

250743

การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ
หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์

ชนิตา รามโยธิน

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มีนาคม 2555

600255851



ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



250743

การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ
หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์

ชนิตา รามโยธิน

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
มีนาคม 2555

การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ
หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์

ชนิตา รามโยธิน

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

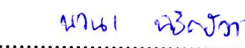
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์สมศักดิ์ เกียรติแก้ว

.....
อาจารย์ ดร.พจนา พิชิตปัจจา

.....กรรมการ
อาจารย์ ดร.ขวัญฟ้า ศรีประพันธ์

.....กรรมการ
อาจารย์ ดร.พจนา พิชิตปัจจา

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. พงนา พิชิตปัจจา ซึ่งกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ และกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สมศักดิ์ เกี้ยวกิ่งแก้วและอาจารย์ ดร.ขวัญฟ้า ศรีประพันธ์ ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ ตรวจสอบ แก้ไขการค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้เขียน และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้เขียนในระหว่างที่ทำการศึกษา

ขอขอบคุณ คุณพันธ์บุปผา ตรีรัตนานันท์ หัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์และพยาบาลวิชาชีพทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบคุณความดีที่พึงมีต่อการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ มอบเป็นเครื่องสักการะแด่คุณแม่กิมหยร่าย สร้อยมี ผู้ล่วงลับไปแล้ว และกราบขอบพระคุณที่หาที่เปรียบมิได้แด่ คุณพ่อสมบูรณ์ สร้อยมี ที่ได้อบรมเลี้ยงดูให้แนวทางชีวิตที่ดี รวมถึงคุณครู อาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่เล็กจนถึงปัจจุบัน ทำให้ผู้เขียนประสบความสำเร็จ การศึกษาครั้งนี้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมต่อไป และผู้เขียนหวังว่าการค้นคว้าแบบอิสระนี้จะมีประโยชน์สำหรับผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลนครพิงค์ จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนผู้ที่สนใจต่อไป

ชนิตา รามโยธิน

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของพยาบาล
วิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์

ผู้เขียน

นางชนิตา รามโยธิน

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.พจนา พิชิตปัจจา

บทคัดย่อ

250743

การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมที่รวดเร็วส่งผลกระทบต่อการบริการสุขภาพกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการพัฒนาสมรรถนะให้มีระดับของสมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนดเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานการพยาบาลที่มีคุณภาพและปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ 2) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะระบบที่แท้จริงกับระบบที่ถูกกำหนดของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ 4) เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพหอ (ผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม) จำนวนทั้งหมด 27 คนประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมจำนวน 1 คนทำการประเมินผู้ได้บังคับบัญชาทั้งหมด 26 คน พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 16 คนและพยาบาลวิชาชีพชำนาญการจำนวน 10 คน ทำการประเมินเพื่อนร่วมงานทั้งหมดโดยไม่ประเมินตนเอง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินสมรรถนะที่สร้างจากกรอบแนวคิดสมรรถนะของสำนักการพัฒนาระบบราชการพลเรือนโดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามได้นำข้อมูลจากการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมที่เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินมาวิเคราะห์โดยวิเคราะห์จากสถิติเชิงพรรณนาจากค่าเฉลี่ย ร้อยละของข้อมูลระดับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม และทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์สมรรถนะที่คาดหวังขององค์กร

ผลการศึกษาพบว่า

250743

1. สมรรถนะหลักและระดับสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์ สมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้านคือ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4.จริยธรรม 5.ความร่วมมือแรงร่วมใจ จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติกร และพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ชำนาญการหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมโรงพยาบาลนครพิงค์มีระดับสมรรถนะหลักตามเกณฑ์และสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะระบบที่แท้จริงกับระบบที่ถูกกำหนดของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมโรงพยาบาล นครพิงค์พบว่าพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติกรและพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ชำนาญการมีระดับสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนดและสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดโดยมีสมรรถนะหลัก 5 ด้านคือ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4.จริยธรรม 5.ความร่วมมือแรงร่วมใจ

3. แนวทางในการวางแผนการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ปฏิบัติกร และพยาบาลวิชาชีพพระคัมภีร์ชำนาญการสามารถพัฒนาระดับสมรรถนะให้สูงขึ้นได้ด้วยการนำเทคนิคการพัฒนาด้านการสอนงาน การทำให้ดูเป็นตัวอย่าง การเพิ่มปริมาณงาน การมอบหมายงานที่ยาก การเป็นพี่เลี้ยง และเรียนรู้ด้วยตนเอง

ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครพิงค์ อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของบริการพยาบาลต่อไป

Independent Study Title	Human Resource Development under Core Competencies of Professional Nurse in Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital
Author	Mrs.Chanita Ramyothin
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Lect. Dr. Pojjana Pichitpatja

ABSTRACT

250743

The study, “Human Resource Development under Core Competencies of Professional Nurse in Medical Intensive Care Unit Nakornping Hospital”, aimed to 1) investigate the core competencies of the professional nurses at the Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital, 2) examine the levels of core competencies of the professional nurses at the Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital, 3) compare the actual levels and the criteria levels of competency systems of the professional nurses at the Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital, and 4) offer guidelines in professional development plan for the professional nurses at the Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital.

The samples of the study were 27 professional nurses at the Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital including 1 head ward, 16 practitioner level nurses and 10 professional level nurses. The tool employed to evaluate the competencies was based from the competency framework proposed by the Office of The Civil Service Commission. The questionnaires, completed by professional nurses at the Medical Intensive Care Unit, were analyzed by descriptive statistics including average and percentage to describe the levels of competencies of the professional nurses at the Medical Intensive Care Unit and compare with the levels of the core competencies expected by the organization.

Followings are the findings of the study.

1. From investigating the core competencies and the levels of competencies of the professional nurses at the Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital, it was found that the core competencies consisted of 1) achievement motivation, 2) service mind, 3) expertise, 4) ethic, and 5) teamwork. In addition, the study revealed that the nurses at a professional level and practitioner level at the Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital had the levels of core competencies according to the criteria and higher than the criteria.

2. When compared the actual levels and the criteria levels of the competency systems of the professional nurses at the Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital, it was found that the nurses at a professional level and practitioner level had the levels of core competencies according to the criteria and higher than the criteria. These core competencies were 1) achievement motivation, 2) service mind, 3) expertise, 4) ethic, and 5) teamwork.

3. In terms of guidelines in professional development plan for the professional nurses at the Medical Intensive Care Unit, Nakornping Hospital, the study indicated that nurses at a professional

Level and practitioner level could develop their levels of core competencies by adopting and developing the following techniques: coaching, modeling, workload increasing, more demanding work assigning, mentoring, and self-learning.

Finally, it can be suggested that the administrative staff at Nakornping Hospital could benefit from the present study by employing the findings of the study to develop the competencies of the professional nurses at the hospital, which would help improve the quality of nursing care.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญ	๗
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
1.3 คำถามของการวิจัย	6
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.6 นิยามศัพท์ทั่วไป	6
1.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	20
2.3 สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ	22
2.4 จรรยาบรรณวิชาชีพ	32
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	38
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	39
3.1 ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง	39
3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	40

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของของพยาบาลวิชาชีพ	43
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของสมรรถนะหลัก ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์	84
ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมที่องค์กร นำสมรรถนะหลักมาเป็นประเด็นในการประเมินบุคลากรในหน่วยงาน	86
ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ	88
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
5.1 สรุปผลการศึกษา	89
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	94
5.3 ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม	112
ภาคผนวก	114
แบบสอบถามเรื่อง การพัฒนานุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมโรงพยาบาลนครพิงค์	115
ประวัติผู้เขียน	134

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1.1 สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย	3
1.2 สมรรถนะในระบบข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข	3
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
4.2 จำนวน ค่าร้อยละ สมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับปฏิบัติการด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	43
4.3 จำนวน ค่าร้อยละ สมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับชำนาญการด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	46
4.4 จำนวน ค่าร้อยละสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับปฏิบัติการด้านการการบริการที่ดี	49
4.5 จำนวน ค่าร้อยละ สมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับชำนาญการด้านการการบริการที่ดี	53
4.6 จำนวน ค่าร้อยละสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับปฏิบัติการด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	57
4.7 จำนวน ค่าร้อยละสมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับชำนาญการด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	61
4.8 จำนวน ค่าเฉลี่ย สมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับปฏิบัติการด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	65
4.9 จำนวน ค่าเฉลี่ย สมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับชำนาญการด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	69
4.10 จำนวน ค่าเฉลี่ย สมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับปฏิบัติการด้านการทำงานเป็นทีม	72
4.11 จำนวน ค่าเฉลี่ย สมรรถนะหลักพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ในระดับชำนาญการด้านการทำงานเป็นทีม	76
4.12 สรุปผลการประเมินระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	78
4.13 สรุปผลการประเมินระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ	79

4.14	จำนวน ร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์	85
4.15	จำนวน ร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรมอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์	86
4.16	ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ที่องค์กรนำสมรรถนะหลักมาเป็นประเด็นในการประเมินบุคลากรในหน่วยงาน	87
4.17	แสดงความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการหอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม ที่องค์กรนำสมรรถนะหลักมาเป็นประเด็นในการประเมินบุคลากรในหน่วยงาน	87
5.1	สรุปแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพหอระดับปฏิบัติการ หอผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม โรงพยาบาลนครพิงค์	100
5.2	สรุปแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต อายุรกรรมโรงพยาบาลนครพิงค์	105