

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การพัฒนากรอบสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลลำพูน

ผู้เขียน

นางจันทร์เพ็ญ พิมพ์ลา

ปริญญา

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพชรสุนีย์ ทังเจริญกุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผ่องศรี เกียรติเลิศสนภา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะที่ต้องเป็นผู้นำในหอผู้ป่วย จึงต้องมีสมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ในระดับสูง การศึกษาวิจัยเชิงพัฒนานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลลำพูน โดยยึดรูปแบบการพัฒนากรอบสมรรถนะของมาเรียลลี ทอน โดรา และฮอดจ์ (Marrelli, Tondora, & Hoge, 2005) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) หาผู้ให้การสนับสนุน 3) พัฒนาแบบแผนการสื่อสาร ให้ความรู้และดำเนินการตามแผน 4) วางแผนวิธีการรวบรวมข้อมูล 5) ระบุสมรรถนะและสร้างกรอบสมรรถนะกลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปีในการทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลลำพูน จำนวน 7 คน และถูกเลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 1) แบบบันทึกสำหรับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 2) แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และ 3) แบบประเมินกรอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ การเก็บข้อมูลใช้ทั้งการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลเชิงปริมาณนำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพนำมาจัดหมวดหมู่เพื่อสร้างเป็นกรอบสมรรถนะฉบับร่าง ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลลำพูน ประเมินความตรงเชิงเนื้อหาในกรอบสมรรถนะฉบับร่าง โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการศึกษาครั้งนี้ได้ครอบคลุมระนาของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลลำพูน ประกอบด้วย 62 พฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ 1) ด้านการบริหารการพยาบาล ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 38 ข้อ 2) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านวิชาการ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการพยาบาล ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 4 ข้อ และ 5) ด้านการจัดการเชิงธุรกิจ ประกอบด้วยพฤติกรรมบ่งชี้ความสามารถ จำนวน 3 ข้อ

ผู้บริหารทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลลำพูนสามารถนำกรอบสมรรถนะนี้ไปใช้ในการสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการพิจารณาสรรหาผู้ที่จะมาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถใช้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางในการประเมินความสามารถในการทำงานของตนเอง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Development of a Competency Framework of Head Nurses, Lamphun Hospital

Author Mrs. Chanpen Pimpila

Degree Master of Nursing Science (Nursing Administration)

Independent Study Advisory Committee

Assistant Professor Dr. Petsunee Thungjaraenkul Advisor

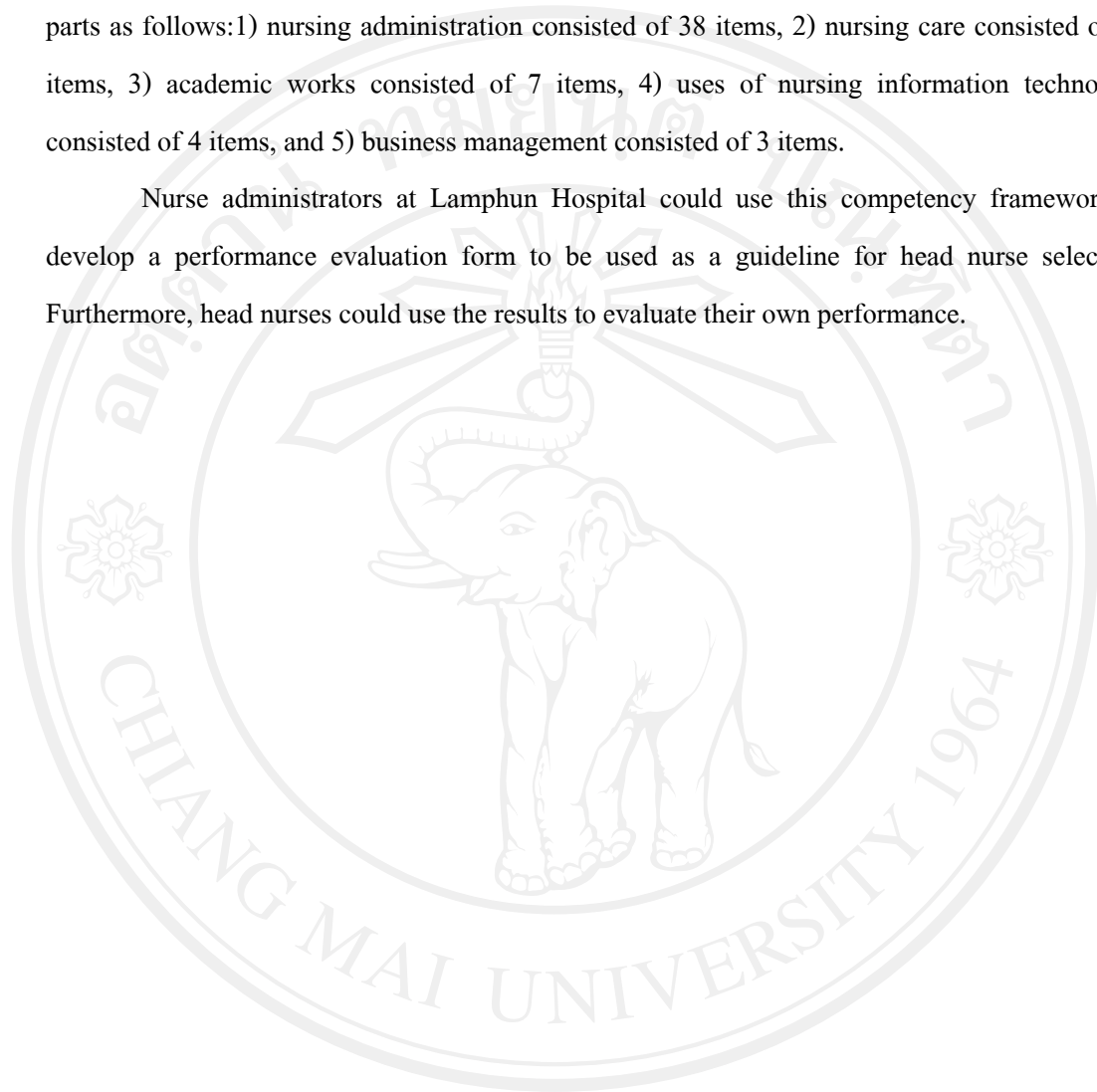
Assistant Professor Dr. Pongsri Keitlertnapha Co-advisor

ABSTRACT

Head nurses play an important role as leaders in the nursing unit so they have to be highly competent in their position. The purpose of this developmental study was to develop a competency framework for head nurses in Lamphun Hospital by using the competency framework development model of Marrelli, Tendors, & Hoge, (2005) consisting of 5 steps as follows: 1) setting the goal 2) finding the supporters 3) development of communication patterns, informing them and implementing as planned 4) planning for data collecting and 5) identifying the competency and creating the competency framework. The sample consisted of 7 head nurses who have at least 5 years of experience in this position at Lamphun Hospital and who were chosen by purposive sampling. The instruments used were 1) data collection form for reviewing relevant literature, 2) interview guide, and 3) competency framework assessment form. Data collection included both a review of related literature and interviewing participants. Quantitative data were analyzed by frequency and percentage. Qualitative data were grouped to create a first draft of the competency framework for the head nurse in Lamphun Hospital. Content validation of the draft competency framework was done by a panel of 5 experts.

The results of the study revealed the competency framework of the head nurses at Lamphun Hospital consisted of 62 competency behavioral indicators which were divided into 5 parts as follows: 1) nursing administration consisted of 38 items, 2) nursing care consisted of 10 items, 3) academic works consisted of 7 items, 4) uses of nursing information technology consisted of 4 items, and 5) business management consisted of 3 items.

Nurse administrators at Lamphun Hospital could use this competency framework to develop a performance evaluation form to be used as a guideline for head nurse selection. Furthermore, head nurses could use the results to evaluate their own performance.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved