยมีความสอดคล้องในด้านที่ 2 คือบทบาทด้านการจัดการเกี่ยวกับคน ผู้บริหารจะมีบทบาทในการนำ เช่น การจูงใจ การสอนงาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

ความขัดแย้งมีผลกระทบต่อองค์การทั้งในทางสร้างสรรค์และทำลาย เป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารทุกระดับ (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545: 325) หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงต้องเป็นผู้มีสมรรถนะด้านการแก้ปัญหา ด้วยประสบการณ์ในการทำงานจะสามารถวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ และหาวิธีการที่เหมาะสมมาดำเนินการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าสถานการณ์ใดก็ตาม

2.9 ตัวประกอบสมรรถนะด้านการวิจัย

ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้านการวิจัย มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 2.578 คิดเป็นร้อยละ 3.483 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.760-0.561 จำนวน 3 สมรรถนะ ได้แก่ เป็นที่ปรึกษาการทำวิจัย เผยแพร่ผลงานวิจัย มีส่วนร่วมทำวิจัยกับบุคคลากรในทีมพยาบาล การที่สมรรถนะด้านการวิจัยมีความสำคัญสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย เนื่องจากลักษณะงานพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นลักษณะงานทางวิชาชีพ เป็นแหล่งรวมของข้อมูลด้านการบริหารการบริการ การปฏิบัติการพยาบาล และงานวิชาการ เพื่อให้การรักษาพยาบาลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมขนาดตติยภูมิ ยังเป็นแหล่งเรียนรู้ของแพทย์ พยาบาล นักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาล การจัดหาตำรา หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องสนับสนุนให้ทีมการพยาบาลได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ด้านงานวิจัย คู่มือทางวิชาการและงานวิจัยต่างๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็น หัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ด้านวิชาการให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา จึงจะสามารถพัฒนาคนและงานได้

จากการศึกษาพบว่า ตัวประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยถูกประเมินเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญในอันดับที่ 9 ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาระงานหลายด้านตามที่ กระทรวงสาธารณสุข, กองการพยาบาล (2540) กำหนดไว้ 8 บทบาทคือ บทบาทผู้บริหารระดับต้น บทบาทสมาชิกทีมสุขภาพ บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน บทบาทการเป็นผู้อำนวยการ บทบาทที่ปรึกษา บทบาทผู้นิเทศ และบทบาทผู้เชี่ยวชาญการปฏิบัติงานทางคลินิก ด้วยภาระงานดังกล่าวทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีเวลาสำหรับการทำงานด้านวิจัยเท่าที่ควร แต่ยังจัดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ พาหงส์ (2538; น้ำฝน โดมกลาง, 2550; รุ่งทิวา ปัญญานาม, 2550) และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านจากทั้งหมด 7 ท่านที่ให้ความเห็นว่า สมรรถนะด้านวิชาการและงานวิจัย เป็นสมรรถนะที่จำเป็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (บทสัมภาษณ์: พ.ศ. 2552- 2553)

2.10 ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการประสานงาน

ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านการประสานงาน มีค่าความแปรปรวนของตัวประกอบเท่ากับ 2.389 คิดเป็นร้อยละ 3.229 ของความแปรปรวนทั้งหมด อธิบายได้ด้วยสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบ ตั้งแต่ 0.681-0.445 จำนวน 4 สมรรถนะ ได้แก่ การกระตุ้นบุคคลากรเข้าร่วมประชุมวิชาการ มีส่วนร่วมจัดประกวดผลงานวิชาการ ติดต่อประสานงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพอื่น และจัดให้มีการนำเสนอผลงานวิจัย

จากงานวิจัยอื่นๆ พบว่า สมรรถนะด้านการประสานงานถูกจัดรวมอยู่ในสมรรถนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เช่น งานวิจัยของศุภลักษณ์ รัตนสาร (2552) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และวิไลรัตน์ ชัชชวลิตสกุล (2548) ที่ศึกษาการพัฒนาแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า สมรรถนะด้านการประสานงานมีความสำคัญ และจัดอยู่ในบทบาทด้านการบริหารงานคุณภาพ แต่รุ่งทิวา ปัญญานาม (2550) ที่ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน พบว่า สมรรถนะด้านการประสานงานถูกจัดอยู่ในตัวแปรย่อยของสมรรถนะด้านทักษะการติดต่อสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ แต่ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดเช่นกัน งานวิจัยดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะด้านการประสานงานเป็นทักษะจำเป็นในงานบริหาร งานบริการ งานติดต่อสื่อสาร ไม่สามารถแยกออกจากด้านใดด้านหนึ่งได้ชัดเจน แต่ในงานวิจัยนี้ ที่วิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกลาโหม พบว่า ทักษะการประสานงานมีความสำคัญ จัดเป็นสมรรถนะด้านการประสานงานได้ และเนื่องจาก หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นบุคลากรที่มียศทางทหาร มีความคุ้นเคยกับการปฏิบัติและธรรมเนียมแบบทหารกันเป็นอย่างดี มีความเป็นทหารที่ดีคือต้องเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา แม้จะได้รับการร้องขอใดๆ ก็จะได้รับความร่วมมือที่ดี รวมถึงประสบการณ์การทำงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มากขึ้น จึงยิ่งทำให้การติดต่อประสานงานด้านต่างๆ เป็นไปอย่างสะดวก แต่อาจเนื่องจากแม้มิได้มีการฝึกอบรมมาก่อน ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เห็นความสำคัญของสมรรถนะด้านการประสานงานมากนัก จึงให้ความสำคัญในระดับท้าย

สรุปการวิจัย

การวิจัยการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในครั้งนี้ พบว่า สมรรถนะที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย 10 ตัวประกอบ อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม นอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลวิชาชีพแล้วยังต้องปฏิบัติบทบาทการเป็นพยาบาลทหารโดยต้องมีสมรรถนะด้านคุณลักษณะการเป็นพยาบาลทหาร ด้านการจัดการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการควบคุมตนเองและเข้าใจผู้อื่น ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการบริหารงานคุณภาพ ด้านการแก้ปัญหา ด้านการวิจัย และด้านการประสานงาน สมรรถนะที่ได้จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ส่งเสริม และพัฒนา

บุคลากรพยาบาล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การกำหนดไว้ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยมาใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มี 10 ตัวประกอบ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะการเป็นทหารอาชีพ ด้านการจัดการ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านการบริหารงานคุณภาพ ด้านการบริหารความขัดแย้ง ด้านวิชาการและงานวิจัย ด้านการประสานงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา สรรหาหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้ได้ตามความต้องการ

2. เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือสำหรับการประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

3. เป็นข้อมูลในการพัฒนาโครงการหรือโปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสมรรถนะในระดับผู้ปฏิบัติงานพยาบาลในสาขาอื่น

2. ควรนำไปพัฒนาเป็นแบบประเมิน เพื่อศึกษาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2539. **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก. 2546. **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายทหารใหม่เหล่าแพทย์.** กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2552. **การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

กาญจนา อาชีพ. 2549. **การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศิริราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2532. **การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลเน้นชุมชนสำหรับนักศึกษาพยาบาล: วิธีการเชิงสมรรถนะ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2539. **การบริหารหอผู้ป่วย**. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.

จันทนา กมลศิลป์. 8 มกราคม 2553. หัวหน้าพยาบาลแผนกพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. **สัมภาษณ์.**

จันทร์เพ็ญ พาหงส์. 2538. **ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรประภา อัครบวร. 2554. **โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. [ออนไลน์]: แหล่งที่มา: http://www.dms.moph.go.th/competency/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=2 , [2011, มกราคม 11]

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547. **มารู้จัก Competencyกันเถอะ**. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ทัศนีย์ สงกา. หัวหน้ากองการพยาบาลโรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์. สัมภาษณ์. 3 กุมภาพันธ์ 2553.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. 2549. Competency **ภาคปฏิบัติ...เขาทำกันอย่างไร?** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

นภา เชยสวรรค์. 2549. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวิชาชีพการพยาบาล. **วิทยาสารพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย**. 31(2-3): 211-219.

น้ำฝน โดมกลาง. 2550. **บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2551-2560)**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตยา ศรีญาณลักษณ์. 2545. **การบริหารการพยาบาล โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชนก กระทรวงสาธารณสุข**. นนทบุรี: ประชุมช่าง.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2549. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. 2550. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. 2550. **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประคอง กรรณสูตร. 2542. **สถิติการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

ประภัสสร เสงี่ยมกุลถาวร. 2544. **ตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารงานคุณภาพทั่วทั้งองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประสบชัย เกษมสันต์. 2552. แนวทางการบริหารงานสำนักปลัดกลาโหม. **วารสารหลักเมือง**. 9(219): 41-46.

พรกุล สุขสด. 2546. **สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรทิพย์ ไตรภัทร. ประจำ พร.ช่วยราชการสำนักพัฒนาคุณภาพบริการและวิชาการ(อดีตหัวหน้าตึก) โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า. สัมภาษณ์. 22 ธันวาคม 2552.

พรพิมล รักษาแก้ว. 2548. **การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสาธารณภัย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤษดิ์. (2551). **คุณภาพการบริหารการพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: วี.พริ้นท์.

พวงรัตน์ บุญญานุรัตน์. 2546. **ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 พริ้นติ้ง.

เพชรัตน์ เจิมรอด. 2539. **ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. 2548. **การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้.** กรุงเทพมหานคร: สุขุมวิทการพิมพ์.

พวงรัตน์ บุญญานุรัตน์. 2546. **ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 พริ้นติ้ง.

พัชรา สาดตระกูลวัฒนา และยุพิน อังสุโรจน์. 2545. **บทบาทการบริหารงานของหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ ในยุคปฏิรูประบบสุขภาพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัฒนี นาคฤทธิ์. 2542. **การศึกษาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2548. **หลักการและการใช้สถิติวิเคราะห์.** สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

ยุพิน ยศศรี. หัวหน้าพยาบาลกองอุบัติเหตุ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. สัมภาษณ์.12 มกราคม 2553.

ระเบียบ คำเขียน. 2546. **การปฏิบัติบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพิจิตร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.

รุจา ภู่ไพบูลย์. 2541. **การพยาบาลครอบครัว: แนวคิดทฤษฎีและการนำไปใช้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วี เจ พริ้นติ้ง.

รุ่งทิวา ปัญญานาม. 2550. **การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชนช่วงพุทธศักราช 2550-2554**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่งทิวา พิมพ์สักกะ. หัวหน้าแผนกรังสีรักษา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. สัมภาษณ์. 2 ธันวาคม 2552.

เรมวล นันท์ศุภวัฒน์. 2542. **ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ**. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.

วรัชยา ศิริวัฒน์. 2547. **เอกสารการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ครั้งที่ 7: เรื่องกระบวนทัศน์ใหม่ในการปฏิรูประบบราชการไทย**. (เอกสารไม่ตีพิมพ์).

วาสินี วิเศษฤทธิ์. 2539. **ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทย์ เที่ยงบูรณธรรม. 2541. **พจนานุกรมอังกฤษ-ไทย**. กรุงเทพมหานคร: ซิลเวอร์พินส์โปรดักส์.

วิสันติ สระศรีดา. 2553. จรรยาบรรณทหาร. **นิตยสารยุทธโกษ**. 118(2): 13.

สมจิต หนุเจริญกุล. 2543. **การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: วี เจ พริ้น,

สมพิศ เกิดศิริ. 2542. **การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุวัชรีย์ งูพิมาย. หัวหน้าพยาบาลหน่วยตรวจโรคผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. สัมภาษณ์. 27 มกราคม 2553.

ศุภรา อภิญญานนท์. 2549. **คุณลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงประสงค์ในปี 2559**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. 2543. **สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหารนคร: อาพีดี.

สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. 2551. **เอกสารประกอบการศึกษาวิชา ผู้นำและการบริหารจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.

สาธารณสุข, กระทรวง, กองการพยาบาล. 2540. **คู่มือการจัดการบริการพยาบาลจากหลักการสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2549. **(ร่าง) หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ**. นนทบุรี: กลุ่มภาระกิจพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ทางการพยาบาล สำนักการแพทย์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548. **การกำหนดสมรรถนะของบุคคลเพื่อการสรรหา และเลือกสรร**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สิวลี ศิริไล. 2544. **จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์หังจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549. **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย** Competency Based Learning. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์.

สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. 2550. **เอกสารประกอบการบรรยายในการประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราชฯครั้งที่ 17 เรื่องพระราชดำรัสเศรษฐกิจพอเพียงกับการพยาบาล วันที่ 8-9 กุมภาพันธ์ 2550: เรื่องการบริหารการพยาบาลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง**. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2545. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

สุธิดา เรืองเพ็ง. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภา อิสระณรงค์พันธ์. 2552. การศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาลที่มีศักยภาพสูงโรงพยาบาลทั่วไป. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 21(2):

30-41.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2549. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สาธารณสุข, กระทรวง, สำนักการพยาบาล. 2549. **หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ**. นนทบุรี: เอกสารหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ. กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.

สาธารณสุข, กระทรวง. 2552. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.nesdb.go.th/portals/o/news/plan/p10/plan10/book [2552, พฤศจิกายน 1]

อธิพงศ์ ฤทธิชัย. 2552. **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.jobpub.com/article/showarticle.asp?id=2213 [2552, ธันวาคม 12]

อภิญญา จำปามูล. 2549. **การพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล**. เอกสารประกอบการบรรยาย ณ ห้องประชุมใหญ่อาคารพิทยพัฒน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)

อุทุมพร จามรมาน. 2532. **วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณครุศาสตร์ จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย,

อัญชัญ ไพบูลย์. รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิภาวดีฝ่ายการพยาบาล. สัมภาษณ์. 25 พฤศจิกายน 2552.

ภาษาอังกฤษ

AONE. 2005. **Nurse executive competencies**. [Online]: Available from: http://www.aone.org/aone/pdf/February%20Nurse%20Leader-final%20draft--for%20web.pdf. [2009,September 6]

Austin, N. 2007. Readiness estimate and deployability index for air force nurse anesthetists. **Military medicine**. 172(1): 36-39.

Comrey, A.L. 1973. **First course in factor analysis**. New York: Academic Press.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Ellis, J.R. and Hartley, C.L. 2000. **Managing and coordinating nursing care**. Philadelphia: J.B. Lippincott.

Fox, R.T., Fox, D.H., and Wells, P.J. 1999. 1999. Performance of first-line management functions on productivity of hospital unit personal. **Journal of Nursing Administration**. 29(9): 12-18.

Gillies, D.N. 1994. **Nursing management: System approach**. 3rd ed. Philadelphia: W.B. Saunders.

Goleman, D. 1998. **Working with emotional intelligence**. New York: Bantam Book.

Grobe, S. 1988. **Preparing nursing for using information systems: Recommended informatics competency**. New York: Nation League for Nursing.

Hardy, M.E. and Conway, M.E. 1988. **Role theory: Perspective for health professionals.** 2nd ed. San Francisco: Appleton and Lamge.

Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., and Black, W.C. 1998. **Multivariate data analysis.** 5th ed. Upper Saddle River : Prentice Hall.

Jacobson, J.F., Anderson, R.E., and Tatham, R.L. 1988. Evaluating instrument for use in clinical nursing research. In M. Frank-Stromborg (ed.) **Instrument for clinical nursing research**. Connecticut: Appleton & Lange.

Lindeman, R.H., et al. 1980. **Introduction to bivariate and multivariate analysis**. Illinoid: Scott, Foresman.

Lucia, A.D. and Lepsinger, R. 1999. **The art and Science of competency models**. Sanfrancisco: A Wiley.

Lynn, M. 1986. Determination and quantification of connect validity. **Nursing Research**. 35: 382-385.

Mckeen, J. and Smith, H. 2003. **Making IT happen: Critical issues in IT management England**. John Wiley & Sons.

McShane, S.L. and Glinow, M.A.V. 2004. **Organizational behavior**. 3rd ed. Boston: McGrrow-Hill Lrwin.

Morris, M. 1979. From institutional to occupational: The need for conceptual continuity. **Armed Forces & Society**. 5: 171-218.

Sutto, B. 2008. Executive competencies of nurse in the veterans health administration. **Military medicine**. 173(1): 47-53.

Tappen, R.M. 1989. **Nursing leadership and management: Concepts and practice.** Attention: F.A. Davis.

Tannenbuam, B.G. and Findell, L.S. 2001. **Using multivariate statistics.** 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Webber, M. and Parson, T. 1947. **The theory of social and economic organization.** New York: Free Press.

Young, M. and Dulewicz, V. 2005. **A model of command, leadership and management competency in British Royal Navy.** [Online]: Available from: http//www.emeraldisight.com. [2009, March 14]

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลที่ให้สัมภาษณ์

1.	พันเอกหญิงอัญชัญ ไพบูลย์	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลวิภาวดี ฝ่ายการพยาบาล อดีตผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2.	พันเอกหญิงยุพิน ยศศรี	หัวหน้าพยาบาลกองอุบัติเหตุ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
3.	พันโทหญิงจันทนา กมลศิลป์	หัวหน้าพยาบาลแผนกพยาบาลเวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
4.	พันโทหญิงรุ่งทิวา พิมพ์สักกะ	หัวหน้าพยาบาลแผนกรังษีรักษา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
5.	นาวาเอกหญิงทัศนีย์ สงกา	หัวหน้ากองการพยาบาล โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ ฐานทัพเรือสัตหีบ
6.	นาวาโทหญิงพรทิพย์ ไตรภัทร	ตำแหน่งประจำ พร.ช่วยราชการสำนักพัฒนา คุณภาพบริการและวิชาการ (อดีตหัวหน้าตึก) โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ ทหารเรือ
7.	นาวาตรีหญิงศุวัชรีย์ งูพิมาย	อดีตหัวหน้าพยาบาลหน่วยตรวจโรคผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1.	นาวาอากาศเอกหญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์	ผู้อำนวยการ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ
2.	พันโทหญิง ดร. เพ็ญนภา ภักดีวงศ์	หัวหน้าฝ่ายวิชาการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
3.	นาวาโทหญิง ดร. ธนพร แย้มสุดา	หัวหน้าวิจัย กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
4.	พันโทหญิงวาสนา นัยพัฒน์	อาจารย์พยาบาลแผนกความรู้พื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
5.	พันตรีหญิง ดร. วรรณรัตน์ ศรีกนก	อาจารย์พยาบาลแผนกเตรียมการ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาฯ
งานบริหารการศึกษา
เลขที่หนังสือรับ 376
วดป 11 ก.ย.53
เวลา 13.15 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 โทร.0-2218-8147

ที่ จว 329 /53 วันที่ 15 กันยายน 2553

เรื่อง แจ้งผลผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ใบรับรองผลการพิจารณา

2. ข้อมูลสำหรับประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

3. ใบยินยอมของประชากรตัวอย่างหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

4. แบบสอบถาม

ตามที่ **ร้อยเอกหญิงธิดาพร ผลฉัตร** นิสิตระดับมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เสนอโครงการวิจัยที่ 062.1/53 เรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (A FACTOR ANALYSIS OF HEAD NURSE'S COMPETENCY, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE) เพื่อให้กรรมการผู้ทบทวนหลักพิจารณาจริยธรรมการวิจัยตามขั้นตอนแล้วนั้น

การนี้ กรรมการผู้ทบทวนหลัก ได้เห็นสมควรให้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยได้ รับรองวันที่ 23 สิงหาคม 2553

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศ์โรจน์)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน
กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 1019

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

15 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์คิวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และประสงค์จะขอเสนอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ทั้งนี้โครงการวิจัยได้ผ่านการคัดกรองการวิจัย เพื่อเข้ารับการพิจารณาจริยธรรมโดยกลไกที่เกี่ยวข้องระดับคณะแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801
ชื่อนิสิต ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร โทร. 08-6335-0211

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก
317 ถนนราชวิถี เขต ราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

รหัสโครงการ : Q031q/53_Exp

ชื่อโครงการวิจัย : การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

เลขที่โครงการวิจัย : -

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : ร้อยเอกหญิงชิดาพร ผลจัตร

สังกัดหน่วยงาน : นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารรับรอง :
1. แบบรายงานการส่งโครงร่างการวิจัยครั้งแรก
2. โครงร่างการวิจัยฉบับภาษาไทย
3. เอกสารชี้แจงข้อมูลและหนังสือแสดงความยินยอม
4. แบบบันทึกข้อมูล
5. ประวัติผู้วิจัย

วันที่อนุมัติให้ทำการวิจัย : 20 สิงหาคม 2553
วันสิ้นสุดการอนุมัติ : 19 สิงหาคม 2554

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบกว่าสอดคล้องกับปฏิญญา เฮลซิงกิ และแนวปฏิบัติ ICH GCP

พันเอกหญิง เยาวนา ธนะพัฒน์
ประธานคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

พันเอกสมพล อนันต์น้ำเจริญ
เลขานุการคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรมแพทย์ทหารเรือ
รับที่ ๒๒๕๒๕๓
วันที่ ๒๓ มิ.ย. ๕๓
เวลา ๑๓๕๐

ที่ ศธ 0512.11/ ๒๐๙

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

สถาบันวิจัยฯ รับ
เลขที่ 3356
วันที่ 6 มิ.ย. 53
เวลา 9000

๒๔ มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรม

เรียน เจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิง จิดาพร ผลนัดร นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และประสงค์จะขอเสนอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ทั้งนี้โครงการวิจัยได้ผ่านการคัดกรองการวิจัย เพื่อเข้ารับการพิจารณาจริยธรรมโดยกลไกที่เกี่ยวข้องระดับคณะแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801
ชื่อนิสิต ร้อยเอกหญิง จิดาพร ผลนัดร โทร. 08-6335-0211

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบเอกสารที่ RF 11

เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดย
กรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.

RLM0068 / 53

ชื่อโครงการ	การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
ชื่อหัวหน้าโครงการ/หน่วยงานที่สังกัด	ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลอัศว ป.โท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รหัสโครงการ	RP0068/53
สถานที่ทำวิจัย	รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า พร.
เอกสารที่รับรอง	☑ โครงการวิจัย ☐ โครงการวิจัยที่ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติม ☑ หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ☑ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ☐ อื่นๆ.....
รับรองโดย	คณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.
วันที่รับรอง	9 ก.ค.53
วันหมดอายุ	8 ค.ค.53

ลงนาม พล.ร.ต.หญิง.....
(พลเรือตรีหญิง ม[illegible])
ประธานคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.

9 ก.ค.53

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 1020

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยทัศน์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

29 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน โดยใช้แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801
ชื่อนิสิต ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร โทร. 08-6335-0211

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ ๑๙๙๗

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

7 กันยายน 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เนื่องด้วย ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ชุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 40 คน โดยใช้แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ เพื่อกำหนดข้อรายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ชุพิน อังสุโรจน์ โทร. 0-2218-9801
ชื่อนิสิต ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร โทร. 08-6335-0211

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่			

แบบสอบถามการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กันยายน 2553

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าหอผู้ป่วยผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน ร้อยเอกหญิง ธิดาพร ผลฉัตร นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผลการวิจัยนำไปเป็นข้อมูลสู่การพัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือประเมินผลงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป การทำวิจัยดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน เนื่องจากการวิจัยนี้ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ได้จริง เมื่อได้รับการตอบข้อคำถามครบทุกข้อ จึงขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยขอรับรองว่า คำตอบของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ใดๆ และผลการวิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด อีกทั้งผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นที่เรียบร้อย หลังเสร็จสิ้นการวิจัยข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกทำลายทันที

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมือจากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยเอกหญิงธิดาพร ผลฉัตร
นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่างแบบสอบถาม "การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม"

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย คำถาม 2 ส่วน คือ
   ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
   ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 74 ข้อ

2.แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

3.กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามและกรุณาตอบทุกข้อคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ได้จริง

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในวงเล็บ ( ) หน้าคำตอบและเติมข้อความในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. เพศ ( ) หญิง ( ) ชาย
3. สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) คู่ ( ) หม้าย/หย่า/แยก
4. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจนถึงปัจจุบัน จำนวน.....ปี
5. ระดับการศึกษาสูงสุด
   ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
   ( ) ปริญญาโท (ระบุสาขา).....
   ( ) ปริญญาเอก (ระบุสาขา).....
   ( ) อื่นๆ (ระบุ).....
6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานใด
   ( ) สูติ-นรีเวชกรรม ( ) อายุรกรรม ( ) ออโธปิดิกส์
   ( ) กุมารเวชกรรม ( ) ศัลยกรรม ( ) ไอ.ซี.ยู
   ( ) จิตเวช ( ) อื่นๆ (ระบุ).....

ตัวอย่าง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความที่เกี่ยวกับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่จำเป็นต้องมี ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาความสำคัญอยู่ 5 ระดับ คือ มีความสำคัญมากที่สุด ถึงระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการพิจารณาระดับความสำคัญ

5 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าข้อรายการดังกล่าวมีความสำคัญในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าข้อรายการดังกล่าวมีความสำคัญในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าข้อรายการดังกล่าวมีความสำคัญในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าข้อรายการดังกล่าวมีความสำคัญในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านมีความเห็นว่าข้อรายการดังกล่าวมีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านภาวะผู้นำ					
1	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
2	รับผิดชอบต่อหน้าที่					
7	ท่าน.....					
	ด้านการบริหารจัดการ					
8	มอบหมายงานได้เหมาะสมกับบุคคล					
9	เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ					
14	ท่าน.....					
	ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล					
15	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน					
16	ท่านเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อปรับปรุงการบริการ					
21	ท่าน.....					

ข้อ	รายการสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	ด้านวิชาการและงานวิจัย					
22	ท่านสามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการ					
23	ท่านสามารถทำวิจัยได้					
36	ท่าน.....					
	ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ					
37	ท่านสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้					
38	ท่านสามารถส่งข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกทราบทางจดหมายอิเลกทรอนิกส์ได้					
43	ท่าน.....					
	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
44	ท่านปฏิบัติงานต่อผู้ป่วยด้วยความเมตตา					
45	ท่านใช้หลักการบริหารบนความยุติธรรม					
51	ท่าน.....					
	ด้านความฉลาดทางอารมณ์					
52	ท่านเข้าใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี					
53	ท่านควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ในยามคับขัน					
61	ท่าน.....					
	ด้านความอดทนกล้าหาญ					
62	ท่านเสียสละประโยนช์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม					
65	.....					
	ด้านการปฏิบัติการพยาบาล					
62	ท่านปฏิบัติการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ					
63	ท่านนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยได้อย่างครบถ้วน					
74	.....					

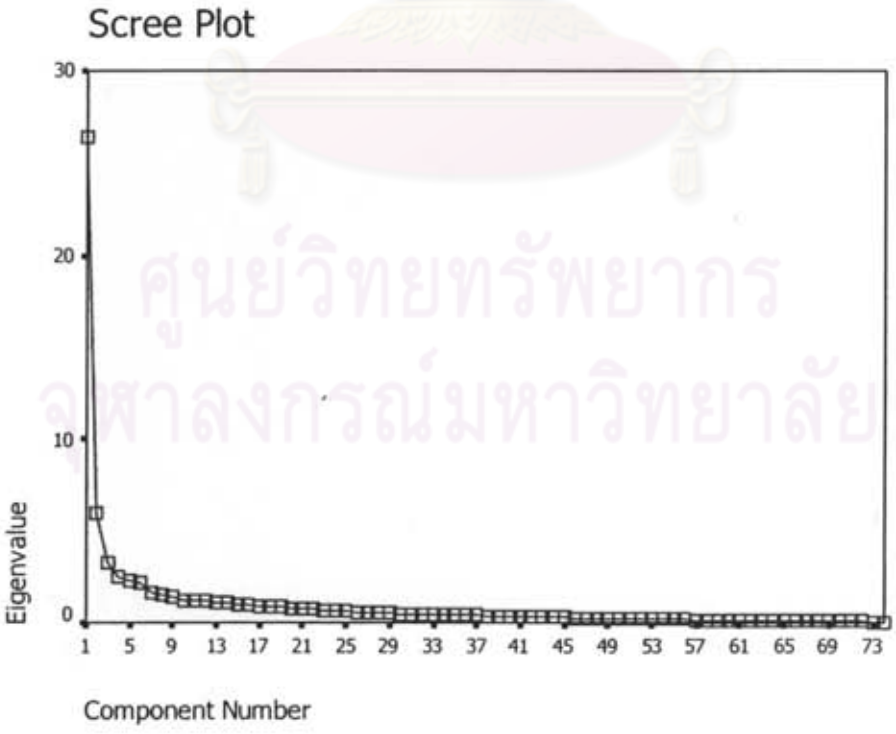
ภาคผนวก ง
แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.902
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	11013.437
	df	2701
	Sig.	.000



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	26.427	35.712	35.712	26.427	35.712	35.712	7.150	9.662	9.662
2	6.026	8.143	43.855	6.026	8.143	43.855	6.549	8.851	18.512
3	3.277	4.429	48.284	3.277	4.429	48.284	6.396	8.643	27.156
4	2.556	3.454	51.737	2.556	3.454	51.737	6.206	8.386	35.542
5	2.256	3.048	54.786	2.256	3.048	54.786	4.667	6.307	41.849
6	2.179	2.945	57.730	2.179	2.945	57.730	4.302	5.814	47.663
7	1.666	2.251	59.982	1.666	2.251	59.982	3.052	4.124	51.787
8	1.502	2.030	62.012	1.502	2.030	62.012	2.624	3.545	55.332
9	1.395	1.886	63.897	1.395	1.886	63.897	2.578	3.483	58.815
10	1.243	1.680	65.577	1.243	1.680	65.577	2.389	3.229	62.044
11	1.213	1.639	67.216	1.213	1.639	67.216	2.297	3.104	65.148
12	1.163	1.571	68.787	1.163	1.571	68.787	2.144	2.897	68.045
13	1.135	1.533	70.320	1.135	1.533	70.320	1.553	2.099	70.143
14	1.064	1.438	71.759	1.064	1.438	71.759	1.195	1.615	71.759
15	.944	1.276	73.035						
16	.941	1.271	74.306						
17	.870	1.175	75.482						
18	.852	1.151	76.632						
19	.832	1.124	77.756						
20	.790	1.068	78.824						
21	.748	1.010	79.834						
22	.710	.959	80.794						
23	.656	.886	81.680						
24	.625	.844	82.524						
25	.617	.834	83.358						
26	.593	.801	84.160						
27	.566	.764	84.924						
28	.516	.697	85.621						
29	.504	.681	86.302						
30	.490	.663	86.965						
31	.463	.625	87.590						
32	.454	.613	88.203						
33	.444	.600	88.804						
34	.431	.583	89.387						

35	.406	.549	89.936						
36	.400	.541	90.477						
37	.385	.520	90.997						
38	.374	.506	91.503						
39	.353	.477	91.979						
40	.330	.446	92.425						
41	.317	.428	92.854						
42	.307	.415	93.269						
43	.299	.404	93.673						
44	.296	.400	94.074						
45	.280	.379	94.452						
46	.269	.363	94.815						
47	.260	.352	95.167						
48	.248	.336	95.502						
49	.232	.313	95.816						
50	.228	.308	96.124						
51	.216	.292	96.416						
52	.207	.280	96.696						
53	.186	.252	96.948						
54	.183	.248	97.195						
55	.181	.244	97.439						
56	.170	.229	97.669						
57	.158	.214	97.883						
58	.146	.197	98.080						
59	.143	.193	98.274						
60	.136	.183	98.457						
61	.126	.170	98.627						
62	.112	.151	98.778						
63	.107	.145	98.923						
64	.104	.141	99.064						
65	.094	.127	99.191						
66	.088	.119	99.310						
67	.086	.116	99.426						
68	.081	.109	99.536						
69	.072	.098	99.633						
70	.066	.089	99.722						
71	.059	.080	99.802						
72	.056	.076	99.878						
73	.054	.073	99.950						
74	.037	.050	100.000						

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Rotated Component Matrix(a)

	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
H64	.724													
H60	.717													
H61	.709													
H63	.653													
H59	.613													
H62	.594		.409											
H66	.594													
H67	.564													
H58	.546													
F46	.500					.500								
B12		.725												
B14		.681												
A5		.661												
B11		.660												
B16		.651												
A10		.634												
B15		.527												
C22		.467												
A7		.464											.447	
A6		.431												
D24		.407												
I68			.793											
I71			.766											
I72			.752											
I70			.729											
I69			.708											
I74			.642											
I73			.608											
H65			.420											
E36				.827										
E35				.822										
E40				.815										
E37				.813										
E38				.807										
E34				.802										
E39				.753										

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

G48					.665									
G55					.633									
G49					.632									
G50					.629									
G53					.602									
G52	.411				.553									
G54	.457				.518									
G51	.446				.511									
F43						.739								
F44						.683								
F41						.589								
F42			.436			.587								
F45	.445					.580								
f47						.553								
C19							.753							
C21		.414					.634							
C20							.617							
A9							.429							
B18														
A8														
A3								.771						
A2								.744						
A4								.491						
B13								.400						
D32									.760					
D33									.694					
D31									.561					
D27										.846				
D26										.789				
D29											.681			
D28											.544			
B17											.530			
D25											.445			
D30														
H56	.421											.633		
C23												.529		
H57	.423											.462		
A1													.703	

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 11 iterations.

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ร้อยเอกหญิงธิดาพร ผลฉัตร เกิดวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2519 ภูมิลำเนา จังหวัดลพบุรี สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิตจาก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ในปี พ.ศ. 2541 เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2550 ปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ที่หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรมสามัญ 5 กองกุมารเวชศาสตร์ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย