

การประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ
 กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร ปี 2550
 (Evaluating the Competency of Registered Nurses (RNs) Working
 in Social Medicine Department at Phichit Hospital)

ธัญญา บุญยงค์ ป.พย.*
 กฤษณา เอี่ยมเปลี่ยน กศม.**
 จินต์สินี รักษานาม พยม.***
 ปราณี ช่วงไกล พยม.****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร ตามการประเมินโดยตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน โดยสร้างเครื่องมือตามแนวทางการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. 2548⁴ และตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ที่ปฏิบัติกรพยาบาลในชุมชน กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข¹ เป็นแบบประเมิน

ความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เป็นที่ปรึกษาในการสร้างเครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วยความสามารถรายด้าน 10 สมรรถนะ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารและการประสานงาน การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจในการสร้างสุขภาพชุมชน ภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านการจัดบริการสุขภาพชุมชน (การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพ) การตรวจรักษาโรค

* พยาบาลวิชาชีพ 7 กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร

** พยาบาลวิชาชีพ 7 กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร

*** พยาบาลวิชาชีพ 7 กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร

**** พยาบาลวิชาชีพ 7 กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร

เบื้องต้น การจัดการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ และวิถีภาวะทางอารมณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลใน ประชากร 3 กลุ่ม คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ผู้บังคับบัญชาจำนวน 12 คน และผู้ร่วมงาน จำนวน 14 คน ในปีงบประมาณ 2550 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าความสามารถเชิง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม ในภาพรวมทุกรายสมรรถนะตามการประเมินโดย พยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี โดยผู้บังคับบัญชาอยู่ใน ระดับพอใช้ และโดยผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดีมาก เมื่อ แยกรายสมรรถนะพบว่า ความสามารถเชิงสมรรถนะ ของพยาบาลวิชาชีพรายสมรรถนะส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับดี แต่มีสมรรถนะการเสริมสร้างพลังอำนาจใน การสร้างสุขภาพชุมชนอยู่ในระดับพอใช้ ส่วน สมรรถนะที่ต้องปรับปรุงคือ ความสามารถในการ ตรวจรักษาโรคเบื้องต้น การทำงานเป็นทีม และวิถีภาวะ ทางอารมณ์ และพบว่าผลการประเมินความสามารถเชิง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในทุกรายสมรรถนะ สอดคล้องกัน ทั้งตามการประเมินโดยพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้บังคับบัญชา และโดยผู้ร่วมงาน

Abstract

The present study is a descriptive research study conducted to evaluate the competency of registered nurses (RNs) working in the Social Medicine Department of the Phichit Hospital in

Phichit, Thailand. Competency was measured using a questionnaire that was created by following guidelines taken from Assessing Competency of the civil Service Commission (2548) ; Roles and Responsibilities of Nurses Working in the Community (Nursing Division, Thai Ministry of Public Health). Construction of the questionnaire also relied on the expertise of three individuals who provided guidance and support. This questionnaire assessed subjects' proficiency level in ten different areas: 1) Communication skills in the relaying of information; 2) Ability to take part in collaborative efforts and work as a team; 3) Ability to gain authority in managing community health; 4) Leadership ability; 5) General management skills; 6) Ability to provide excellent healthcare; 7) Ability to retain knowledge and learn from experiences in providing community healthcare in health promotion, disease prevention, and rehabilitation; 8) Ability to provide primary care; 9) Management of information technology; and 10) Ability to show emotional maturity. Data was collected from three different groups: Group 1, Group 2, and Group 3. Group 1 consisted of 30 RNs, while Groups 2 and 3 consisted of twelve of their directors and fourteen of their peers, respectively. Data was interpreted in percentages, means, and standard deviations.

RNs working in the Social Medicine Department were found to be competent based on the

evaluation completed by Group1 on the ten different proficiency areas, collectively. However, based on the evaluations completed by Groups 2 and 3, RNs were found to be somewhat competent and highly competent, respectively. When competency was measured by the ten proficiency areas separately, RNs were found to be somewhat competent in their ability to gain authority in managing community health and incompetent in their ability to provide primary care, their ability to work as a team, and their ability to show emotional maturity. They were, however, found to be competent in the remaining areas. Lastly, present findings indicate that Groups 1, 2, and 3 gave similar evaluations on the competency of RNs based on the ten proficiency areas.

บทนำ

สมรรถนะ (competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถสังเกตเห็นได้ สมรรถนะจัดเป็นคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานได้โดดเด่นในงานหนึ่งๆ และจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานในภาพรวมประสบผลสำเร็จ และการประเมิน

สมรรถนะมีความสำคัญต่อการนำไปใช้ประกอบการประเมินผลงานของบุคคล³

พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร มีหน้าที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ให้บริการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคเบื้องต้น การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยทั้งภายในหน่วยบริการและในชุมชน ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ตลอดจนให้การสนับสนุน นิเทศงาน และรองรับระบบการส่งต่อ ให้กับสถานบริการระดับปฐมภูมิที่เป็นเครือข่ายในการให้บริการ มีการกำหนดสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นความสามารถขั้นพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพทุกคน ทุกระดับในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดว่าพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องมีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานและประสิทธิภาพสูงสุด ครอบคลุมใน 4 ด้าน คือ บทบาทในการส่งเสริมสุขภาพ (health promotion) บทบาทในการรักษาพยาบาลหรือดูแลสุขภาพ (health maintenance) บทบาทในการป้องกันโรค (disease prevention) และบทบาทในการฟื้นฟูสภาพ (rehabilitation) ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนมีภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิต

กลุ่มงานเวชกรรมสังคมร่วมกับกลุ่มงานสุขภาพจิตและจิตเวช โรงพยาบาลพิจิตร จึงได้จัดทำโครงการประชุมวิชาการเพื่อจัดทำสมรรถนะและภาระงานทางการพยาบาลจิตเวชและการพยาบาลชุมชน โดย

เชิญ รศ.ดร.จิตติณัฐ อัครเดชนันต์ ผู้ทรงคุณวุฒิจาก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มาเป็น วิทยากรบรรยายและเป็นที่ปรึกษาในการกำหนด สมรรถนะและจัดทำแบบประเมินความสามารถเชิง สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม หลังจากนั้นผู้ศึกษาได้ดำเนินการต่อโดย ทำการศึกษาความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาล วิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม เพื่อทราบระดับ ความสามารถ และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาขีด ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อ เตรียมรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายการ ปฏิรูประบบราชการในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์และวิธีการ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (descriptive study) ลักษณะตัดขวาง (cross-sectional study) ณ จุดเวลา ประชากรที่ใช้ในการศึกษามี 3 กลุ่ม ทั้งหมด 56 คน คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ผู้บังคับบัญชาจำนวน 12 คน และผู้ร่วมงาน จำนวน 14 คน ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานเวชกรรมสังคม และ ศูนย์สุขภาพชุมชนเครือข่ายบริการสุขภาพโรงพยาบาล พิจิตร เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบประเมิน ความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่ม งานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร ที่สร้างขึ้นตาม แนวทางการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการ พลเรือน ปี พ.ศ. 2548⁴ และตามบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการ

พยาบาลในชุมชน กองการพยาบาล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยผ่านขั้นตอนการจัดทำ สมรรถนะร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา กับผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน คือ รศ. ดร. จิตติณัฐ อัครเดชนันต์ และ แพทย์หญิงเพ็ญศรีรี มโนวีรสรร์ และทดลองใช้แบบประเมินกับ เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานและปรับปรุงตามที่คุณทรงคุณวุฒิ แนะนำ หลังจากนั้นจัดประชุมเจ้าหน้าที่กลุ่มงานเวช กรรมสังคมทุกคนเพื่อร่วมกำหนดคะแนนสมรรถนะ รายด้านที่คาดหวังต่อพยาบาลวิชาชีพ ร่วมกับการ สัมภาษณ์เชิงลึกหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตรในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม ปี 2551

สำหรับการวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ใน การศึกษา ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมิน ความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงาน เวชกรรมสังคม ซึ่งตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้คือใช้สถิติเชิง พรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร ส่วนมากเป็นหญิงร้อยละ 96.7 กลุ่มอายุ 31- 40 ปี ร้อยละ 46.7 ระดับการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีร้อยละ 76.7 สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 66.7 เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ร้อยละ 70.0 ผ่านหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การตรวจรักษาโรคเบื้องต้น) ร้อยละ 16.7 ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ร้อยละ 60 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานเวชกรรมสังคมน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 56.7

2. ผลการประเมินการปฏิบัติเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 ผลการประเมินระดับความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโดยการประเมินตนเอง

ตาราง 1 ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามการประเมินตนเอง

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ 80)	6	20.0
ดี (ร้อยละ 70-79)	5	16.7
พอใช้ (ร้อยละ 60-69)	14	46.6
ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60)	5	16.7
รวม	30	100

\bar{X} = 33.1, SD = 51.7, ต่ำสุด = 21, สูงสุด = 41, เต็ม = 48

2.2 ผลการประเมินระดับความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโดยการประเมินของผู้บังคับบัญชารวมทุกด้าน พบว่าจากคะแนนเต็ม 48 คะแนน คะแนนต่ำสุด 12 คะแนน สูงสุด 47 คะแนน โดยคะแนนเฉลี่ย 33.2 คะแนน หรือร้อยละ 69.16 ของคะแนนเต็ม แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับสมรรถนะในระดับพอใช้ และเมื่อแจกแจงระดับสมรรถนะ

รวมทุกด้าน พบว่าจากคะแนนเต็ม 48 คะแนน คะแนนต่ำสุด 21 คะแนน สูงสุด 41 คะแนน โดยคะแนนเฉลี่ย 38.1 คะแนนหรือร้อยละ 79.3 ของคะแนนเต็ม แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับสมรรถนะในระดับดีและเมื่อแจกแจงระดับสมรรถนะ พบว่า ร้อยละ 10 มีสมรรถนะในระดับดีมาก ร้อยละ 8.3 มีสมรรถนะในระดับดี ร้อยละ 23.3 มีสมรรถนะในระดับพอใช้ และร้อยละ 8.3 มีสมรรถนะในระดับที่ต้องปรับปรุง รายละเอียดในตาราง 1

พบว่าร้อยละ 16.7 มีสมรรถนะในระดับดีมาก ร้อยละ 26.7 มีสมรรถนะในระดับดี ร้อยละ 39.9 มีสมรรถนะในระดับพอใช้ และร้อยละ 16.7 มีสมรรถนะในระดับที่ต้องปรับปรุง รายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามการประเมินของผู้บังคับบัญชา

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ 80)	5	16.7
ดี (ร้อยละ 70-79)	8	26.7
พอใช้ (ร้อยละ 60-69)	12	39.9
ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60)	5	16.7
รวม	30	100

\bar{X} = 33.2 , SD = 8.36 , ต่ำสุด = 12 , สูงสุด = 47 , เต็ม = 48

2.3 ผลการประเมินระดับความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโดยการประเมินของผู้ร่วมงานรวมทุกด้านพบว่า จากคะแนนเต็ม 48 คะแนน คะแนนต่ำสุด 32 คะแนน สูงสุด 48 คะแนน โดยคะแนนเฉลี่ย 39.6 คะแนน หรือร้อยละ 82.5 ของคะแนนเต็ม แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับสมรรถนะในระดับดีมาก และเมื่อแจกแจงระดับสมรรถนะ พบว่าร้อยละ 50.0 มีสมรรถนะในระดับดีมาก ร้อยละ 23.3 มีสมรรถนะในระดับดี ร้อยละ 26.7 มีสมรรถนะในระดับพอใช้ และไม่มีระดับที่ต้องปรับปรุง รายละเอียดในตาราง 3

ตาราง 3 ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามการประเมินของผู้ร่วมงาน

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ 80)	15	50.0
ดี (ร้อยละ 70-79)	7	23.3
พอใช้ (ร้อยละ 60-69)	8	26.7
ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60)	0	0
รวม	30	100

\bar{X} = 39.6, SD = 4.9, ต่ำสุด = 32, สูงสุด = 48, เต็ม = 48

2.4 ผลการประเมินระดับความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโดยการประเมินโดยตนเอง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนรวมทุกด้าน พบว่าจากคะแนนเต็ม 48 คะแนน คะแนนต่ำสุด 24 คะแนน สูงสุด 44 คะแนน โดยคะแนนเฉลี่ย 35.9 คะแนน หรือร้อยละ 74.8.ของคะแนนเต็ม แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับสมรรถนะในระดับดี และเมื่อแจกแจงระดับสมรรถนะ พบว่าร้อยละ 5.0 มีสมรรถนะในระดับดีมาก ร้อยละ 31.7 มีสมรรถนะในระดับดี ร้อยละ 13.3 มีสมรรถนะในระดับพอใช้ ไม่มีระดับที่ต้องปรับปรุง รายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 ระดับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม โดยการประเมินของตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ระดับความสามารถ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก(ตั้งแต่ร้อยละ80)	3	10.0
ดี (ร้อยละ 70-79)	19	63.3
พอใช้(ร้อยละ60-69)	8	26.7
ต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ60)	0	0
รวม	30	100

$$\bar{X} = 35.9, SD = 4.1, \text{ต่ำสุด} = 24, \text{สูงสุด} = 44, \text{เต็ม} = 48$$

2.5 การประเมินความสอดคล้องของของการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ รายสมรรถนะ ระหว่างการประเมินโดยตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พบว่า ความคาดหวัง พยาบาลวิชาชีพ ประเมินผลการปฏิบัติเชิงสมรรถนะของตนเองสอดคล้องกับผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ก็อยู่ในระดับดีเกือบทุกด้าน ส่วนสมรรถนะที่ประเมินสอดคล้องกันทั้งการประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานคือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญด้านการจัดบริการสุขภาพชุมชน ด้านการควบคุมป้องกันโรค และการจัดการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นสมรรถนะที่ต้องปรับปรุง ดังตาราง 5

ตาราง 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม จำแนกรายสมรรถนะ ตามการประเมินโดยตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

รายการสมรรถนะ	ผลการประเมินโดย								
	ตนเอง(N=30)			ผู้บังคับบัญชา(N=12)			ผู้ร่วมงาน(N=14)		
	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ	\bar{x}	SD	ระดับ
1. การสื่อสารและการประสานงาน	2.93	.82	ดี	2.93	.69	ดี	3.43	.63	ดีมาก
2. การทำงานเป็นทีม	2.93	.83	ดี	3.0	.78	ดี	3.4	.65	ดีมาก
3.การเสริมสร้างพลังอำนาจในการสร้างสุขภาพชุมชน	2.73	.72	ดี	2.60	.86	ดี	3.56	.78	ดีมาก
4. ภาวะผู้นำ	2.70	.90	ดี	2.70	.65	ดี	3.26	.62	ดีมาก
5. การบริหารจัดการ	2.70	.78	ดี	2.96	.59	ดี	3.43	.64	ดีมาก
6. การบริการที่ดี	3.13	.81	ดี	3.13	.57	ดี	3.36	.67	ดีมาก
7. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านการจัดบริการสุขภาพชุมชน									
7.1 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ	2.90	.81	ดี	2.53	.45	ดี	3.23	.59	ดีมาก
7.2 ด้านการควบคุมป้องกันโรค	1.00	.15	ปรับปรุง	.98	.10	ปรับปรุง	.97	.61	ปรับปรุง
7.3 ด้านการฟื้นฟูสภาพ	2.76	.79	ดี	.83	.43	ดี	3.33	.72	ดีมาก
8. ความสามารถในการตรวจรักษาโรคเบื้องต้น	2.53	.45	ดี	3.13	.93	ดี	3.46	.59	ดีมาก
9. การจัดการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	.90	.10	ปรับปรุง	.93	.09	ปรับปรุง	.87	.18	ปรับปรุง
10. วุฒิภาวะทางอารมณ์	2.76	.79	ดี	2.76	.62	ดี	3.26	.68	ดี

ผลการเปรียบเทียบความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม ระหว่างคะแนนเฉลี่ยภาพรวมกับสมรรถนะที่กลุ่มงานความคาดหวังต่อพยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม พบว่า สมรรถนะ 5 ลำดับแรกที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนความคาดหวัง ได้แก่ การจัดการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านการจัดบริการสุขภาพชุมชน(ด้านการควบคุมป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพ) ความสามารถในการตรวจรักษาโรคเบื้องต้น และการบริการที่ดี รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม ระหว่างคะแนนเฉลี่ยภาพรวมกับสมรรถนะที่กลุ่มงานความคาดหวัง

สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ยรวม	ระดับที่คาดหวัง	ผลต่าง
1. การสื่อสารและการประสานงาน	3.09	3	+0.09
2. การทำงานเป็นทีม	3.11	3	+0.11
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในการสร้างสุขภาพชุมชน	2.96	3	-0.04
4. ภาวะผู้นำ	2.88	3	-0.12
5. การบริหารจัดการ	2.88	3	-0.12
6. การบริการที่ดี	3.2	4	-0.80 ⁵
7. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านการจัดบริการสุขภาพชุมชน			
7.1 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ	2.88	3	-0.12
7.2 ด้านการควบคุมป้องกันโรค	.98	3	-2.02 ²
7.3 ด้านการฟื้นฟูสภาพ	2.3	4	-1.72 ³
8. ความสามารถในการตรวจรักษาโรคเบื้องต้น (เฉพาะผู้ปฏิบัติงานประจำในศูนย์สุขภาพชุมชน)	3.04	4	-0.96 ⁴
9. การจัดการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ	.90	3	-2.1 ¹
10. วุฒิภาวะทางอารมณ์	2.27	3	-0.73

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมโรงพยาบาลพิจิตรในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม พบว่า หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมเห็นปัญหาสอดคล้องกับผลการศึกษาในเรื่อง ความสามารถในการตรวจรักษาโรคเบื้องต้น การบริการที่ดี และวิถีภาวะทางอารมณ์ และร่วมประชุมกับฝ่ายบริหารงานบุคคลกับฝ่ายแผนกลุ่มงานเวชกรรมสังคม ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพดังตาราง 7

ตาราง 7 แผนงาน/กิจกรรม/โครงการพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม ปี 2551

สมรรถนะ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการพัฒนาศักยภาพพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม ปี 2551
1. การบริการที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำแผนจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร (Mini OD) ของกลุ่มงาน 2. ส่งพยาบาลเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านคุณธรรม-จริยธรรม กับการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของเจ้าหน้าที่ภายใต้โครงการองค์การมีสุขภาวะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ความสามารถในการตรวจรักษาโรคเบื้องต้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนส่งพยาบาลวิชาชีพเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเวชปฏิบัติ (การรักษารักษาโรคเบื้องต้น) ครอบคลุมร้อยละ 100 ภายในปี 2553 (≥ 20 คน) 2. ประเมินผลการใช้และปรับปรุง CPG ที่ CUP จัดทำให้ PCU 3. เพิ่มช่องทางการปรึกษาแพทย์ผ่านระบบ Web camera
3. การทำงานเป็นทีมและวิถีภาวะทางอารมณ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดการความรู้ภายใต้โครงการองค์การมีสุขภาวะสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมการสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม

วิจารณ์

ผลการประเมินระดับความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโดยตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พบว่าผลการประเมินโดยตนเองอยู่ในระดับดี การประเมินโดยผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับพอใช้ ส่วนการประเมินโดยผู้ร่วมงาน จะเห็นว่าผู้ร่วมงานให้คะแนนค่อนข้างสูงคือ อยู่ในระดับดีมากเกือบทุกสมรรถนะ กล่าวคือการสื่อสารและการประสานงาน การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจในการสร้างสุขภาพชุมชนภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ การบริการที่ดี การตั้งสมความเชี่ยวชาญด้านการจัดการส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสภาพ ความสามารถในการตรวจรักษาโรคเบื้องต้น (เฉพาะผู้ปฏิบัติงานประจำในศูนย์สุขภาพชุมชน) และวุฒิภาวะทางอารมณ์ ยกเว้นสมรรถนะการตั้งสมความเชี่ยวชาญด้านการจัดบริการสุขภาพชุมชน ด้านการควบคุมป้องกันโรค และการจัดการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการมิได้เข้าร่วมปฏิบัติงานกับพยาบาลวิชาชีพตลอดเวลา อาจใช้การประเมินโดยความคาดหวังของผู้ประเมินเป็นสมมติฐานในการให้คะแนน ซึ่งผลการประเมินดังกล่าว พยาบาลวิชาชีพกลุ่มงานเวชกรรมสังคม น่าจะต้องนำไปวางแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคคลที่ประเมินว่ายังปฏิบัติตามรายสมรรถนะดังกล่าวไม่ถึงตามที่เพื่อนร่วมงานคาดหวัง

ส่วนผลการประเมินระดับความสามารถรายสมรรถนะเปรียบเทียบความคาดหวังของกลุ่มงานต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ทุกสมรรถนะยัง

ไม่เป็นไปตามระดับสมรรถนะที่ความคาดหวัง ถึงแม้ส่วนมากอยู่ในระดับดี ส่วนสมรรถนะที่ต้องเร่งปรับปรุงคือ ความสามารถในการตรวจรักษาโรคเบื้องต้น การตั้งสมความเชี่ยวชาญด้านการจัดบริการสุขภาพชุมชน (ด้านการฟื้นฟูสภาพ) การบริการที่ดี ซึ่งกลุ่มงานกำหนดระดับความคาดหวังไว้ที่ระดับ 4 (ดีมาก) เพราะสอดคล้องกับการกำหนดนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขปี 2545² ที่กำหนดให้มีพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิโดยต้องพัฒนาให้มีศักยภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่สถานอนามัยหรือศูนย์สุขภาพในด้านบริการตรวจรักษาโรค ซึ่งกลุ่มงานเวชกรรมสังคมเองได้กำหนดแผนสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (ด้านการรักษาโรคเบื้องต้น) ต่อเนื่องทุกปี ซึ่งจะส่งผลต่อระบบการบริการตรวจรักษาส่งต่อผู้ป่วย ส่วนการบริการที่ดีตั้งไว้ที่ระดับ 4 (ดีมาก) ผลการประเมินมีค่าอยู่ในระดับดี(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2) แสดงให้เห็นว่าภาพรวมรับรู้ว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปรับปรุงและพัฒนา

ผลการเปรียบเทียบคะแนนประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพจำแนกรายสมรรถนะ ตามการประเมินโดยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชา และโดยผู้ร่วมงานพบว่า พยาบาลวิชาชีพประเมินผลการปฏิบัติเชิงสมรรถนะของตนเองสอดคล้องกับผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา คือ ประเมินผลอยู่ในระดับดีเกือบทุกสมรรถนะ สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรศิริ พันธสี, สุภาวดี รัตนประภัสร์ และอรพินท์ สีขาว (2540)⁵ พบว่า พยาบาลใหม่

ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองสอดคล้องกับผลการประเมินโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดี ซึ่งแตกต่างจากการประเมินของผู้ร่วมงาน ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวน่าจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของผู้ประเมินเพราะในโครงการพัฒนาสมรรถนะกลุ่มงานเวชกรรมสังคมที่มีได้เชิญเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชนเข้าร่วมในโครงการและกิจกรรมทุกขั้นตอนทำให้การรับรู้ของบุคคลแตกต่างกันอาจมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะที่ประเมินสอดคล้องกันทั้งการประเมินโดยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาและโดยผู้ร่วมงานคือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านการจัดบริการสุขภาพชุมชน ด้านการควบคุมป้องกันโรค และการจัดการด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นสมรรถนะที่ต้องปรับปรุง ซึ่งให้เห็นว่ารายการสมรรถนะด้านดังกล่าว อาจเป็นเพราะความคุ้นเคยและความชำนาญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทั้งในกลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนที่ดำเนินการต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาอันนานทำให้เกิดการสั่งสมองค์ความรู้ในตัวเองและสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพได้

นอกจากนี้ยังพบว่าสมรรถนะด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในการสร้างสุขภาพชุมชนของพยาบาลอยู่ในระดับพอใช้ (ค่า 2.93) ซึ่งสมรรถนะที่คาดหวังของกลุ่มงานตั้งไว้ที่ระดับ 3 (ดี) ดังนั้นสมรรถนะดังกล่าวน่าจะเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานกับชุมชนซึ่งทำได้ยากแต่ถ้าทำได้จะก่อให้เกิดการเป็นหุ้นส่วน (partnership) ด้านสุขภาพของประชาชน

ส่วนสมรรถนะที่ต้องปรับปรุงคือ ความสามารถในการตรวจรักษาโรคเบื้องต้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04) ซึ่งกลุ่มงานตั้งไว้ที่ระดับ 4 เพราะสอดคล้องกับการกำหนดนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดให้มีพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ ปี 2545² โดยต้องพัฒนาให้มีศักยภาพสูงกว่าเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยหรือศูนย์สุขภาพในด้านบริการตรวจรักษาโรค ซึ่งกลุ่มงานเวชกรรมสังคมเองได้กำหนดแผนสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป (ด้านการรักษาโรคเบื้องต้น) ซึ่งจะส่งผลดีต่อระบบการบริการตรวจรักษาส่งต่อผู้ป่วย ส่วนการบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2 กลุ่มงานตั้งไว้ที่ระดับ 4 แสดงให้เห็นว่าภาพรวมเห็นรับรู้ว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปรับปรุงพัฒนา เพราะการทำงานสาธารณสุขในพื้นที่จำเป็นต้องประสานงานความร่วมมือกับบุคคล องค์กรที่หลากหลาย การที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของการประสานงานได้สำเร็จพยาบาลจำเป็นต้องมีวุฒิทางอารมณ์ให้สูงกว่าที่ผ่านมาและควรเพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีม

สรุป

การพัฒนาสมรรถนะ เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร สิ่งทีทุกองค์กรจะต้องให้ความสำคัญที่สุดก็คือ บุคลากรที่มีคุณภาพ ผลการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ

ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาล พิจิตร ปี 2550 ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการประเมินขีดความสามารถของบุคคลโดยให้ทั้งตนเอง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีส่วนในการประเมิน ซึ่งอาจใช้รูปแบบในการค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่กำหนดและสามารถจัดทำแผนพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง งานวิจัยชิ้นนี้ใช้รูปแบบการประเมินแบบ 180 องศา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในการกำหนดให้การประเมินต้องดำเนินการแบบมีการสื่อสารสองทาง (two-way communication) ปี 2549 ประโยชน์จากงานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นรูปแบบในการจัดทำสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในชุมชนและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับสถานีอนามัย และศูนย์สุขภาพชุมชนต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การประเมินความเข้มแข็งสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาล พิจิตร สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและสนับสนุนเป็นอย่างดีจากแพทย์หญิงสุนีย์ ชีรการณวงศ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล พิจิตร ดร.รจจา ศรีสุเทพ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน 8 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร รศ. ดร.จิตติณัฐ อัครเดชะอนันต์ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แพทย์หญิงเพ็ญศรี มโนวีรสรณ์ นายแพทย์ 8 หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร เจ้าหน้าที่กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตร

และเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชนเครือข่ายบริการสุขภาพโรงพยาบาลพิจิตร ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และความร่วมมือในการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลพิจิตรเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์; 2539.
2. กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการจัดบริการพยาบาลระดับปฐมภูมิ. พิมพ์ครั้งที่ 1 .กรุงเทพมหานคร. 2545.
3. ณรงค์วิทย์ แสนทอง. มาตรฐาน competency กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด ; 2549.
4. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เอกสารประกอบการสัมมนาสมรรถนะของข้าราชการพลเรือน 31 มกราคม 2548. (เอกสารคัดสำเนา).
5. พรศิริ พันธสี, สุภาวดี ชนันประภัสร์ และอรพินท์ สีขาว. การติดตามผลการปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ : มปท ; 2540.