

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต (2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าพยาบาล เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต และ (3) เพื่อประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าพยาบาล เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เป็นการสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลสมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการร่างหลักสูตร โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต เพื่อสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาล

ในระบบบริการสุขภาพในอนาคตนำนากำหนดเป็นประเด็นในการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ ได้ผลสรุป คือ สมรรถนะที่พึงประสงค์ 8 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การแนะนำและสนับสนุนการใช้ฐานข้อมูลวิจัย การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย การพัฒนาคุณภาพ การสร้างความไว้วางใจ และการตลาดบริการพยาบาล

2. การศึกษาความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคตโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ได้ผลสรุปจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน ซึ่งทำการศึกษา 3 รอบ รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่ามัธยฐาน และพิสัยระหว่างควอไทล์ คัดเลือกสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต โดยพิจารณาจากค่ามัธยฐานตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป ($Md > 3.5$, $IR < 1.50$) ผลการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคตที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 9 ด้าน คือ ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ มาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การแนะนำและการสนับสนุนการใช้ฐานข้อมูล และงานวิจัย เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการสร้างเครือข่าย การพัฒนาคุณภาพ ความไว้วางใจ และกลยุทธ์การตลาดเชิงธุรกิจบริการพยาบาล

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรจำลอง เป็นการสร้างหลักสูตรให้สอดคล้องกับผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยมีองค์ประกอบของโครงสร้างหลักสูตร คือ สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย หน่วยอบรม เนื้อหา กิจกรรม และวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผล เนื้อหาที่ใช้ในหลักสูตรมาจากการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต ในลักษณะบูรณาการเนื้อหาขีดความสามารถเฉพาะผู้เรียนเป็นหลัก การจัดกิจกรรมและวิธีการอบรมโดยใช้การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประสบการณ์จากการมีส่วนร่วมและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิทยากร และผู้เข้า

รับการอบรมเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต นำโครงร่างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 6 ท่าน ประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้อง จากนั้นจึงนำข้อมูลจากการประเมินโครงร่างหลักสูตรมาปรับปรุงเพื่อให้โครงร่างหลักสูตรมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพ จำนวน 20 คน ระยะเวลาในการทดลอง 7 วัน โดยการใช้การทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียวทดสอบก่อน และหลังการทดลอง พบว่า คะแนนค่าเฉลี่ยของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต ทั้งด้านความรู้ เจตคติ และความสามารถหลังทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ของสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคตสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 (84.10/80.42) คะแนนค่าเฉลี่ยด้านเจตคติ และความสามารถของสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคตสูงกว่าเกณฑ์ 3.50 (4.56, 3.97)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP ประเมินตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ด้านบริบทประเมินสภาพปัญหา ความจำเป็นของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเช่นเดียวกันว่า สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และมีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม และผู้เข้ารับการอบรม ด้านปัจจัยเบื้องต้นประเมินองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเช่นเดียวกันว่า ทุกองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตร ด้านกระบวนการพิจารณาจากการประเมินในขั้นตอนนำหลักสูตรไป

ทดลองใช้ พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคตด้านความรู้ เจตคติ และความสามารถหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเมินคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการใช้หลักสูตร ตามความคิดเห็นผู้เข้ารับการอบรม ผู้ช่วยวิจัย และวิทยากร โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ พบว่า ด้านเนื้อหาวิชา ด้านกิจกรรมการเรียนการอบรม และด้านสื่อประกอบการอบรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการวัด และการประเมินผล และด้านอื่น ๆ (ระยะเวลา วิทยากร และสถานที่) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิตพิจารณาจาก (1) ประเมินผู้เข้ารับการอบรมมีสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนทั้งด้านความรู้ เจตคติ และความสามารถหลังการทดลองใช้หลักสูตรสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) ประเมินประสิทธิภาพของหลักสูตร พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ระหว่างการอบรมกับผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (84.10/80.42) ค่าเฉลี่ยคะแนนด้านเจตคติ และความสามารถของสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าพยาบาลในระบบบริการสุขภาพในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด และมากตามลำดับ สูงกว่าเกณฑ์ (4.56, 3.97) และคะแนนค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสมของการใช้หลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด

The purposes of this research were to (1) identify the desirable competencies of chief nurse executive in health care system perspective, (2) the training development curriculum for desirable competencies enhancement of chief nurse executive in health care systems perspective, and (3) evaluate of the curriculum for desirable competencies enhancement of chief nurse executive in health care systems perspective. Research procedure included 4 phases as follow:

Phase 1: The preliminary study and analysis of data. The researcher identified the desirable competencies of chief nurse executive in health care system perspective for curriculum drafting.

This phase included the followings steps:

1. An examination of literature relating to desirable competencies of chief nurse executive in health care system perspective. The purposes of the survey were two folds: first, to establish a framework for further investigation, and second, to identify issues to put forward for expert examination and advice.

The result suggested that these desirable competencies pertained to eight separate domains: leadership, administration, human resources management, promoting the use of a database for investigatory purposes, communication and the use of technology for communication and networking, enhancement of quality, trust building, and marketing nursing services.

2. A study of expert opinions regarding potential desirable competencies of chief nurse executive in health care system perspective was conducted using the Delphi technique. The opinions of twenty-two experts were obtained in three rounds rather than in one fell swoop. The instrument in the first round was conducted through the use of an open-ended questionnaire. The second round and third rounds were conducted by means of a five-scale questionnaire. The data obtained on this basis were analyzed using the median and interquatile range in order to select desirable competencies of chief nurse executive in health care system perspective. Taken into consideration was the items with median more than 3.50 and interquatile range less than 1.50. Findings show

that the experts concurred in regard to desirable competencies in regard to the following areas: leadership, administration and management, standard of nursing practice, human resources management and development, promoting the use of a database for investigatory purposes, using information technology for communication and networking, enhancement of quality, developing trust, and utilizing effective business strategies for marketing nursing services.

Phase 2: A preliminary curriculum was developed a model curriculum. It was necessary to construct a model curriculum that would be compatible with the analysis of background information and the findings concerning expert opinion. The components of the model curriculum consist of problems and requirements, principles, objectives, training units, content, activities and training methods, training techniques and measurement and evaluation. The content used in the curriculum was derived from determining desirable competencies of chief nurse executive in health care system perspective manner emphasizing the developing of specific competencies on the part of the trainees. Adult learning approach was used to guide activities and training methods, that was, experience transfer approach was used in the instructional design between the trainer and participants. Subsequently, the model curriculum was evaluated by six experts by reference to the criteria of the suitability and coherence. At this juncture, the data from the assessment of the model curriculum were used to improve the model curriculum so as to make it more efficacious in competency training.

Phase 3: The curriculum was implemented and assessed, the efficaciousness of the curriculum. To this end, the new curriculum was implemented with

twenty chief nurse executives in health care system, during a seven days program.

Assessment scores were collected using one group pretest-posttest design. The finding were that the average scores of the desirable competencies of chief nurse executive in health care system perspective in the area of knowledge, attitude and ability after the experiment were significantly higher than before the experiment, at the statistically significant level of 0.05. The process of curriculum implementing was reported highest suitable. The mean in regard to actual knowledge in the areas of desirable competencies was higher than the criterion of 80/80 (84.10/80.42). The mean regarding attitude and ability in the areas of competencies were higher than the criterion of 3.50 (4.50, 3.97).

Phase 4: The evaluate and improve the curriculum. This involved the application of the CIPP model in evaluating each step in the development of the curriculum in terms of contexts, input, processes, and products, respectively.

Context evaluation: The experts agreed at high to the highest degree that the curriculum was suitable and was in consonance with the needs of society and the trainees. Input evaluation: The experts agreed that the elements of the curriculum were suitable and highly to the highest the suitable and coherence on total elements of the curriculum structure. Process evaluation: The process was implemented and evaluation, it was found that the average scores of the desirable competencies of chief nurse executive in health care system perspective in area of knowledge, attitude and ability after the experiment were significantly higher than before the experiment at a statistically significant level of .05. The evaluation of the mean of the appropriateness of the use of the curriculum in

accordance with the opinions of those attending the training, the research assistants, and the trainees in an overall picture was found to be at the highest level. The content, the training activities, and the methods of training were found to be at the highest level. The evaluation and the assessment and other factors (period of training, trainers, and location of the training) were found to be at a high level.

Product evaluation, The following was considered:

(1) The evaluation of the people attending the training for obtaining desirable competencies of chief nurse executive in health care system perspective considered in regard to the means of knowledge, attitude, and ability after the experiment of the curriculum resulted in area of knowledge, attitude and ability after the experiment were significantly higher than before the experiment at a statistically significant level of 0.05.

(2) The evaluation of the curriculum efficiency considered in regard to the curriculum, the comparison of knowledge obtained between the training process and final achievement indicates a higher level than the set criteria (84.10/80.42). The mean regarding attitude and ability in the areas of competencies were higher than the criterion (4.50, 3.97). The evaluation of the mean of the appropriateness of the use of the curriculum in accordance with the opinions of those attending the training, the research assistants, and the trainees in an overall picture was found to be at the highest level suitable.