



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ฝ่ายการพยาบาลเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุดในโรงพยาบาลคือมีมากกว่าร้อยละ 70 มีหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุมพันธกิจหลักของโรงพยาบาล โดยมีหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารงานด้านบริการพยาบาลให้บรรลุจุดหมาย DiVincenti (1972) ได้รวบรวมหน้าที่และภารกิจของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล สรุปได้ว่าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีหน้าที่ กำหนดปรัชญา นโยบาย และวัตถุประสงค์ของฝ่ายการพยาบาล โดยสนองต่อนโยบายของโรงพยาบาล วางแผนงาน จัดระบบงาน อำนวยการ ควบคุม มอบหมายงาน นิเทศงาน และกระจายอำนาจสู่บุคลากรพยาบาลในระดับต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภารกิจดังกล่าวสอดคล้องกับที่กระทรวงสาธารณสุข (2530) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างกว้าง ๆ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และโรงพยาบาลทั่วไปไว้

แต่เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก โดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านการติดต่อสื่อสาร โทรคมนาคม เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีเครือข่ายโยงใยไปทั่วโลก ตลอดจนการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ค่อนข้างสูง เฉลี่ยร้อยละ 10.5 ต่อปี (สนอง ศิริกุลวัฒนา, 2536) ทำให้เกิดการขยายตัวทางภาคธุรกิจและโรงพยาบาลเอกชนตามมาอย่างรวดเร็ว ประกอบกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2534 ที่เปิดโอกาสให้ผู้ประกันตนเลือกใช้บริการของโรงพยาบาล ทำให้การบริการสุขภาพกลายเป็นธุรกิจบริการที่มีการแข่งขันที่ชัดเจนมาก เพราะประชาชนที่เข้ามาใช้บริการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามาด้วยแนวคิดและทัศนคติใหม่คือมาซื้อบริการจากโรงพยาบาล ไม่ใช่มาพึ่งโรงพยาบาลเหมือนในอดีต (ศิริพร ดันติพูลวิწყ, 2537) ประชาชนที่เข้ามาซื้อบริการจึงมีส่วนในการกำหนดคุณภาพการรักษาพยาบาลตามที่ตนเองต้องการและคาดหวังว่าจะได้รับ คือการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพสูง ราคายุติธรรม ไม่ต้องรอนาน มีข้อมูลให้เพียงพอ และมีสิทธิในการตัดสินใจในการรักษาพยาบาลร่วมกับแพทย์และพยาบาล แต่จากการศึกษาของ นิรมล คำเผื่อน (2534) พบว่า

โรงพยาบาลของรัฐยังด้อยคุณภาพกว่าโรงพยาบาลเอกชน คุณภาพของบริการที่ผู้รับบริการได้รับจริงจากโรงพยาบาลไม่เป็นไปตามที่ผู้รับบริการคาดหวัง ในด้านความประทับใจ ความพึงพอใจ ความสะดวกสบาย และการต้อนรับ จากการศึกษาของหนังสือพิมพ์ผู้จัดการ (2537 อ้างถึงในจันทร์เพ็ญ พาหงษ์, 2538) พบว่าทิศทางการเลือกวิธีการรักษาพยาบาลของชนชั้นกลางเมื่อเกิดการเจ็บป่วยขึ้น โรงพยาบาลเอกชนเป็นทางเลือกก่อนโรงพยาบาลของรัฐ และเมื่อมารับบริการจากโรงพยาบาลเอกชนแล้ว ส่วนมากไม่กลับไปรักษาในโรงพยาบาลของรัฐอีก สอดคล้องกับการรายงานของฝ่ายวิจัยธนาคารกรุงเทพ จำกัด (2537) พบว่า สัดส่วนระหว่างการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐต่อโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มจาก 1:3 ในปี 2531 เป็น 1:5 ในปี 2535 และประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีอัตราการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนร้อยละ 70-80 ดังนั้น ผู้รับบริการที่มีกำลังซื้อและมีทางเลือก จะนิยมไปโรงพยาบาลเอกชนมากกว่า ทำให้โรงพยาบาลของรัฐขาดรายได้เป็นจำนวนมาก

สาเหตุสำคัญประการหนึ่ง ที่บริการในโรงพยาบาลของรัฐด้อยกว่าบริการของโรงพยาบาลเอกชนก็คือ การขาดแคลนพยาบาล ซึ่งเกิดต่อเนื่องมาเป็นเวลาหลายปี และรุนแรงขึ้นในปัจจุบัน จากการสำรวจของสภาการพยาบาล (2534) พบว่า พยาบาลลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.1 และในปี 2536 คาดว่าพยาบาลจะลาออกเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการผลิตพยาบาลที่ไม่เพียงพอต่อการขยายตัวทางการบริการสุขภาพและการสูญเสียกำลังคนที่ค่อนข้างมากจากหลาย ๆ สาเหตุ ระบบการบริหารการพยาบาลเป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลลาออก โอน ย้าย คือไม่พอใจระบบการควบคุมบังคับบัญชาและไม่พอใจผู้บริหาร (สุภารัตน์ ไวยชีตา และ คณะ, 2536; ยุวดี เกตุสัมพันธ์, 2537) ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้บริหารในฝ่ายการพยาบาลขาดภาวะผู้นำและภาวะการจัดการ จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลขาดความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน (อุทุมพร สิงห์อุตสาหะ, 2530) สอดคล้องกับการศึกษาของ ทองษัตริย์ ศลโกสุม และ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2535) เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อรับตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาล ต้องศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารในระดับมาก โดยหลายฝ่ายได้กล่าวถึงสมรรถนะที่จำเป็นหลายอย่างของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในการเป็นผู้นำและผู้บริหารในยุคเปลี่ยนแปลง เช่น สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ วางแผนงาน อำนวยการ แก้ปัญหา และจัดจ้ดข้อขัดแย้งต่าง ๆ สามารถที่จะผลักดันในงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถในการสอน และพัฒนา

บุคลากร พัฒนานโยบาย มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการพยาบาล สามารถในการสร้างภาพพจน์ให้กับหน่วยงาน และการเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถในการเตรียมและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร (WHO, 1983; Bueno, 1989; Ward and Price, 1991; Dubnicki and Sloan, 1991; Smith, 1993) และมีความรู้ในการบริหารธุรกิจ เช่น การเงิน การลงทุน การตลาด เศรษฐศาสตร์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการจัดทำงบประมาณ (Eubanks, 1992 ; วรรณวิไล จันทราภา, 2532; สายหยุด นิยมวิภาต, 2535; ศิริพร ดันติพลูวินัย, 2537; พนิดา ดามาพงศ์, 2537)

แต่ขณะนี้ยังไม่มีการศึกษาวิจัย หรือระบุว่าสมรรถนะใดของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่จำเป็นต่อการบริหารการพยาบาลในยุคใหม่ มากน้อยเพียงใด และมีรายละเอียดอะไรในสมรรถนะดังกล่าวที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา หากเรารู้สมรรถนะที่จำเป็นดังกล่าว เราจะสามารถประเมินความต้องการการอบรมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาสมรรถนะดังกล่าว ซึ่งหากค้นพบก็จะนำไปสู่การฝึกอบรม และพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ
2. เพื่อศึกษาตัวแปรที่อธิบายลักษณะของตัวประกอบสำคัญ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเฉพาะตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 100 เตียงขึ้นไป
2. สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ ที่ศึกษาเป็นสมรรถนะด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม ด้านวิชาการ ด้านการตลาดบริการพยาบาล และด้านภาวะผู้นำ

3. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (อาจมีชื่อเรียกต่างกันออกไปตามสังกัด) ในโรงพยาบาลของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2538 จำนวน 164 คน และผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (อาจมีชื่อเรียกต่างกันออกไปตามสังกัด) ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2538 จำนวน 496 คน รวมจำนวน 660 คน

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล 7 ด้าน คือ

1. สมรรถนะด้านการวางแผน
2. สมรรถนะด้านการจัดระบบงาน
3. สมรรถนะด้านการอำนวยความสะดวก
4. สมรรถนะด้านการควบคุม
5. สมรรถนะด้านวิชาการ
6. สมรรถนะด้านการตลาดบริการพยาบาล
7. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. ผู้ตอบแบบวัดตอบด้วยความจริงใจ และตามสภาพความเป็นจริง
2. ความแตกต่างกันในด้านเวลาและสถานที่ ไม่ทำให้ข้อมูลคลาดเคลื่อน
3. ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีผลต่อสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะเฉพาะที่สำคัญที่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลของรัฐสามารถแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประกอบด้วยสมรรถนะด้านต่าง ๆ 7 กลุ่ม คือ ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม ด้านวิชาการ ด้านการตลาดบริการพยาบาล ด้านภาวะผู้นำ

1.1 สมรรถนะด้านการวางแผน หมายถึง ความรู้ความสามารถ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่แสดงออกว่า สามารถรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล มีความรู้ความเข้าใจสารสนเทศฐาน ใช้ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม มาวิเคราะห์สถานการณ์ ระดม

บุคลากรทุกระดับให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงบประมาณ ปรับปรุงแผนงานและเป็นคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

1.2 สมรรถนะด้านการจัดระบบงาน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่แสดงออกว่า สามารถวิเคราะห์งานจัดทำโครงสร้างการบริหาร จัดทำแบบพรรณางาน กำหนดความต้องการบุคลากร กำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ในการบริหารบุคลากรพยาบาล ปรับปรุงระบบการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาล จัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศ และสร้างเครือข่าย

1.3 สมรรถนะด้านการอำนวยความสะดวก หมายถึง ความรู้ ความสามารถของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่แสดงออกว่า สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดการร่วมแรงร่วมใจ เต็มใจปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมาย มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวก จัดการกับความขัดแย้ง เจรจาต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์อันชอบธรรม แสดงออกอย่างเหมาะสมในการรักษาสีตติขของฝ่ายการพยาบาล เป็นที่ปรึกษาแนะนำ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง สร้างการร่วมมือในการทำงานเป็นทีม นำการประชุมได้ ลงไปตรวจเยี่ยมที่หอผู้ป่วยเพื่อทราบปัญหา และนิเทศลูกน้องตามความแตกต่างของแต่ละคน

1.4 สมรรถนะด้านการควบคุม หมายถึง ความรู้ความสามารถของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่แสดงออกว่า สามารถจัดทำมาตรฐานการพยาบาลให้มีคุณภาพ จัดทำรูปแบบการประกันคุณภาพ ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมในการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำระบบควบคุมการใช้ทรัพยากร ทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีวินัย ปรับแผนงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และจัดระบบรายงานผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

1.5 สมรรถนะด้านวิชาการ หมายถึง ความรู้ความสามารถของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่แสดงออกว่า สามารถจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ จัดกิจกรรมส่งเสริมงานวิชาการ เป็นครูผู้ฝึก ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการจัดโปรแกรมการศึกษาริเริ่มส่งเสริมให้ความร่วมมือในการทำวิจัย สามารถทำวิจัย นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาสาขาใดสาขาหนึ่ง ตลอดจนนำเสนอผลงานทางวิชาการ และเขียนตำราบทความทางวิชาการตีพิมพ์ลงในวารสารวิชาการ

1.6 สมรรถนะด้านการตลาดบริการพยาบาล หมายถึง ความรู้ความสามารถของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่แสดงออกว่า สามารถริเริ่มส่งเสริมให้มีการวิจัยทางการตลาด กำหนดกลุ่มเป้าหมาย พัฒนาบริการใหม่ มีความรู้ความเข้าใจในสภาพการแข่งขันในด้านอุตสาหกรรมรักษาพยาบาล พัฒนามาตรฐานบริการพยาบาล จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดึงดูดใจ จัดบริการเสริม จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ นำเทคนิคการบริหาร

สมัยใหม่มาใช้ มีส่วนร่วมในการกำหนดราคาค่าบริการ พัฒนาและจัดบริการที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกทางการตลาดบริการพยาบาล

1.7 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่แสดงออกว่า สามารถริเริ่มในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ใช้คำขวัญ สัญลักษณ์ในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ใช้สุขภาพดีถ้วนหน้าในปี 2543/คุณภาพชีวิต เป็นจุดหมายในการทำงาน ยึดถือความเป็นธรรม พากเพียรอดทน เมื่อจะทำอะไรก็ทำจนสำเร็จ เป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง กล้าหาญ กล้าเสี่ยง พัฒนาลูกน้องให้มีทักษะและมีความสามารถที่จะดำเนินกลยุทธ์ใหม่ ๆ ใช้ทศพิธราชธรรมในการสร้างความรู้รักสามัคคี รับฟังความคิดเห็น เมื่อลูกน้องท้อแท้หมดกำลังใจก็สามารถกระตุ้นให้ลูกน้องเกิดกำลังใจขึ้นมาใหม่ ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ค้นหาระดับความต้องการของลูกน้องแต่ละคน กระตุ้นลูกน้องให้อยากบรรลุความต้องการที่สูงกว่าเก่า ให้การเสริมแรงเมื่อลูกน้องทำดี บอกลูกน้องว่าถ้าทำงานสำเร็จเขาจะได้รับรางวัลหรือความดีความชอบอะไรว่ากล่าวตักเตือนเมื่อลูกน้องทำงานผิดพลาด ปลุกฝังค่านิยมให้ลูกน้องยึดถือ ยึดหยุ่น กระตือรือร้น มีสังคมดี มีน้ำใจ เป็นผู้ให้ และมีกลยุทธ์ในการดำเนินงานในภาวะขาดแคลนทรัพยากร

2. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับสูงของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้อำนวยการฝ่าย/กอง หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าภาค รองผู้บังคับการงานพยาบาล

3. ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับสูง ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านการศึกษาอบรม ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านวิชาการ และผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านบริการ (อาจเรียกชื่อต่าง ๆ กันออกไปตามสังกัดที่ปฏิบัติงานอยู่)

4. โรงพยาบาลของรัฐ หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลในสังกัดเหล่าทัพต่าง ๆ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงมหาดไทย โรงพยาบาลในสังกัดของกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 100 เตียงขึ้นไป ตามโครงสร้างของโรงพยาบาล จัดให้มีฝ่ายการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งในโรงพยาบาล

5. ข้อกระทง หมายถึง ข้อความ หรือประโยคที่มีเนื้อความเกี่ยวข้องกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ และเป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ตัวประกอบ

6. ตัวประกอบ หมายถึง กลุ่มของตัวแปรที่มีค่านำหนักตัวประกอบเท่ากับ 0.35 หรือมากกว่าในแต่ละตัวประกอบหลังจากหมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) แล้ว

7. การวิเคราะห์ตัวประกอบ หมายถึง วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรที่มีมาก ๆ หลายตัว และไม่สะดวกในการที่จะได้ตัวแปรจำนวนมากดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ตัวประกอบเพื่อลดจำนวนตัวแปรเหล่านั้นให้เหลือน้อยตัว โดยอาศัยโครงสร้างและแบบแผนความสัมพันธ์ที่มีอยู่ในข้อมูลหรือระหว่างตัวแปร การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ตัวประกอบด้วยวิธีการสกัดตัวประกอบหลัก (Principal component) หมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax)

7.1 การหมุนแกนตัวประกอบ หมายถึง วิธีการในการลดความสลับซับซ้อนของตัวแปรให้ต่ำลงเพื่อให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักต่อตัวประกอบเพียงตัวประกอบเดียว การวิจัยครั้งนี้ หมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอลด้วยวิธีแวนิแมกซ์

7.2 การหมุนแกนตัวประกอบแบบออร์โธโกนอล ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ หมายถึง วิธีการที่ให้ความสำคัญต่อตัวประกอบแต่ละตัวประกอบ โดยมุ่งให้ตัวประกอบที่ได้มีความแตกต่างกันมากที่สุด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจน จะเป็นประโยชน์ในการเตรียมบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง
2. การกำหนดสมรรถนะ จะทำให้ทราบเป้าหมายของการพัฒนาผู้บริหารทางการพยาบาลได้อย่างมีทิศทางและชัดเจน
3. การกำหนดสมรรถนะที่ชัดเจน จะเป็นหนทางนำไปสู่การสร้างกิจกรรมในการปฏิบัติงานที่สามารถประเมินได้
4. เป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาพยาบาล ในการใช้เป็นแนวทางและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาอบรมผู้บริหารทางการพยาบาลให้มีสมรรถนะอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการ
5. เพื่อเป็นแนวทาง ในการสร้างเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาล หรือสร้างเกณฑ์ขั้นต่ำสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาลในอนาคตต่อไป