

**การประเมินสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาล
ระดับพยาบาลหัวหน้าเวร โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์**
**Competency Evaluation of The Charge Nurses in Curriculum Administration
at Department of Nursing, King Chulalongkorn Memorial Hospital**

พว.จุไรรัตน์ สุตประโคนเขต*

พว.ขวัญใจ เหมือนเทศ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลที่ตรงกับของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร และสมรรถนะที่จำเป็นต้องมี และเปรียบเทียบสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาล ตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร จำนวน 66 คน แบบสอบถามประเมินสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวรและคำถามปลายเปิด ตามการประเมินตนเอง พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้นของผู้สำเร็จการอบรม มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ ANOVA ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้สำเร็จการอบรมมีสมรรถนะโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. ผู้สำเร็จการอบรม มีความเห็นว่าตนเองมีสมรรถนะต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีเพิ่ม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และต้องการพัฒนาเพิ่มด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพมาก และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมายน้อยที่สุด
3. พยาบาลผู้ร่วมงาน มีความเห็นว่า ผู้สำเร็จการอบรมมีสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีเพิ่มในรายด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย และด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีความเห็นว่า ผู้สำเร็จการอบรมมีสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีเพิ่มในรายด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด
4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม พบว่า ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย และด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ มีความแตกต่าง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า ทั้ง 5 สมรรถนะ มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ ประเมินสมรรถนะการอบรม พยาบาลระดับหัวหน้าเวร หลักสูตรบริหารทางการพยาบาล

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study the competency evaluation of The Charge Nurses in nursing administration program at Department of Nursing, King Chulalongkorn Memorial Hospital, and to compare the competency evaluated by self-assessment, colleagues and their nurse manager. 66 graduates are completed the questionnaires. Content validity was approved by the experts and the reliability tested by Cronbach alpha coefficient was 0.98. The data were analyzed by using descriptive statics and one way ANOVA F test.

The results are as follows:

1. Actual Competencies evaluated by self-assessment, colleagues and Nurse manager were good level.
2. Competency needed evaluated by self-assessment were good level.
Most of competency needed were communication and relationship and Policies and healthcare environment.
3. Colleagues suggested about graduated 's competency needed were legal issues and Policies and Policies and healthcare environment. Nurse manager suggested about graduated 's competency needed were Leadership and legal issues and Policies.
4. The comparison of opinion in actual competency between nurse manager and colleagues was Management and quality improvement, Ethical and legal issues and Policies and healthcare environment are different significance
4. The comparison of opinion in all competency needed between nurse manager and colleagues are different significance

Keywords: Competency Evaluation, The Charge Nurse, Curriculum Administration

*ผู้ชำนาญการพิเศษ พยาบาล 7 งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

**ผู้ตรวจการพยาบาลงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในการกำหนดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดองค์คุณและสุขภาพที่มีคุณภาพน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ สภาการพยาบาลตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมผู้บริหารและผู้นำทางการพยาบาลให้เป็นผู้มีกระบวนทัศน์ในการพัฒนาระบบบริการและเป็นผู้มีสมรรถนะสูง ได้จัดทำกรอบสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ สมรรถนะที่ 3 การสื่อสาร และการสร้างสัมพันธภาพ สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรม และกฎหมาย สมรรถนะที่ 5 นโยบาย และสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ (สภาการพยาบาล, 2556) ปัจจุบันฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ได้เปิดหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับหัวหน้าเวร เป็นหลักสูตรที่มีระยะเวลาศึกษา 4 สัปดาห์ ได้รับอนุมัติหลักสูตรจากสภาการพยาบาล หลักสูตรดังกล่าวมีการจัดรายวิชาต่าง ๆ เป็นหมวดหมู่ตามเกณฑ์สมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลของสภาการพยาบาล เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะและสมรรถนะตรงตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด การติดตามประเมินผลสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมเป็นการประเมินผลที่สำคัญ ที่ทำให้ทราบถึงความสามารถในการนำความรู้ด้านการบริหารจัดการที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการและหน่วยงานและความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร อีกทั้ง ผลการประเมินสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง แก้ไขกระบวนการเรียนการสอนในหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ความต้องการของผู้รับการอบรมในปัจจุบัน ความต้องการของผู้สำเร็จการอบรมในปัจจุบัน ความต้องการของผู้บริหารทางการพยาบาลในหน่วยงาน และองค์กร เป็นการเพิ่มสมรรถนะผู้บริหารทางการพยาบาลสำหรับพยาบาลระดับหัวหน้าเวรให้มีทักษะและสมรรถนะตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย เหมาะสมกับเทคโนโลยียุคปัจจุบัน

ดังนั้น คณะวิจัยจึงได้ทำการติดตามผลประเมินสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวรขึ้น ในรุ่นที่ 2 เปิดสอนตั้งแต่วันที่ 15 กรกฎาคม ถึงวันที่ 21 สิงหาคม 2563 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการประเมินและพัฒนาหลักสูตรในระยะยาวต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ

1. ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร รุ่นที่ 2 ตามความคิดเห็นผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาระดับต้น
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร รุ่นที่ 2 ตามการประเมินของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาระดับต้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เน้นการประเมินสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ภายหลังการอบรม 3 เดือน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลและเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินและพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้บรรลุตามเป้าหมายองค์กร
2. หลักสูตร หมายถึง วิชา เนื้อหาสาระ ที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งที่เป็นเอกสาร หรือเป็นการกระทำจากกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้ของหลักสูตร
3. ผู้สำเร็จการอบรม หมายถึง พยาบาลระดับหัวหน้าเวรที่สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ รุ่นที่ 2
4. ผู้บังคับบัญชาระดับต้น หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยในปัจจุบันของผู้สำเร็จการอบรมที่ปฏิบัติงานในสถานที่นั้นๆ เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี
5. พยาบาลผู้ร่วมงาน หมายถึง พยาบาลประจำการในปัจจุบันที่ปฏิบัติงานในสถานที่เดียวกันหรือหอผู้ป่วยเดียวกันกับผู้สำเร็จการอบรม เป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลระดับหัวหน้าเวรที่สำเร็จการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร ผู้บังคับบัญชาระดับต้น และพยาบาลผู้ร่วมงานของผู้สำเร็จการอบรม ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ทั้งหมดจำนวน 120 คน ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2563 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2564

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่าง เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่

- 1) ผู้สำเร็จการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ รุ่นที่ 2 จำนวน 66 คน
- 2) ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของผู้สำเร็จการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาล หัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 66 คน
- 3) พยาบาลผู้ร่วมงานของผู้สำเร็จการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาล หัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 66 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

- 1) เลือกผู้สำเร็จการศึกษาร้อยละ 100 (Total selection)
- 2) เลือกผู้บังคับบัญชาาระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานของผู้สำเร็จการอบรมในหลักสูตรผู้บริหารทางการแพทย์ระดับพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แบบเจาะจงจากแต่ละหน่วยงานของผู้สำเร็จการอบรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย/ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษา จนถึงปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวร

ส่วนที่ 2. แบบสอบถามประเมินสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม เป็นแบบสอบถามที่คณะวิจัยประยุกต์ตามกรอบสมรรถนะของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย แบ่งเป็นสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะย่อย 50 ประการได้แก่

- 1) สมรรถนะที่ 1 ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 9 ประการ คือ
 - 1.1 เป็นผู้นำและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ
 - 1.2 สามารถจูงใจและโน้มน้าวที่บุคลากรในหอผู้ป่วยให้ร่วมมือเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ
 - 1.3 สนับสนุนให้ทีมนักวิชาการในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพการปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน
 - 1.4 สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์ และบริหารจัดการในหน่วยงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
 - 1.5 สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและทีมสหสาขาวิชาชีพ
 - 1.6 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.7 แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
 - 1.8 มีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน
 - 1.9 มีความคิดยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้นได้
- 2) สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 20 ประการคือ
 - 2.1 สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยการบูรณาการสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
 - 2.2 สามารถถ่ายทอดและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม
 - 2.3 สามารถประยุกต์ความรู้และประสบการณ์การทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน

- 2.4 สามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน
- 2.5 สามารถวางแผนและดำเนินการนิเทศงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.6 สามารถวางแผนและดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.7 สามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.8 สามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ดำเนินการบริหารจัดการผลลัพธ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้
- 2.9 สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.10 สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน
- 2.11 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัยเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์
- 2.12 สามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงได้อย่างดี
- 2.13 สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาล เพื่อตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม กับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ
- 2.14 สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์
- 2.15 สามารถประสานกิจกรรมทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน
- 2.16 มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
- 2.17 กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.18 เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
- 2.19 สามารถดำเนินการทบทวนแนวทางปฏิบัติการพยาบาลและวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่เกิดขึ้น
- 2.20 สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระบบบริการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการที่ทันต่อเหตุการณ์
- 3) สมรรถนะที่ 3 ด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 9 ประการ คือ
 - 3.1 สามารถจัดการสื่อสารภายในหน่วยงานและเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.2 สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้งภายใน ภายนอกหน่วยงาน
 - 3.3 สามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- 3.4 สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้สำเร็จราบรื่น
 - 3.5 มีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งวัจนะและอวัจนะ
 - 3.6 มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี
 - 3.7 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารจัดการของหน่วยงาน
 - 3.8 สามารถใช้อัลกอริทึมการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.9 สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ
- 4) สมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 8 ประการ คือ
- 4.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และพ.ร.บ.อื่นที่เกี่ยวข้อง
 - 4.2 สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหารการพยาบาล
 - 4.3 ส่งเสริมให้ผู้ให้บริการได้รับรู้และเข้าใจสิทธิของตนและทำหน้าที่แทนผู้ป่วย
 - 4.4 ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเมตตาธรรม เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน
 - 4.5 มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
 - a. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ
 - b. ยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - c. สามารถยอมรับความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนและพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น
- 5) สมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 4 ประการ คือ
- 5.1 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน
 - 5.2 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวโน้มด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5.3 สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ การยศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (การยศาสตร์เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล)
 - 5.4 สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร

การตอบแบบสอบถามทำโดยผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาระดับต้น ประเมิน 2 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามประเมินสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม โดยคำตอบ ตัวเลือกแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามเทคนิคลิเคิร์ท 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้ระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ตรงกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของท่าน/ต้องการพัฒนามากที่สุด/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ตรงกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของท่าน/ต้องการพัฒนามาก/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีมาก

ระดับ 3 หมายถึง ตรงกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของท่าน/ต้องการพัฒนาปานกลาง/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ตรงกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของท่าน/ต้องการพัฒนาน้อย/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ตรงกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของท่าน/ต้องการพัฒนาน้อยที่สุด/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับประเมินสมรรถนะตนเอง/สมรรถนะที่ต้องการ (เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์, 2552) ดังนี้

- | | |
|-------------|--|
| 4.50 - 5.00 | หมายถึงระดับประเมินสมรรถนะตนเอง/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีมากที่สุด |
| 3.50 - 4.49 | หมายถึงระดับประเมินสมรรถนะตนเอง/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีมาก |
| 2.40 - 3.49 | หมายถึงระดับประเมินสมรรถนะตนเอง/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีปานกลาง |
| 1.50 - 2.39 | หมายถึงระดับประเมินสมรรถนะตนเอง/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีน้อย |
| 1.00 - 1.49 | หมายถึงระดับประเมินสมรรถนะตนเอง/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจำนวน 2 ข้อ ดังนี้
สำหรับผู้สำเร็จการศึกษา

- 1) ท่านคิดว่า ข้อดีหรือจุดเด่นของหลักสูตรนี้คือ
- 2) ท่านคิดว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุงมากที่สุดในหลักสูตรนี้เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรรุ่นต่อไป คือเรื่องใด และควรปรับปรุงอย่างไร

สำหรับผู้บังคับบัญชา

- 1) ท่านคิดว่า คุณลักษณะของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรนี้ ควรมีคุณลักษณะอย่างไร
- 2) ท่านคิดว่า ผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรนี้ ควรมีสมรรถนะในด้านใดบ้าง พร้อมระบุเหตุผล

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา

1. นำแบบสอบถามให้ที่ปรึกษาวิจัย ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม และความสอดคล้องตามนิยามของตัวแปร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีประสบการณ์ด้านการบริหารการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานพยาบาลระดับหัวหน้าเวร ผู้บังคับบัญชาระดับต้น หรือมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จำนวน 1 ท่าน 2) ผู้ตรวจการพยาบาล มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะและตัวชี้วัดตำแหน่งทางการพยาบาล 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน 3) พยาบาลระดับหัวหน้าเวร มีประสบการณ์ในการทำงานระดับหัวหน้าเวร 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 ท่าน

การตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา

นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้สำเร็จการอบรมในหลักสูตรเดียวกัน ในรุ่นที่ 1 ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย นำข้อมูลมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach Alpha coefficient) (Cronbach, 1951) มีค่าเท่ากับ 0.98 และกลุ่มพยาบาลผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีค่าเท่ากับ 0.99

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองโครงการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good clinical Practice หรือ ICH-GCP เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2563 รหัสโครงการ COA No.1350/2020 IRB No.733/63 ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะถือเป็นความลับ ผลการศึกษาจะถูกนำเสนอในภาพรวม ข้อมูลที่ได้จะเก็บเป็นความลับโดยไม่ส่งผลเสียหายใด ๆ แก่ผู้เข้าร่วมวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์จากฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ ใช้วิธีส่งแบบสอบถามให้กับผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาระดับต้น โดยชี้แจงรายละเอียดของวัตถุประสงค์การวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลและให้ส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยภายใน 1 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนำมาแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมตามความคิดเห็นของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น โดยจำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมระหว่างความคิดเห็นของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น โดยใช้ ANOVA

COPY RIGHT
ฝ่ายการพยาบาล รพ.จุฬาลงกรณ์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวร และสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ของผู้สำเร็จการอบรม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 66)	ร้อยละ
อายุ (ต่ำสุด 28 ปี สูงสุด 56 ปี $\bar{x} = 43.42$, S.D. = 5.468)		
20-30 ปี	1	1.56
31-40 ปี	15	23.44
41-50 ปี	43	67.19
50 ปี ขึ้นไป	5	7.81
อายุเฉลี่ย 43 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	41	63.10
คู่	19	29.20
หม้าย/หย่า/แยก	5	7.70
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	41	63.10
ปริญญาโท	24	36.90
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษาจนถึงปัจจุบัน (น้อยที่สุด 4 ปี มากที่สุด 34 ปี $\bar{x} = 20.55$, S.D. = 5.968)		
1-5 ปี	1	1.56
6-10 ปี	4	6.25
11-15 ปี	5	7.81
16 ปี ขึ้นไป	54	84.38
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษาจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 20 ปี		

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 66)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวร (น้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 30 ปี $\bar{x}$ = 13.48, S.D. = 5.559)		
1-5 ปี	3	5.00
6-10 ปี	22	36.67
11-15 ปี	16	26.67
16-20 ปี	16	26.67
21 ปีขึ้นไป	3	5.00
ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวรเฉลี่ย 13 ปี		
สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
กลุ่มงานการพยาบาลอายุกรรม	6	9.23
กลุ่มงานการพยาบาลหอผู้ป่วยพิเศษ	5	7.69
กลุ่มงานการพยาบาลกุมารเวชกรรม	4	6.15
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผ่าตัด	8	12.31
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางวิกฤต	6	9.23
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยนอก	8	12.31
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางอุบัติเหตุ ฉุกเฉิน	3	4.62
กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม จักษุ โสต ออร์โธปิดิกส์	6	9.23
กลุ่มงานการพยาบาลสูติ นรีเวชกรรม ทารกแรกเกิด และห้องคลอด	8	12.31
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีวินิจฉัยและรังสีวิทยา	2	3.08
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีรักษา	4	6.15
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางประสาทวิทยาและจิตเวช	3	4.62
งานการพยาบาลผู้สูงอายุอาศาร ส.ธ.	2	3.08

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการอบรม จำนวน 66 คน พบว่า อายุของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ระบุอายุปัจจุบัน 64 คน ไม่ระบุอายุปัจจุบัน 2 คน อายุปัจจุบันโดยเฉลี่ย 43 ปี ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.47 อายุต่ำสุด 28 ปี อายุสูงสุด 56 ปี ผู้สำเร็จการอบรมส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 43 คน (ร้อยละ 67.19) สถานภาพสมรสของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ระบุสถานะ 65 คน ไม่ระบุสถานะ 1 คน ผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่สถานะโสด จำนวน 41 คน (ร้อยละ 63.10) ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ระบุระดับการศึกษา 65 คน ไม่ระบุระดับการศึกษา 1 คน ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 63.10) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษา จนถึงปัจจุบันของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ระบุระยะเวลา 64 คน ไม่ระบุระยะเวลา 2 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษาจนถึงปัจจุบัน ส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน (ร้อยละ 84.38) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 20 ปี ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.56 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยสุด 4 ปี มากที่สุด 34 ปี ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวรของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ระบุประสบการณ์ในการทำงาน 60 คน ไม่ระบุประสบการณ์ในการทำงาน 6 คน ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวร ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 22 คน (ร้อยละ 36.67) ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวรโดยเฉลี่ย 14 ปี ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.56 ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวรน้อยสุด 1 ปี มากที่สุด 30 ปี สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ระบุสถานที่ปฏิบัติงาน 65 คน ไม่ระบุสถานที่ปฏิบัติงาน 1 คน สถานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผ่าตัด กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยนอก และกลุ่มงานการพยาบาลสูติ นรีเวชกรรม ทารกแรกเกิดและห้องคลอด มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 12.3) เท่ากัน

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะในการประเมินตนเอง
ของผู้สำเร็จการอบรม เป็นรายชื่อ

สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ประเมินตนเอง		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	มีความยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.06	0.63	มาก
2	แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทาง อารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.00	0.63	มาก
3	มีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน	3.97	0.68	มาก
4	สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และ คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและทีมสหสาขาวิชาชีพ	3.77	0.78	มาก
5	สนับสนุนให้ทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพ การปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน	3.77	0.65	มาก
6	สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการในหน่วยงาน ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	3.77	0.63	มาก
7	สามารถจูงใจและโน้มน้าวทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ร่วมมือ เปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ	3.62	0.67	มาก
8	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.61	0.70	มาก
9	เป็นผู้นำและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการ พยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ	3.56	0.61	มาก
โดยรวม		3.79	0.05	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ พบว่า ผู้สำเร็จการอบรมประเมินว่าตนเองมี
สมรรถนะส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีความยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง
ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) รองลงมาคือ แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์
และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{x} = 4.00$) และเป็นผู้ริเริ่มให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.56$)

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะในการประเมินตนเอง
ของผู้สำเร็จการอบรม เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ					
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ประเมินตนเอง			ระดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วยความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4.02	0.71		มาก
2	สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาลเพื่อตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ	4.00	0.66		มาก
3	เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.98	0.71		มาก
4	สามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน	3.97	0.61		มาก
5	สามารถดำเนินการทบทวนแนวทางปฏิบัติการพยาบาลและวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	3.95	0.62		มาก
6	สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระบบบริการการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการที่ทันต่อเหตุการณ์	3.94	0.63		มาก
7	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	3.88	0.65		มาก
8	สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์การทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	3.82	0.72		มาก
9	สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	3.82	0.65		มาก
10	สามารถประสานกิจกรรมทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน	3.74	0.64		มาก
11	สามารถวางแผนและดำเนินการนิเทศงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.62		มาก
12	สามารถปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัยเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	3.70	0.72		มาก

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะในการประเมินตนเองของผู้สำเร็จการอบรม เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (ต่อ)				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ประเมินตนเอง		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
13	สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน	3.68	0.71	มาก
14	สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.66	มาก
15	สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยการบูรณาการสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.65	0.62	มาก
16	สามารถวางแผนและดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.65	0.60	มาก
17	สามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงได้อย่างดี	3.62	0.78	มาก
18	สามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และดำเนินการบริหารจัดการ ผลลัพธ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้	3.59	0.61	มาก
19	สามารถถ่ายทอด และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	3.55	0.61	มาก
20	สามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.48	0.71	ปานกลาง
โดยรวม		3.77	0.05	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ พบว่า ผู้สำเร็จการอบรมประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วยความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$) รองลงมาคือ สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาลเพื่อตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.00$) และสามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.48$)

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะในการประเมินตนเอง
ของผู้สำเร็จการอบรม เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ประเมินตนเอง		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.11	0.64	มาก
2	มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี	4.11	0.61	มาก
3	สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.65	มาก
4	สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน	3.97	0.58	มาก
5	มีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งวันจะ และอวัจจะ	3.86	0.65	มาก
6	สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้สำเร็จราบรื่น	3.73	0.69	มาก
7	สามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	3.61	0.78	มาก
8	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารจัดการของหน่วยงาน	3.58	0.84	มาก
9	สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ	3.56	0.70	มาก
โดยรวม		3.85	0.08	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ พบว่า ผู้สำเร็จการอบรมประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, $\bar{s} = 4.11$ เท่ากัน) รองลงมาคือ สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.09$) โดยสามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.56$)

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะในการประเมินตนเอง
ของผู้สำเร็จการอบรม เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ประเมินตนเอง		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.44	0.66	มาก
2	มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ	4.42	0.66	มาก
3	สามารถยอมรับความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตนและพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.33	0.66	มาก
4	ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเมตตาธรรม เป็นพื้นฐานใน การปฏิบัติงาน	4.29	0.72	มาก
5	มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.17	0.65	มาก
6	ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเอง และ ทำหน้าที่แทนผู้ป่วย	4.03	0.66	มาก
7	สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหาร การพยาบาล	3.97	0.66	มาก
8	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ สิทธิ มนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่ง ชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.85	0.69	มาก
โดยรวม		4.19	0.02	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย พบว่า
ผู้สำเร็จการอบรมประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) รองลงมาคือ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อน
ร่วมงานและผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.42$) และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ สิทธิ
มนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพ
แห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.85$)

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะในการประเมินตนเอง
ของผู้สำเร็จการอบรม เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ประเมินตนเอง		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน	4.15	0.66	มาก
2	สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร	4.00	0.63	มาก
3	สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ การยศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (การยศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล)	3.83	0.74	มาก
4	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวโน้มด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.73	มาก
โดยรวม		3.95	0.05	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ พบว่า ผู้สำเร็จการอบรมประเมินว่าตนเองมีสมรรถนะส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาคือ สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร ($\bar{x} = 4.00$) และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวโน้มด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.80$)

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับประเมินสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม ในการประเมินตนเองของผู้สำเร็จการอบรม เป็นรายชื่อ

สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ				
ลำดับที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สนับสนุนให้ทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพ การปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน	4.18	0.86	มาก
2	สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการในหน่วยงาน ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	4.15	0.86	มาก
3	เป็นผู้นำและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ	4.11	0.84	มาก
4	สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และ คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและทีมสหสาขาวิชาชีพ	4.09	0.97	มาก
5	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.08	0.95	มาก
6	สามารถจูงใจและโน้มน้าวทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ร่วมมือ เปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ	4.05	0.89	มาก
7	มีความยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.02	1.22	มาก
8	แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทาง อารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3.98	1.22	มาก
9	มีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน	3.91	1.26	มาก
โดยรวม		4.06	0.18	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ พบว่า ผู้สำเร็จการอบรมประเมินว่าสมรรถนะที่ตนเองต้องการพัฒนาเพิ่มส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่มในเรื่อง สนับสนุนให้ทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพการปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) รองลงมาคือ สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการในหน่วยงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.15$) และมีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.91$)

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับประเมิน
สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมี ในการประเมินตนเองของผู้สำเร็จการอบรม
เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน	4.15	0.92	มาก
2	กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วย ความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4.14	1.07	มาก
3	สามารถวางแผนและดำเนินการนิเทศงานการพยาบาลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.92	มาก
4	สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์การทำงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	4.09	0.96	มาก
5	สามารถวางแผนและดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.09	0.96	มาก
6	สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยการบูร ณาการสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร	4.08	0.87	มาก
7	สามารถดำเนินการทบทวนแนวทางปฏิบัติการพยาบาลและ วางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	4.06	1.09	มาก
8	สามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้ นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.06	0.99	มาก
9	สามารถถ่ายทอด และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	4.06	0.88	มาก
10	สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่าง เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	4.05	1.03	มาก
11	สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.05	1.01	มาก
12	สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระบบบริการการพยาบาล ที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการที่ทัน ต่อเหตุการณ์	4.03	1.08	มาก

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับประเมินสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมี ในการประเมินตนเองของผู้สำเร็จการอบรม เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (ต่อ)				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
13	เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.02	1.18	มาก
14	สามารถประสานกิจกรรมทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน	4.00	1.10	มาก
15	สามารถปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัยเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	4.00	1.02	มาก
16	สามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงได้อย่างดี	3.95	1.01	มาก
17	สามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน	3.94	1.19	มาก
18	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	3.94	1.08	มาก
19	สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาลเพื่อตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ	3.92	1.11	มาก
20	สามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และดำเนินการบริหารจัดการ ผลลัพธ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้	3.91	0.96	มาก
โดยรวม		4.03	0.09	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ พบว่า ผู้สำเร็จการอบรมประเมินว่าสมรรถนะที่ตนเองต้องการพัฒนาเพิ่มส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่มในเรื่อง สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$) รองลงมาคือ กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วยความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.14$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก และสามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และดำเนินการบริหารจัดการ ผลลัพธ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.91$)

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับประเมินสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมี ในการประเมินตนเองของผู้สำเร็จการอบรม เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ	4.26	0.79	มาก
2	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารจัดการของหน่วยงาน	4.24	0.91	มาก
3	สามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.95	มาก
4	มีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งวัจนะ และอวัจนะ	4.11	1.14	มาก
5	สามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.06	1.18	มาก
6	สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้สำเร็จราบรื่น	4.02	1.12	มาก
7	สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	1.23	มาก
8	สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน	3.98	1.21	มาก
9	มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี	3.92	1.26	มาก
โดยรวม		4.08	0.16	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ พบว่า ผู้สำเร็จการอบรมประเมินว่าสมรรถนะที่ตนเองต้องการพัฒนาเพิ่มส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่มในเรื่อง สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารจัดการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.24$) และมีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.92$)

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับประเมินสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมี ในการประเมินตนเองของผู้สำเร็จการอบรมเป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย					
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม			ระดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.11	1.08		มาก
2	สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหารการพยาบาล	3.97	1.26		มาก
3	ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเอง และทำหน้าที่แทนผู้ป่วย	3.97	1.21		มาก
4	มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	3.94	1.38		มาก
5	มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	3.91	1.44		มาก
6	ยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.88	1.44		มาก
7	ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเมตตาธรรม เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	3.88	1.43		มาก
8	สามารถยอมรับความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนและพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	3.88	1.36		มาก
โดยรวม		3.94	0.13		มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย พบว่า ผู้สำเร็จการอบรมประเมินว่าสมรรถนะที่ตนเองต้องการพัฒนาเพิ่มส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่มในเรื่อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) รองลงมาคือ สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหารการพยาบาล และส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเอง และทำหน้าที่แทนผู้ป่วย ($\bar{x} = 3.97$ เท่ากัน) และยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเมตตาธรรม เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และสามารถยอมรับความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนและพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.88$ เท่ากัน)

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะเกี่ยวกับประเมิน
สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมี ในการประเมินตนเองของผู้สำเร็จการอบรม
เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวโน้มด้าน สุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถดำเนินการตาม ทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.02	1.13	มาก
2	สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความ ไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและ ผู้ร่วมงาน	3.98	1.22	มาก
3	สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ การยศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมี ประสิทธิภาพ (การยศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับ ระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล)	3.97	1.14	มาก
4	สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร	3.94	1.33	มาก
โดยรวม		3.98	0.10	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ พบว่า ผู้สำเร็จ
การอบรมประเมินว่าสมรรถนะที่ตนเองต้องการพัฒนาเพิ่มส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ต้องการ
พัฒนาเพิ่ม ในเรื่อง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวโน้มด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ
สามารถดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.02$)
รองลงมาคือ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่
ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 3.98$) โดยสามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความ
ช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.94$)

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับตนเอง และที่
ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมี ในการประเมินตนเองของผู้สำเร็จการอบรม โดยภาพรวม

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะ	ประเมินตนเอง			สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย	4.19	0.55	มาก	3.94	1.28	มาก
2	สมรรถนะที่ 5 นโยบายและ สิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ	3.95	0.58	มาก	3.98	1.14	มาก
3	สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการ สร้างสัมพันธภาพ	3.85	0.51	มาก	4.08	1.01	มาก
4	สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ	3.79	0.45	มาก	4.06	0.88	มาก
5	สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ	3.77	0.50	มาก	4.03	0.92	มาก

จากตารางที่ 4 ผู้สำเร็จการอบรมประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะที่ตรงกับตนเอง พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.77 – 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.45 - 0.55 แสดงว่า ผู้สำเร็จการอบรมมีความเห็นว่าตนเองมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) รองลงมาคือ สมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ($\bar{x} = 3.95$) และมีสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.77$)

ผู้สำเร็จการอบรมประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมี พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.94 – 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.88 - 1.28 แสดงว่า ผู้สำเร็จการอบรมมีความเห็นว่าตนเองมีสมรรถนะต้องการพัฒนาเพิ่มอยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$) รองลงมาคือ สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.06$) และมีสมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.94$)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ของพยาบาลผู้ร่วมงาน

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 66)	ร้อยละ
อายุ (ต่ำสุด 27 ปี สูงสุด 58 ปี $\bar{x} = 40.17$, S.D. = 9.13)		
20-30 ปี	15	22.73
31-40 ปี	17	25.76
41-50 ปี	24	36.36
50 ปี ขึ้นไป	10	15.15
อายุเฉลี่ย 40 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	44	66.67
คู่	19	28.79
หม้าย/หย่า/แยก	3	4.55
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	54	81.82
ปริญญาโท	12	18.18
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน (น้อยที่สุด 3 ปี มากที่สุด 32 ปี $\bar{x} = 15.75$, S.D. = 8.641)		
1-5 ปี	5	7.81
6-10 ปี	21	32.81
11-15 ปี	7	10.94
16 ปี ขึ้นไป	31	48.44
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันเฉลี่ย 15 ปี		
สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
กลุ่มงานการพยาบาลอายุกรรม	9	13.64
กลุ่มงานการพยาบาลหอผู้ป่วยพิเศษ	4	6.06
กลุ่มงานการพยาบาลกุมารเวชกรรม	5	7.58
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผ่าตัด	9	13.64
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางวิกฤต	6	9.09
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยนอก	8	12.12

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 66)	ร้อยละ
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางอุบัติเหตุ อุบัติเหตุ	3	4.55
กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม จักษุ โสต ออร์โธปิดิกส์	3	4.55
กลุ่มงานการพยาบาลสูติ นรีเวชกรรม ทารกแรกเกิด และห้องคลอด	7	10.61
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีวินิจฉัยและรังสีรักษา	2	3.03
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีรักษา	3	4.55
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางประสาทวิทยาและจิตเวช	3	4.55
งานการพยาบาลผู้สูงวัยอาคาร ส.ธ.	2	3.03
อื่นๆ ไม่ระบุ	2	3.03

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลผู้ร่วมงาน จำนวน 66 คน พบว่า อายุของพยาบาลผู้ร่วมงาน โดยเฉลี่ย 40 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 9.127 พยาบาลผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 24 คน (ร้อยละ 36.36) สถานภาพสมรสของพยาบาลผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่สถานะโสด จำนวน 44 คน (ร้อยละ 66.67) ระดับการศึกษาสูงสุดของพยาบาลผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 81.82) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของพยาบาลผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่มากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน (ร้อยละ 48.44) สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันของพยาบาลผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลอายุกรรม กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผ่าตัด จำนวน 9 คน (ร้อยละ 13.64) เท่ากัน รองลงมา เป็นกลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยนอก จำนวน 8 คน (ร้อยละ 12.12)

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อ

สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการในหน่วยงาน ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	4.03	0.68	มาก
2	เป็นผู้นำและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการ พยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ	3.95	0.71	มาก
3	มีความยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้	3.94	0.70	มาก
4	สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และ คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและทีมสหสาขาวิชาชีพ	3.89	0.77	มาก
5	สามารถจูงใจและโน้มน้าวทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ร่วมมือ เปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ	3.88	0.71	มาก
6	มีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน	3.86	0.76	มาก
7	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.85	0.66	มาก
8	แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทาง อารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3.83	0.71	มาก
9	สนับสนุนให้ทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพ การปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน	3.82	0.68	มาก
โดยรวม		3.90	0.04	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ พยาบาลผู้ร่วมงานประเมินสมรรถนะที่ตรงกับ
ผู้สำเร็จการอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการในหน่วยงาน
ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) รองลงมาคือ เป็นผู้นำและริเริ่มให้
เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ ($\bar{x} = 3.95$) โดยสนับสนุนให้ทีมบุคลากร
ในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพการปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัยสอดคล้องกับ
เทคโนโลยีในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.82$)

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.09	0.72	มาก
2	สามารถดำเนินการทบทวนแนวทางปฏิบัติการพยาบาล และวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	4.06	0.76	มาก
3	กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วย ความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4.06	0.76	มาก
4	สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระบบบริการการ พยาบาลที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของ ผู้รับบริการที่ทันต่อเหตุการณ์	4.02	0.73	มาก
5	สามารถวางแผนและดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.02	0.71	มาก
6	สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์การทำงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	4.02	0.69	มาก
7	สามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และ สิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ้มทุน	4.02	0.64	มาก
8	สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่าง เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	4.00	0.70	มาก
9	สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาลเพื่อ ตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความ ต้องการของผู้รับบริการ	4.00	0.66	มาก
10	สามารถประสานกิจกรรมทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน	3.95	0.71	มาก
11	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อ ตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	3.95	0.69	มาก
12	สามารถวางแผนและดำเนินการนิเทศงานการพยาบาลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	0.68	มาก

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (ต่อ)				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
13	สามารถปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัยเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์	3.89	0.75	มาก
14	สามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และดำเนินการบริหาร จัดการ ผลลัพธ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้	3.89	0.68	มาก
15	สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.78	มาก
16	สามารถถ่ายทอด และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	3.85	0.75	มาก
17	สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยการบูร ณาการสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร	3.83	0.76	มาก
18	สามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและ แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงได้อย่างดี	3.83	0.69	มาก
19	สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน	3.79	0.71	มาก
20	สามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้ นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.64	0.78	มาก
โดยรวม		3.94	0.04	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ พยาบาล
ผู้ร่วมงานประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า เข้าใจปัญหาและ
สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) รองลงมาคือ สามารถดำเนินการ
ทบทวนแนวทางปฏิบัติการพยาบาลและวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่
ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วยความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.06$ เท่ากัน)
โดยมีความสามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้
อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.64$)

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้ง ภายใน และภายนอกหน่วยงาน	4.23	0.67	มาก
2	สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.20	0.66	มาก
3	สามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขา วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.14	0.65	มาก
4	มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี	4.09	0.67	มาก
5	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการ สืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการ บริหารจัดการของหน่วยงาน	3.98	0.71	มาก
6	สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้สำเร็จราบรื่น	3.95	0.71	มาก
7	มีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งวัจนะ และอวัจนะ	3.95	0.71	มาก
8	สามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.71	มาก
9	สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ	3.79	0.73	มาก
โดยรวม		4.03	0.03	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ พยาบาลผู้ร่วมงาน
ประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดี
ระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมาคือ
สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.20$) และสามารถสร้างเสริม
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.79$)

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ	4.47	0.61	มาก
2	ยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.42	0.61	มาก
3	ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเมตตาธรรม เป็นพื้นฐานใน การปฏิบัติงาน	4.33	0.71	มาก
4	สามารถยอมรับความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตนและพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.33	0.64	มาก
5	มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.26	0.69	มาก
6	ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเอง และ ทำหน้าที่แทนผู้ป่วย	4.24	0.63	มาก
7	สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหาร การพยาบาล	4.14	0.65	มาก
8	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริย ศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพ แห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง	4.09	0.78	มาก
โดยรวม		4.29	0.06	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย พยาบาล
ผู้ร่วมงานประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า มีความซื่อสัตย์ สุจริต
ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) รองลงมา ยึดมั่นประเพณีและ
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.42$) และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์
สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพ
แห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.09$)

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน	4.23	0.65	มาก
2	สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร	4.14	0.86	มาก
3	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวนโยบายด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.71	มาก
4	สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ กายศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (กายศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล)	3.98	0.75	มาก
โดยรวม		4.11	0.09	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ พยาบาลผู้ร่วมงานประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$) รองลงมาคือ สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร ($\bar{x} = 4.14$) และสามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ กายศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (กายศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.98$)

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม
จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน

สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และ คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและทีมสหสาขาวิชาชีพ	4.55	0.66	มากที่สุด
2	แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทาง อารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.53	0.66	มากที่สุด
3	สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการในหน่วยงาน ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	4.52	0.75	มากที่สุด
4	มีความยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.50	0.73	มากที่สุด
5	เป็นผู้นำและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการ พยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ	4.48	0.73	มาก
6	สามารถจูงใจและโน้มน้าวทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ร่วมมือ เปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ	4.45	0.75	มาก
7	มีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน	4.41	0.76	มาก
8	สนับสนุนให้ทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพ การปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน	4.41	0.74	มาก
9	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.42	0.75	มาก
โดยรวม		4.47	0.04	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ พยาบาลผู้ร่วมงานประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรมจำเป็นต้องมี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและทีมสหสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.55$) รองลงมาคือ แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{x} = 4.53$) โดยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.42$)

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และ สิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คำนึง	4.50	0.71	มากที่สุด
2	สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาลเพื่อ ตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความ ต้องการของผู้รับบริการ	4.50	0.69	มากที่สุด
3	สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์การทำงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	4.48	0.73	มาก
4	สามารถวางแผนและดำเนินการนิเทศงานการพยาบาลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.73	มาก
5	สามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและ แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงได้อย่างดี	4.48	0.71	มาก
6	สามารถวางแผนและดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.47	0.71	มาก
7	สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่าง เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	4.47	0.68	มาก
8	สามารถดำเนินการทบทวนแนวทางปฏิบัติการพยาบาลและ วางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	4.47	0.68	มาก
9	กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วย ความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4.45	0.68	มาก
10	เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.44	0.73	มาก
11	สามารถปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัยเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์	4.44	0.70	มาก
12	สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยการบูร ณาการสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร	4.41	0.86	มาก
13	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อ ตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	4.41	0.80	มาก

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม
จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน (ต่อ)
สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
14	สามารถประสานกิจกรรมทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน	4.41	0.76	มาก
15	สามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และดำเนินการบริหารจัดการ ผลลัพธ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้	4.39	0.74	มาก
16	สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	0.76	มาก
17	สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระบบบริการการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการที่ทันต่อเหตุการณ์	4.36	0.85	มาก
18	สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน	4.33	0.75	มาก
19	สามารถถ่ายทอด และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	4.32	0.84	มาก
20	สามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้ นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.79	มาก
โดยรวม		3.94	0.04	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ พยาบาลผู้ร่วมงาน ประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรมจำเป็นต้องมี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สามารถบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน และสามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาลเพื่อตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.50$ เท่ากัน) รองลงมาคือ สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์การทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน สามารถวางแผนและดำเนินการนิเทศงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงได้อย่างดี ($\bar{x} = 4.48$ เท่ากัน) โดยสามารถถ่ายทอด และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้ นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.32$ เท่ากัน)

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน (ต่อ)

สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน	4.47	0.75	มาก
2	มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี	4.47	0.64	มาก
3	สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.79	มาก
4	สามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.44	0.77	มาก
5	สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้สำเร็จราบรื่น	4.44	0.70	มาก
6	มีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งวันจะ และอวัจจะ	4.41	0.70	มาก
7	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารจัดการของหน่วยงาน	4.33	0.77	มาก
8	สามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	4.33	0.71	มาก
9	สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ	4.30	0.74	มาก
โดยรวม		4.40	0.05	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ พยาบาลผู้ร่วมงาน ประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรมจำเป็นต้องมี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน และมีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$ เท่ากัน) รองลงมาคือ สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้สำเร็จราบรื่น ($\bar{x} = 4.44$ เท่ากัน) โดยสามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.30$)

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม
จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน (ต่อ)

สมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ	4.64	0.62	มากที่สุด
2	ยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.61	0.70	มากที่สุด
3	สามารถยอมรับความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตนและพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.56	0.73	มากที่สุด
4	มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.53	0.64	มากที่สุด
5	ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเมตตาธรรม เป็นพื้นฐานใน การปฏิบัติงาน	4.52	0.68	มากที่สุด
6	ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเอง และ ทำหน้าที่แทนผู้ป่วย	4.45	0.66	มาก
7	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริย ศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่ง ชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.44	0.73	มาก
8	สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหาร การพยาบาล	4.44	0.66	มาก
โดยรวม		4.52	0.04	มากที่สุด

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย พยาบาล
ผู้ร่วมงานประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรมจำเป็นต้องมี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า มีความซื่อสัตย์
สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.64$) รองลงมาคือ ยึดมั่น
ประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.61$) โดยสามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและ
การบริหารการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.44$)

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม
จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน (ต่อ)

สมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร	4.58	0.66	มากที่สุด
2	สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน	4.55	0.59	มากที่สุด
3	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวโน้มด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.66	มากที่สุด
4	สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ กายศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (กายศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล)	4.45	0.71	มาก
โดยรวม		4.52	0.05	มากที่สุด

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ พยาบาลผู้ร่วมงาน ประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรมจำเป็นต้องมี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.58$) รองลงมา สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.55$) โดยสามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ กายศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (กายศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.45$)

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม และสมรรถนะที่จำเป็นต้องมี จากการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน โดยภาพรวม

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน			สมรรถนะที่จำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณ วิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย	4.29	0.56	มาก	4.52	0.63	มากที่สุด
2	สมรรถนะที่ 5 นโยบายและ สิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ	4.11	0.64	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด
3	สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและ การสร้างสัมพันธภาพ	4.03	0.57	มาก	4.40	0.65	มาก
4	สมรรถนะที่ 2 การบริหาร จัดการ และการพัฒนาคุณภาพ	3.94	0.59	มาก	4.43	0.66	มาก
1	สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ	3.90	0.58	มาก	4.47	0.68	มาก

จากตารางที่ 8 พยาบาลผู้ร่วมงานประเมินสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.90 – 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.56 - 0.64 แสดงว่า พยาบาลผู้ร่วมงานมีความเห็นว่าสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย ($\bar{x}$ = 4.29) รองลงมาคือ สมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ($\bar{x}$ = 4.11) และมีสมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 3.90)

พยาบาลผู้ร่วมงานประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.00 – 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.62 – 0.68 แสดงว่า พยาบาลผู้ร่วมงานมีความเห็นว่าสมรรถนะจำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย และสมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ($\bar{x}$ = 4.52) รองลงมาคือ สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.40)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (n = 66)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 66)	ร้อยละ
อายุ (ต่ำสุด 40 ปี สูงสุด 59 ปี $\bar{x} = 49.45$, S.D. = 7.65)		
20-30 ปี	-	-
31-40 ปี	1	1.52
41-50 ปี	36	54.55
50 ปี ขึ้นไป	29	43.94
อายุเฉลี่ย 50 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	31	46.97
คู่	33	50.00
หม้าย/หย่า/แยก	2	3.03
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	27	40.91
ปริญญาโท	29	59.09
ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย (น้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 34 ปี $\bar{x} = 5.76$, S.D. = 4.77)		
1-5 ปี	39	60.94
6-10 ปี	20	31.25
11-15 ปี	4	6.25
16 ปี ขึ้นไป	1	1.56
ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเฉลี่ย 6 ปี		
สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
กลุ่มงานการพยาบาลอายุกรรม	7	10.61
กลุ่มงานการพยาบาลหอผู้ป่วยพิเศษ	3	4.55
กลุ่มงานการพยาบาลกุมารเวชกรรม	5	7.58
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผ่าตัด	8	12.12
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางวิกฤต	6	9.09
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยนอก	9	13.64

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (n = 66) (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 66)	ร้อยละ
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางอุบัติเหตุ ฉุกเฉิน	3	4.55
กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม จักษุ โสต ออร์โธปิดิกส์	6	9.09
กลุ่มงานการพยาบาลสูติ นรีเวชกรรม ทารกแรกเกิด และห้องคลอด	7	10.61
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีวินิจฉัยและรังสีวิทยา	3	4.55
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีรักษา	4	6.06
กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางประสาทวิทยาและจิตเวช	3	4.55
งานการพยาบาลผู้สูงวัยอาคาร ส.ธ.	1	1.05
อื่นๆ ไม่ระบุ	1	1.05

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชาระดับต้น จำนวน 66 คน พบว่า อายุของผู้บังคับบัญชาระดับต้น โดยเฉลี่ย 50 ปี ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 7.65 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 54.55) สถานภาพสมรสของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ส่วนใหญ่สถานะคู่ จำนวน 33 คน (ร้อยละ 50.00) ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน (ร้อยละ 59.09) ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 60.94) สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยนอก จำนวน 9 คน (ร้อยละ 13.64) รองลงมา กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางห้องผ่าตัด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 12.12)

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เป็นรายชื่อ

สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการในหน่วยงาน ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	4.26	5.00	มาก
2	แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทาง อารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3.74	0.81	มาก
3	มีความยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้	3.74	0.79	มาก
4	เป็นผู้นำและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการ พยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ	3.70	0.68	มาก
5	สามารถจูงใจและโน้มน้าวทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ร่วมมือ เปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ	3.65	0.64	มาก
6	มีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน	3.62	0.78	มาก
7	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.62	0.70	มาก
8	สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และ คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและทีมสหสาขาวิชาชีพ	3.59	0.58	มาก
9	สนับสนุนให้ทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพ การปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน	3.56	0.66	มาก
โดยรวม		3.72	1.43	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินสมรรถนะที่ตรงกับ
ผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการในหน่วยงาน
ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.26$) รองลงมาคือ แสดงออกถึงการมี
วุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และมีความยืดหยุ่น ยอมรับ
และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ($\bar{x} = 4.74$) โดยสนับสนุนให้ทีมบุคลากรในหอ
ผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพการปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีใน
ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.56$)

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาลเพื่อตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ	3.91	0.65	มาก
2	เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.88	0.60	มาก
3	สามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน	3.83	0.62	มาก
4	สามารถดำเนินการทบทวนแนวทางปฏิบัติการพยาบาลและวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	3.82	0.61	มาก
5	สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระบบบริการการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการที่ทันต่อเหตุการณ์	3.80	0.61	มาก
6	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	3.77	0.63	มาก
7	กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วยความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	3.77	0.58	มาก
8	สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์การทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	3.74	0.56	มาก
9	สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	3.68	0.66	มาก
10	สามารถประสานกิจกรรมทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน	3.65	0.62	มาก
11	สามารถวางแผนและดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	0.65	มาก
12	สามารถวางแผนและดำเนินการนิเทศงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.56	0.66	มาก

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (ต่อ)				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
13	สามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงได้อย่างดี	3.55	0.71	มาก
14	สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยการบูรณาการสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.48	0.71	ปานกลาง
15	สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน	3.48	0.71	ปานกลาง
16	สามารถปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัยเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	3.48	0.71	ปานกลาง
17	สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	0.61	ปานกลาง
18	สามารถถ่ายทอด และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	3.41	0.66	ปานกลาง
19	สามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และดำเนินการบริหารจัดการ ผลลัพธ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้	3.41	0.58	ปานกลาง
20	สามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้ นวัตกรรม และงานวิจัยทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.29	0.60	ปานกลาง
โดยรวม		3.63	0.05	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ผู้บังคับบัญชา ระดับต้นประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม พบว่า สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาล เพื่อตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{x} = 3.88$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากถึงปานกลาง โดยสามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้ นวัตกรรม และงานวิจัยทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.29$)

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขา วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.94	0.65	มาก
2	สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.88	0.69	มาก
3	มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี	3.85	0.66	มาก
4	สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้ง ภายใน และภายนอกหน่วยงาน	3.83	0.78	มาก
5	สามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.67	0.71	มาก
6	มีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งวัจนะ และอวัจนะ	3.62	0.72	มาก
7	สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้สำเร็จราบรื่น	3.59	0.58	มาก
8	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการ สืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการ บริหารจัดการของหน่วยงาน	3.55	0.68	มาก
9	สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร ที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ	3.52	0.61	มาก
โดยรวม		3.72	0.06	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
ประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สามารถประสานงานกับสมาชิก
ทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.94$)
รองลงมาคือ สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.88$) โดย
สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.52$)

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.36	0.67	มาก
2	มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ	4.27	0.76	มาก
3	ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเมตตาธรรม เป็นพื้นฐานใน การปฏิบัติงาน	4.12	0.71	มาก
4	สามารถยอมรับความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตนและพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.12	0.69	มาก
5	มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.02	0.77	มาก
6	ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเอง และ ทำหน้าที่แทนผู้ป่วย	3.94	0.70	มาก
7	สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหาร การพยาบาล	3.80	0.64	มาก
8	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎี จริยศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการ พยาบาลและการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ. สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง	3.71	0.72	มาก
โดยรวม		4.04	0.04	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย
ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากพบว่า ยึดมั่น
ประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$) รองลงมาคือ มีความ
ซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.27$) โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลัก
คุณธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ฯ หลัก
กฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด ($\bar{x} = 3.71$)

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เป็นรายชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน	3.95	0.67	มาก
2	สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร	3.91	0.70	มาก
3	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวโน้มด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	0.60	มาก
4	สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ การยศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (การยศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล)	3.61	0.65	มาก
โดยรวม		3.80	0.04	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมาคือ สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร ($\bar{x} = 3.91$) โดยสามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ การยศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (การยศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.61$))

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม
จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น เป็นรายชื่อ

สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	มีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน	4.92	4.92	มากที่สุด
2	แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทาง อารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.53	0.53	มากที่สุด
3	สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการในหน่วยงาน ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	4.52	0.53	มากที่สุด
4	เป็นผู้นำและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการ พยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ	4.47	0.64	มาก
5	มีความยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.47	0.59	มาก
6	สามารถจูงใจและโน้มน้าวทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ร่วมมือ เปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ	4.45	0.56	มาก
7	สนับสนุนให้ทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพ การปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน	4.44	0.61	มาก
8	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.44	0.61	มาก
9	สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และ คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและทีมสหสาขาวิชาชีพ	4.41	0.61	มาก
โดยรวม		4.52	1.45	มากที่สุด

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินสมรรถนะที่
จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า มีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.92$) รองลงมาคือ แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออกทาง
อารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{x} = 4.53$) โดยสามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิง
ประจักษ์และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและทีมสหสาขาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.41$)

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์การทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน	4.56	0.56	มากที่สุด
2	เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.55	0.53	มากที่สุด
3	สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระบบบริการการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้รับบริการที่ทันต่อเหตุการณ์	4.53	0.59	มากที่สุด
4	สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาลเพื่อตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ	4.53	0.56	มากที่สุด
5	กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วยความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4.53	0.50	มากที่สุด
6	สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	4.52	0.56	มากที่สุด
7	สามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ่มทุน	4.50	0.56	มากที่สุด
8	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	4.48	0.56	มาก
9	สามารถประสานกิจกรรมทั้งหมดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน	4.47	0.56	มาก
10	สามารถดำเนินการทบทวนแนวทางปฏิบัติการพยาบาลและวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	4.45	0.73	มาก
11	สามารถวางแผนและดำเนินการนิเทศงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.59	มาก
12	สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานโดยการบูรณาการสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.42	0.66	มาก

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม
จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ (ต่อ)				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
13	สามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และดำเนินการบริหารจัดการ ผลลัพธ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้	4.42	0.56	มาก
14	สามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานและแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงได้อย่างดี	4.41	0.58	มาก
15	สามารถถ่ายทอด และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	4.38	0.72	มาก
16	สามารถปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัยเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	4.38	0.58	มาก
17	สามารถวางแผนและดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.60	มาก
18	สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.54	มาก
19	สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน	4.33	0.56	มาก
20	สามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้ นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.62	มาก
โดยรวม		4.44	0.06	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ ผู้บังคับบัญชา
ระดับต้นประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า สามารถประยุกต์ความรู้ และ
ประสบการณ์การทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.56$) รองลงมาคือ เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{x} = 4.55$) โดยสามารถดำเนินการ
ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การใช้ นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.26$)

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.61	0.52	มากที่สุด
2	มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี	4.55	0.61	มากที่สุด
3	สามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.55	0.59	มากที่สุด
4	มีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งวัจนะ และอวัจนะ	4.53	0.61	มากที่สุด
5	สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน	4.52	0.56	มากที่สุด
6	สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้สำเร็จราบรื่น	4.48	0.66	มาก
7	สามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ	4.44	0.61	มาก
8	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารจัดการของหน่วยงาน	4.41	0.61	มาก
9	สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ	4.33	0.62	มาก
โดยรวม		4.49	0.04	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$) รองลงมาคือ มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี และสามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{x} = 4.55$ เท่ากัน) โดยสามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.33$)

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ	4.67	0.56	มากที่สุด
2	ยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.67	0.56	มากที่สุด
3	มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.62	0.55	มากที่สุด
4	สามารถยอมรับความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตนและพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.61	0.55	มากที่สุด
5	ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเมตตาธรรม เป็นพื้นฐานใน การปฏิบัติงาน	4.58	0.61	มากที่สุด
6	ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเอง และ ทำหน้าที่แทนผู้ป่วย	4.50	0.61	มากที่สุด
7	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎีจริย ศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่ง ชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.45	0.61	มาก
8	สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหาร การพยาบาล	4.45	0.61	มาก
โดยรวม		4.57	0.03	มากที่สุด

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่ามีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ และยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$ เท่ากัน) รองลงมาคือ ความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.62$) โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักคุณธรรม ทฤษฎีจริยศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และสามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหารการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.45$ เท่ากัน)

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประเมินสมรรถนะที่ผู้สำเร็จการอบรม จำเป็นต้องมี ตามการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับต้น เป็นรายข้อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ				
ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	สมรรถนะที่ผู้อบรมจำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร	4.55	0.59	มากที่สุด
2	สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน	4.52	0.56	มากที่สุด
3	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวโน้มด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.61	มาก
4	สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ การยศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (การยศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล)	4.42	0.58	มาก
โดยรวม		4.48	0.02	มาก

จากการศึกษาข้อมูลสมรรถนะที่ 5 ด้านนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่นและเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.55$) รองลงมาคือ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ($\bar{x} = 4.52$) โดยมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวโน้มด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมีชีวภาพ การยศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณอย่างมีประสิทธิภาพ (การยศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.42$ เท่ากัน)

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประเมินสมรรถนะที่ตรงกับผู้สำเร็จการ
อบรม และสมรรถนะที่จำเป็นต้องมี จากการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับต้น โดย
ภาพรวม

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน			สมรรถนะที่จำเป็นต้องมี		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย	4.04	0.59	มาก	4.57	0.52	มากที่สุด
2	สมรรถนะที่ 5 นโยบายและ สิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ	3.80	0.53	มาก	4.48	0.54	มาก
3	สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ	3.72	0.78	มาก	4.52	0.78	มากที่สุด
4	สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการ สร้างสัมพันธภาพ	3.72	0.55	มาก	4.49	0.53	มาก
5	สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ	3.63	0.49	มาก	4.44	0.49	มาก

จากตารางที่ 12 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า ค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 3.63 – 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.54 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นมี
ความเห็นว่สมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมอยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ
จริยธรรมและกฎหมาย ($\bar{x} = 4.04$) รองลงมาคือ สมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ($\bar{x} =$
3.80) และมีสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.63$)

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า มีค่าเฉลี่ย
อยู่ระหว่าง 4.44 – 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.78 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นมี
ความเห็นว่สมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมอยู่ในระดับมาก และมีสมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณ
วิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย ($\bar{x} = 4.57$) รองลงมา สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.52$) และมีสมรรถนะที่
2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.44$)

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม ตาม การประเมินของตนเอง พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ตามรายข้อ จำนวน 50 ข้อ

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ตนเอง		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ							
1	มีความยืดหยุ่น ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์เปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้	4.06	0.63	3.94	0.70	3.74	0.79
2	แสดงออกถึงการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแสดงออก ทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.00	0.63	3.83	0.71	3.74	0.81
3	มีความคิดเชิงบวก และมีอารมณ์ขัน	3.97	0.68	3.86	0.76	3.62	0.78
4	สามารถแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลโดยใช้ข้อมูลเชิง ประจักษ์และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้รับบริการและ ทีมสหสาขาวิชาชีพ	3.77	0.78	3.89	0.77	3.59	0.58
5	สนับสนุนให้ทีมบุคลากรในหอผู้ป่วยพัฒนาความรู้ ศักยภาพการปฏิบัติการพยาบาลและแนวทางปฏิบัติ ที่ทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน	3.77	0.65	3.82	0.68	3.56	0.66
6	สามารถวิเคราะห์ คาดการณ์และบริหารจัดการใน หน่วยงานให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง	3.77	0.63	4.03	0.68	4.26	5.00
7	สามารถจูงใจและโน้มน้าวทีมบุคลากรในหอผู้ป่วย ให้ร่วมมือเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ	3.62	0.67	3.88	0.71	3.65	0.64
8	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.61	0.70	3.85	0.66	3.62	0.70
9	เป็นผู้นำและริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการ ปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัยและมีคุณภาพ	3.56	0.61	3.95	0.71	3.70	0.687
สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ							
1	กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าเผชิญปัญหาต่างๆ ด้วยความมั่นใจ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มี ประสิทธิภาพ	4.02	0.71	4.06	0.76	3.77	0.58
2	สามารถปรับเปลี่ยนแผนการดูแลรักษาพยาบาลเพื่อ ตอบสนองผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมกับปัญหาและ ความต้องการของผู้รับบริการ	4.00	0.66	4.00	0.66	3.91	0.65

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม ตาม
การประเมินของตนเอง พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ตามรายชื่อ จำนวน 50 ชื่อ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ตนเอง		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
3	เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	3.98	0.71	4.09	0.72	3.88	0.60
4	สามารถบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า คุ้มค่า	3.97	0.61	4.02	0.64	3.83	0.62
5	สามารถดำเนินการทบทวนแนวทางปฏิบัติการ พยาบาลและวางแผนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	3.95	0.62	4.06	0.76	3.82	0.61
6	สามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามระบบบริการการ พยาบาลที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของ ผู้รับบริการที่ทันต่อเหตุการณ์	3.94	0.63	4.02	0.73	3.80	0.61
7	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	3.88	0.65	3.95	0.69	3.77	0.63
8	สามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์การทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาคูณภาพของหน่วยงาน	3.82	0.72	4.02	0.69	3.74	0.56
9	สามารถปรับปรุงพัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้ อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	3.82	0.65	3.89	0.75	3.48	0.71
10	สามารถประสานกิจกรรมทั้งหมดเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและหน่วยงาน	3.74	0.64	3.95	0.71	3.65	0.62
11	สามารถวางแผนและดำเนินการนิเทศงานการ พยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.62	3.94	0.68	3.56	0.66
12	สามารถปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์	3.70	0.72	3.89	0.75	3.48	0.71
13	สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในงาน	3.68	0.71	3.79	0.71	3.48	0.71
14	สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.66	3.86	0.78	3.45	0.61

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม ตาม
การประเมินของตนเอง พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ตามรายชื่อ จำนวน 50 ข้อ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ตนเอง		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
15	สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงานโดย การบูรณาการสู่การปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร	3.65	0.62	3.83	0.76	3.48	0.71
16	สามารถวางแผนและดำเนินการจัดการความรู้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	3.65	0.60	4.02	0.71	3.62	0.65
17	สามารถกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา งานและแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงได้อย่างดี	3.62	0.78	3.83	0.69	3.55	0.71
18	สามารถกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และดำเนินการ บริหารจัดการ ผลลัพธ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามที่ กำหนดไว้	3.59	0.61	3.89	0.68	3.41	0.58
19	สามารถถ่ายทอด และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม	3.55	0.61	3.85	0.75	3.41	0.66
20	สามารถดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง การ ใช้นวัตกรรม และงานวิจัยทางการพยาบาลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.48	0.71	3.64	0.78	3.29	0.60
สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ							
1	สามารถประสานงานกับสมาชิกทีมการพยาบาล สหสาขาวิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.11	0.64	4.14	0.65	3.94	0.65
2	มีทักษะในการเป็นผู้ฟังที่ดี	4.11	0.61	4.09	0.67	3.85	0.66
3	สามารถสื่อสารภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.65	4.20	0.66	3.88	0.69
4	สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ทีมงาน ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน	3.97	0.58	4.23	0.67	3.83	0.78
5	มีทักษะในการสื่อสารที่ดีทั้งวงจนะ และอวัจนะ	3.86	0.65	3.95	0.71	3.62	0.72
6	สามารถจัดการกับความขัดแย้งได้สำเร็จราบรื่น	3.73	0.69	3.95	0.71	3.59	0.58
7	สามารถใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.61	0.78	3.92	0.71	3.67	0.71

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม ตาม การประเมินของตนเอง พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ตามรายชื่อ จำนวน 50 ชื่อ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม	ตนเอง		พยาบาล ผู้ร่วมงาน		ผู้บังคับบัญชา ระดับต้น	
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
8	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาล และการบริหารจัดการของหน่วยงาน	3.58	0.84	3.98	0.71	3.55	0.68
9	สามารถสร้างเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อคุณภาพการบริการ	3.56	0.70	3.79	0.73	3.52	0.61
สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย							
1	ยึดมั่นประเพณีและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.44	0.66	4.42	0.61	4.36	0.67
2	มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ	4.42	0.66	4.47	0.61	4.27	0.76
3	สามารถยอมรับความผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนและพร้อมแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.33	0.66	4.33	0.64	4.12	0.69
4	ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม หลักเมตตาธรรม เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน	4.29	0.72	4.33	0.71	4.12	0.71
5	มีความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน และประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน	4.17	0.65	4.26	0.69	4.02	0.77
6	ส่งเสริมให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้และเข้าใจสิทธิของตนเอง และทำหน้าที่แทนผู้ป่วย	4.03	0.66	4.24	0.63	3.94	0.70
7	สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติและการบริหารการพยาบาล	3.97	0.66	4.14	0.65	3.80	0.64
8	มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักคุณธรรม ทฤษฎี จริยศาสตร์ สิทธิมนุษยชน สิทธิผู้ป่วย พ.ร.บ.วิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ฯ หลักกฎหมายทั่วไป พ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ร.บ.หลักประกันสุขภาพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	3.85	0.69	4.09	0.78	3.71	0.72

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายการสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม ตาม การประเมินของตนเอง พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น ตามรายชื่อ จำนวน 50 ชื่อ (ต่อ)

สมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ						
1	สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการพยาบาลเพื่อให้ เกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ ศรัทธาในวิชาชีพแก่ ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน	4.15	0.66	4.23	0.65	3.95 0.67
2	สามารถสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานมีความช่วยเหลือ เอื้ออาทร อย่างอบอุ่น และเป็นมิตร	4.00	0.63	4.14	0.86	3.91 0.70
3	สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เคมี ชีวภาพ การยศาสตร์ ด้านจิตสังคม และจิตวิญญาณ อย่างมีประสิทธิภาพ (การยศาสตร์ เป็นศาสตร์เพื่อใช้ ในการปรับระบบสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล)	3.83	0.74	3.98	0.75	3.61 0.65
4	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแนวโน้ม ด้านสุขภาพ ปัจจัยกำหนดภาวะสุขภาพ สามารถ ดำเนินการตามทิศทางการพยาบาลอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.80	0.73	4.08	0.71	3.73 0.60

จากตารางที่ 13 ตัวแปร 50 ตัวแปร จากการประเมินสมรรถนะตนเองของผู้สำเร็จการอบรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.48 – 4.47 แสดงว่า ผู้สำเร็จการอบรมมีความเห็นว่าตนเองมีสมรรถนะโดยเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก การประเมินสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมโดยพยาบาลผู้ร่วมงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ ระหว่าง 3.64 – 4.47 แสดงว่า พยาบาลผู้ร่วมงานมีความเห็นว่าผู้สำเร็จการอบรมมีสมรรถนะโดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก การประเมินสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ ระหว่าง 3.29 – 4.36 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีความเห็นว่าผู้สำเร็จการอบรมมีสมรรถนะ โดยเฉลี่ยอยู่ ในระดับปานกลางถึงมากที่สุด

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม จากการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาระดับต้น โดยภาพรวม

ลำดับ ที่	รายการสมรรถนะ	พยาบาลผู้ร่วมงาน			ผู้บังคับบัญชาระดับต้น		
		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย	4.52	0.63	มากที่สุด	4.57	0.52	มากที่สุด
2	สมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ	4.52	0.62	มากที่สุด	4.48	0.54	มาก
5	สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ	4.47	0.68	มาก	4.52	0.78	มากที่สุด
4	สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ	4.43	0.66	มาก	4.44	0.49	มาก
3	สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	4.40	0.65	มาก	4.49	0.53	มาก

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม จากการประเมินของพยาบาลผู้ร่วมงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.40 – 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.68 แสดงว่า พยาบาลผู้ร่วมงานมีความเห็นว่าสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และมีสมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย และสมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ($\bar{x}$ = 4.52 เท่ากัน) รองลงมาคือ สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.47) และมีสมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.40)

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.44 – 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.78 แสดงว่า ผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีความเห็นว่าสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และมีสมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย ($\bar{x}$ = 4.57) รองลงมา สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ ($\bar{x}$ = 4.52) และมีสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.44)

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะบริหารทางการพยาบาลที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม
ตามการประเมินของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ	Between Groups	1.022	2	.511	1.346	.263
	Within Groups	74.000	195	.379		
	Total	75.022	197			
สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ	Between Groups	3.080	2	1.540	5.538	.005
	Within Groups	54.224	195	.278		
	Total	57.304	197			
สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและ การสร้างสัมพันธภาพ	Between Groups	3.268	2	1.634	5.537	.005
	Within Groups	57.539	195	.295		
	Total	60.806	197			
สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย	Between Groups	1.962	2	.981	3.031	.051
	Within Groups	63.110	195	.324		
	Total	65.072	197			
สมรรถนะที่ 5 นโยบายและ สิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ	Between Groups	3.108	2	1.554	4.524	.012
	Within Groups	66.974	195	.343		
	Total	70.082	197			

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 15 พบว่า

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้

H_0 : ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะบริหารทางการพยาบาลที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะบริหารทางการพยาบาลที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน

สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ ค่า Sig. = .263 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะบริหารทางการพยาบาลที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ค่า Sig. = .005 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะบริหารทางการพยาบาลที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ค่า Sig. = .005 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะบริหารทางการพยาบาลที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมาย ค่า Sig. = .051 มากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะบริหารทางการพยาบาลที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ค่า Sig. = .012 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะบริหารทางการพยาบาลที่ตรงกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม ตามการประเมินของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ	Between Groups	8.327	2	4.164	6.764	.001
	Within Groups	120.029	195	.616		
	Total	128.356	197			
สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ	Between Groups	7.158	2	3.579	7.070	.001
	Within Groups	98.719	195	.506		
	Total	105.877	197			
สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ	Between Groups	6.143	2	3.071	5.362	.005
	Within Groups	111.683	195	.573		
	Total	117.825	197			
สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมาย	Between Groups	16.129	2	8.064	10.496	.000
	Within Groups	149.822	195	.768		
	Total	165.951	197			
สมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ	Between Groups	11.993	2	5.997	9.093	.000
	Within Groups	128.596	195	.659		
	Total	140.589	197			

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

จากตารางที่ 16 พบว่า

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้

H_0 : ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมกับผู้สำเร็จการอบรม ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน

สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ ค่า Sig. = .001 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ ค่า Sig. = .001 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ค่า Sig. = .005 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมาย ค่า Sig. = .000 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ค่า Sig. = .000 น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับ H_1 หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและพยาบาลผู้ร่วมงานต่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมกับผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ในส่วนของผู้สำเร็จการอบรม เกี่ยวกับความต้องการการได้รับการพัฒนา มี 2 ประเด็น ได้แก่

- การบริหารจัดการความเสี่ยง
- การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนางาน ต้องการเรียนรู้ระบบ IT การใช้งานคอมพิวเตอร์ อย่างมีประสิทธิภาพ การนำเสนองาน การเข้าถึงฐานข้อมูลต้องการพัฒนาตนเองในการสืบค้นงานวิจัยและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- การเป็นผู้นำ ทักษะในการบริหารคนที่ทำงานร่วมกัน การมอบหมายงานแก่บุคลากรในทีม เนื่องจากการทำงานร่วมกันมาก่อนจะมีความสนิทสนมกัน ทำให้บริหารคนยาก รวมถึงการต้องการการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า
- ทักษะการเขียนรายงานเหตุการณ์แบบมีอาชีพ
- การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ
- การบริหารความขัดแย้ง

- การจัดการความเครียดที่มีประสิทธิภาพ
- การรู้กฎหมาย สิทธิผู้ป่วย พรบวิชาชีพ
- บุคลิกภาพ
- พัฒนาด้านจิตวิทยาการครองใจตน และธรรมะผ่านภิกษุสงฆ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องชีวิต ความเจ็บป่วย ความตาย บุคลากรหลายระดับ การเจริญสติ
- การนิเทศงาน
- ควรมีแนวทางปฏิบัติในดูเป็นตัวอย่างและมีพี่เลี้ยงเป็นหัวหน้าเวร การมีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาในช่วงแรก

2. ความต้องการการได้รับการพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย

- พัฒนาภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการและบริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทุกด้านแบบ one by one การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ผ่านการอบรมการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย มีฝึกปฏิบัติในบทบาทหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยโดยการสอนงานแบบส่วนตัวจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมและสามารถอธิบายทฤษฎีต่างๆได้
- พัฒนาสุขภาพจิตของคนทำงาน ทำงานอย่างไรบุคลากรถึงจะรักองค์กร โดยนักจิตวิทยามาสอนในหลักสูตร เนื่องจาก ถ้าหัวหน้ามีความสุข ทำอะไรก็จะประสบความสำเร็จ นำพาองค์กรสู่ทิศทางแห่งความสุขอย่างยั่งยืน
- การประเมินผลงานอย่างมีประสิทธิภาพครบทุกมิติ
- ควรมีการดูงานนอกสถานที่ที่
- ศึกษาระดับปริญญาโท
- การพัฒนาบุคลิกภาพ
- การนิเทศงาน
- การบริหารจัดการความเสี่ยง
- การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานต่างๆที่จำเป็นต่อการบริหารงาน
- ความรู้เรื่องกฎหมาย จริยธรรมวิชาชีพทางการพยาบาล
- การบริหารความขัดแย้ง
- เทคนิคการรับมือกับลูกน้องยุคใหม่ และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
-

ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ในส่วนข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร จากผู้สำเร็จการศึกษา มี 2 ประเด็น ดังนี้

1. ข้อดีหรือจุดเด่นของหลักสูตร

ด้านเนื้อหาหลักสูตร

- หลักสูตรนี้ช่วยลดความตึงเครียดหนัก อีกทั้งช่วยเปิดมุมมองใหม่ในการพัฒนาตนเองด้านต่างๆได้เป็นอย่างดี
- ทำให้เห็นภาพรวมการบริหารจัดการบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ การแก้ไขปัญหาต่างๆ การจัดอัตรากำลัง การตั้งเบิกงบประมาณเครื่องมือต่างๆ และภารกิจพิเศษ เพื่อพัฒนาสมรรถนะและเตรียมความพร้อมสำหรับงานบริหาร
- ทำให้สามารถประเมินตนเองได้ว่ามีความเหมาะสมกับงานบริหารหรือสายปฏิบัติ
- รู้บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหรือผู้ปวยมากขึ้น เห็นมุมมองการบริหารจัดการที่แตกต่างในแต่ละสถานการณ์ ทำให้ตนเองเกิดการเตรียมพร้อมทั้งตำแหน่งผู้บริหารในอนาคตว่าต้องเรียนรู้เรื่องใดบ้าง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน
- มีเป้าหมายในการศึกษาเพิ่มเติมจากหลักสูตรนี้ได้ตรงประเด็น สามารถสืบค้นเพิ่มเติมได้ถูกทาง
- มีเครือข่ายมากขึ้นเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน และระหว่างพยาบาลระดับหัวหน้าเวรและหัวหน้าหรือผู้ปวย ได้เรียนรู้การทำงานของหน่วยงานอื่น
- ส่งเสริมกระตุ้นให้มีโอกาสแสดงทักษะ ศักยภาพ เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยการทำกิจกรรมกลุ่มและนำเสนอผลงาน
- ได้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน และเพิ่มความมั่นใจใน Career path
- เข้าใจลักษณะของบุคคล สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการภายในทีม เข้าใจการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงานและองค์กร การเป็นผู้นำที่พร้อมทั้งกาย ใจ การบริหารอัตรากำลัง รวมถึงการใส่ใจดูแลลูกน้อง รู้จักวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว เสริมสร้างความมั่นใจ แนวคิด และทัศนคติสำหรับการเป็นผู้บริหาร พัฒนาศักยภาพของพยาบาลระดับหัวหน้าเวรในการ
- บริหารงาน บริหารคน บริหารตนเอง

ด้านการฝึกปฏิบัติ

- เป็นหลักสูตรที่สอดคล้องและตรงตามความต้องการขององค์กร ได้ความรู้ทั้งทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์จริง สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีความเข้าใจในภาระงานของผู้บริหารทางการพยาบาลมากขึ้น เพราะได้เรียนรู้หลักการบริหารจากผู้บริหารจริง ๆ เช่น การติดตามตรวจสอบการกลางคืน การติดตาม Job shadow
- ทำให้ทราบศักยภาพและความพร้อมของตนเองว่ามีความพร้อมหรือศักยภาพในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลหรือไม่ และเมื่อก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลแล้วต้องเตรียมตัวอย่างไร
- การเรียนรู้งานการเป็นตรวจสอบการกลางคืน ทำให้เข้าใจและเตรียมใจเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล

- ทำให้ทราบความลำบากและความรับผิดชอบในเวรตรวจการกลางคืน ได้รับความรู้และคำแนะนำ ประสบการณ์ตรงจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลระดับหัวหน้าเวร และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหารทางการพยาบาล

ด้านผู้สอน

- หลักสูตรครอบคลุม มีการฝึกปฏิบัติจริง
- วิทยากรมีความรู้ มีความหลากหลาย ถ่ายทอดได้ดี ทำให้ได้รับความรู้และทักษะความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหรือการเป็นหัวหน้าเวรได้

ด้านบริหารจัดการ

- ระยะเวลาอบรมน้อยเกินไป

2. สิ่งที่ต้องปรับปรุงในหลักสูตร

ด้านเนื้อหาหลักสูตร

- เป็นหลักสูตรที่ดีมาก
- ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรปัจจุบัน
- การคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตร ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความพร้อมในการเป็นผู้บริหารทางการพยาบาลมากที่สุด
- เพิ่มสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมร่วมกับมีสถานการณ์เพื่อให้ผู้อบรมได้เรียนรู้
- เพิ่มการพัฒนาความคิดเชิงระบบ ผ่านสถานการณ์จำลองเพื่อให้ผู้อบรมได้เรียนรู้ฝึกกระบวนการคิดเชิงระบบ
- ต้องการให้นั่นเรื่อง นวัตกรรมและความคิดแบบใหม่ๆ การบริหารแบบใหม่ทันยุคทันเหตุการณ์เพิ่มขึ้น
- งานที่ต้องนำเสนอ มีปริมาณงานเยอะเกินไป ควรให้ผู้อบรมได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปริมาณงาน
- การใช้สื่อสารสนเทศ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การนำเสนองานแบบต่างๆ

ด้านการฝึกปฏิบัติ

การฝึกปฏิบัติเวรตรวจการกลางคืน

- การฝึกปฏิบัติเข้าเวรตรวจการกลางคืนควรเพิ่มเป็น 2 วัน เนื่องจาก 1)การติดตามผู้บริหารทางการพยาบาลเป็นการลงสนามปฏิบัติจริง ทำให้เข้าใจการบริหารจัดการเหตุการณ์นั้นๆ และดีกว่าการเรียนรู้ทางทฤษฎี 2) การขึ้นเวรตรวจการกลางคืนบางวันไม่เจอปัญหาหรือเหตุการณ์ในวันนั้นๆ ทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้การบริหารจัดการต่างๆ

- ควรมีการติดตามตรวจสอบการกลางวัน ในวันเสาร์ อาทิตย์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ด้วย เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ตรง
- ควรมีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาเหตุการณ์จากการขึ้นตรวจสอบการกลางคืนมาใช้ในการเรียนรู้ร่วมกันในชั้นเรียน

การติดตาม Job Shadow

- ควรเพิ่มจำนวนวันในการติดตาม Job shadow
- การติดตาม job shadow ให้เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือมีความใกล้เคียงกับหน่วยงานของผู้อบรม
- อยากติดตาม Job shadow หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติที่เป็นกลุ่มงานเดียวกัน

การบริหารจัดการ

- การฝึกปฏิบัติงานตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติควบคู่กับหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติท่านเดิมที่ตนเองต้องไปแทน
- เวลาในการนำเสนอผลงานน้อยเกินไป บางหัวข้อผู้อบรมต้องการอธิบายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารทางการแพทย์ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะแต่ถูกจำกัดด้วยเวลาที่เร่งรีบ
- ควรกำหนดระยะเวลาการเรียนรู้ให้ชัดเจน เนื่องจากบางครั้งการปรับเปลี่ยนตารางเรียน ทำให้มีผลกระทบต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด ในส่วนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาระดับต้นของผู้สำเร็จการอบรม มีดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการแพทย์ระดับหัวหน้าเวร

- **มีภาวะผู้นำ** สามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจจัดการปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทีมสามารถทำงานต่อไปได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทีม ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆได้เป็นอย่างดี มีความรู้ทางวิชาการสามารถถ่ายทอดได้
- **มีทักษะการสื่อสาร** เป็นผู้ฟังที่ดี สามารถสื่อสารกับหน่วยงานอื่นๆและสร้างสัมพันธภาพกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดี สามารถโน้มน้าวทีมให้ทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เข้าถึงจิตใจ บุคลิกลักษณะของลูกน้อง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ
- **มีทัศนคติที่ดี** คิดบวก ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ มี EQ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์เหมาะสม มี mildest ที่พัฒนาและปรับให้ทันยุคที่เปลี่ยนแปลง
- **มีความรู้ในการบริหารจัดการ** สามารถวิเคราะห์เหตุการณ์และบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยน

แปลง วิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและบริหารจัดการไม่ให้เกิดความเสี่ยง สามารถพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน มีความรู้ ความเข้าใจนโยบายตามทิศทางการพยาบาล

- สามารถนิเทศทางการพยาบาล
- มีความเสียสละประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- มีคุณธรรมจริยธรรมสูง สามารถตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานและบริหารงาน

2. สมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรนี้ที่ควรมี

- **ภาวะผู้นำ** เนื่องจากภาวะผู้นำทำให้ผู้อยู่อบรมมีความคิดริเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการพยาบาลให้มีคุณภาพและทันสมัยสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน สามารถบริหารคน และบริหารงาน เก่งคน ดูคนออก มอบหมายงานได้ตรง เก่งคิด มีการคิดเพื่อพัฒนางานให้ดำเนินไปข้างหน้าได้ เก่งงาน เข้าใจในงานที่ตนเองทำอย่างดี
- **สามารถในการตัดสินใจ** เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ เพราะทักษะนี้ต้องมีความรู้ หลักการคิด เหตุผล วิเคราะห์หาข้อมูล ก่อนการตัดสินใจ ถ้าที่จะเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดการคิดเป็น ทำเป็น กล้าแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นและพร้อมจะเป็นผู้ตามที่ดี
- **การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ** เมื่อผ่านการอบรมควรจะสามารถบริหารจัดการที่ดีเป็นระบบมากขึ้น สามารถวางแผนและดำเนินการจัดการ ปรับปรุง และพัฒนางานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและพัฒนาองค์กรตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ เนื่องจาก ต้องวิเคราะห์คาดการณ์ และบริหารจัดการหน่วยงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและคาดเดาเหตุการณ์ที่อาจเสี่ยงและป้องกันการเกิดอุบัติการณ์ที่เกิดความเสี่ยงได้ดี
- **การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ** การเป็นผู้ฟังที่ดี มีทักษะทางวัจนและอวัจนภาษา สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับทุกคนในหน่วยงาน ผู้ป่วยและญาติ รวมถึงสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้น จะทำให้การทำงานราบรื่น เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน ต้องมีความยืดหยุ่น บางสถานการณ์ที่ตึงเกินไปจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความตึงเครียด ทำให้บรรยากาศทำงานไม่ดี
- **สมรรถนะด้านจรรยาบรรณ จริยธรรม** ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ใช้หลักการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติ สามารถป้องกันประเด็นความขัดแย้งต่างๆได้
- **สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง** ต้องใช้วิจารณ์ญาณ วิเคราะห์ ในการบริหารจัดการ สามารถมองข้อมูลและจัดการกับข้อมูลที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการป้องกัน การเฝ้าระวัง และสนใจในข่าวสาร ระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาลและสภาวิชาชีพ เพราะการบริหารจัดการที่ดีและมีคุณภาพ จะทำให้หน่วยงานมีคุณภาพ ผู้ป่วยปลอดภัย หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

- **การคิดอย่างเป็นระบบ** เนื่องจากการทำงานเป็นหัวหน้าเราจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับทั้งผู้ช่วยบุคลากรที่มีสุขภาพต่างๆ สามารถจัดการการคิดเป็นระบบและรวบยอดทางความคิด จัดลำดับความสำคัญในการทำงาน
- **วุฒิภาวะทางอารมณ์** การแสดงพฤติกรรมต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์เพราะต้องมีการประสานงานกับผู้รับบริการทั้งในและนอกหน่วยงาน
- นิเทศทางการพยาบาล
- มีความยุติธรรม

COPY RIGHT
ฝ่ายการพยาบาล รพ.จุฬาลงกรณ์

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ประเภทวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร และเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะทางการบริหารทางการพยาบาลของผู้สำเร็จการอบรม ตามการประเมินของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้นฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ภายหลังอบรม 3 เดือน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ระบุอายุปัจจุบัน 64 คน ไม่ระบุอายุปัจจุบัน 2 คน อายุปัจจุบันโดยเฉลี่ย 43 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.47 อายุต่ำสุด 28 ปี อายุสูงสุด 56 ปี

สถานภาพสมรสของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ระบุสถานะ 65 คน ไม่ระบุสถานะ 1 คน ส่วนใหญ่สถานะโสด จำนวน 41 คน (ร้อยละ 63.10) รองลงมาเป็นสถานะคู่ จำนวน 19 คน (ร้อยละ 29.20) และหม้าย/หย่า/แยก จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.70)

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ผู้ตอบแบบสอบถาม 65 คน ไม่ตอบแบบสอบถาม 1 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 63.10) รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 24 คน (ร้อยละ 36.90)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษาจนถึงปัจจุบันของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ตอบแบบสอบถาม 64 คน ไม่ตอบแบบสอบถาม 2 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 20 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.97 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 4 ปี และมากที่สุด 34 ปี

ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวรของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ตอบแบบสอบถาม 60 คน ไม่ตอบแบบสอบถาม 6 คน ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวร โดยเฉลี่ย 14 ปี ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.56 ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวร น้อยที่สุด 1 ปี และมากที่สุด 30 ปี

สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันของผู้สำเร็จการอบรม จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 66 คน ตอบแบบสอบถาม 65 คน ไม่ตอบแบบสอบถาม 1 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผ่าตัด กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยนอก กลุ่มงานการพยาบาลสูติ นรีเวชกรรม ทารกแรกเกิดและห้องคลอด มีจำนวน 8 คน (ร้อยละ 12.31) รองลงมาคือ กลุ่มงานการพยาบาลอายุรกรรม กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางวิกฤต กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม จักษุศาสตร์ ออร์โธปิดิกส์ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 9.23) และกลุ่มงานการพยาบาลหอผู้ป่วยพิเศษ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.69) กลุ่มงานการพยาบาลกุมารเวชกรรม กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีรักษา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.15) และกลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางอุบัติเหตุฉุกเฉิน กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางประสาทวิทยาและจิตเวช จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.62) และน้อยที่สุดกลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีวินิจฉัยและรังสีวิทยาและอื่น จำนวน 2 คน (ร้อยละ

3.08) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก กับสมรรถนะต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก

2. พยาบาลผู้ร่วมงาน

อายุปัจจุบันของพยาบาลผู้ร่วมงานโดยเฉลี่ย 40 ปี ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน 9.127 ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี

สถานภาพสมรสของผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่สถานะโสด จำนวน 44 คน (ร้อยละ 66.67) รองลงมาคือ มีคู่สมรส จำนวน 19 คน (ร้อยละ 28.79) น้อยที่สุด หม้าย/หย่า/แยก จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.55)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งในปัจจุบัน โดยเฉลี่ย 15 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.64

ระดับการศึกษาสูงสุดของพยาบาลผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 54 คน (ร้อยละ 81.82) รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 12 คน (ร้อยละ 18.20)

สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงานการพยาบาลอายุกรรม กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผ่าตัด จำนวน 9 คน (ร้อยละ 13.6) รองลงมาเป็นกลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางผู้ป่วยนอก จำนวน 8 คน (ร้อยละ 12.12) และกลุ่มงานการพยาบาลสูติ นรีเวชกรรม ทารกแรกเกิด และห้องคลอด จำนวน 7 คน (ร้อยละ 10.61) กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางวิกฤติ จำนวน 6 คน (ร้อยละ 9.09) กลุ่มงานการพยาบาลกุมารเวชกรรม จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.58) กลุ่มงานการพยาบาลหอผู้ป่วยพิเศษ และอื่นๆ จำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.09) และเป็นกลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางอุบัติเหตุ ฉุกเฉิน พยาบาลศัลยกรรม จักษุโสต ออร์โธปิดิกส์ กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีรักษา กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีรักษา พยาบาลเฉพาะทางประสาทวิทยาและจิตเวช จำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.55) และน้อยที่สุด เป็นกลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทางรังสีวินิจฉัยและรังสีวิทยา และงานการพยาบาลผู้สูงวัย ส.ธ.จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.03) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/ที่จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ยกเว้น สมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย และสมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

ผู้บังคับบัญชาระดับต้น อายุโดยเฉลี่ย 49 ปี ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน 7.65 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี

สถานภาพสมรสของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ส่วนใหญ่สถานะคู่ จำนวน 33 คน (ร้อยละ 50.0) รองลงมาคือ โสด จำนวน 31 คน (ร้อยละ 46.97) น้อยที่สุด คือหม้าย/หย่า/แยก จำนวน 2 คน (ร้อยละ 3.03)

ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งหัวหน้าหอ โดยเฉลี่ย 6 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.77 ส่วนใหญ่

อยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 39 คน (ร้อยละ 60.94) รองลงมา ช่วงระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 20 คน (ร้อยละ 31.25)

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บังคับบัญชาระดับต้น ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน (ร้อยละ 59.09) รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 40.91)

สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น กลุ่มงานการพยาบาลเฉพาะทาง ผ่าตัด จำนวน 8 คน (ร้อยละ 12.12) รองลงมาคือ กลุ่มงานการพยาบาลอายุกรรม และกลุ่มงานการพยาบาล สูติ นรีเวชกรรม ทารกแรกเกิด และห้องคลอด จำนวน 7 คน (ร้อยละ 10.61)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต่อสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก กับระดับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้นต่อสมรรถนะที่ต้องการเพิ่ม/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้น ด้านสมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพ อยู่ในระดับ มาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร รุ่นที่ 2 ตามการประเมินของผู้สำเร็จการอบรม ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของผู้สำเร็จการอบรม ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น ผู้ร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้ร่วมงาน และผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

สมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้ร่วมงาน และ ผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

สมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้ร่วมงาน และผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความเห็นที่ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

สมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้ร่วมงาน และผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร รุ่นที่ 2 ตามการประเมินของผู้สำเร็จการอบรม ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาระดับต้น มีระดับความคิดเห็นที่ต้องการให้ผู้สำเร็จการอบรมพัฒนา ดังนี้

ระดับที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะที่ 1 ภาวะผู้นำ

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้ร่วมงานและผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีระดับความคิดเห็น ต้องการพัฒนาผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน แต่ผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีระดับความคิดเห็น ต้องการพัฒนา ผู้สำเร็จการอบรม ไม่แตกต่างกัน

ระดับที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะที่ 2 การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพ

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้ร่วมงานมีระดับความคิดเห็นต้องการพัฒนา และผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น หรือแม้กระทั่ง ผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต้องการ พัฒนา ผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน

ระดับที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะที่ 3 การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้ร่วมงานมีระดับความคิดเห็นต้องการพัฒนา และผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต้องการพัฒนา ผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน ยกเว้นผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต้องการพัฒนา ผู้สำเร็จการอบรม ไม่แตกต่างกัน

ระดับที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะที่ 4 จรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้ร่วมงานมีระดับความคิดเห็นที่ต้องการพัฒนา ผู้สำเร็จการอบรม และ ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต้องการพัฒนา ผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน ยกเว้น ผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีระดับความคิดเห็นที่ต้องการพัฒนา ผู้สำเร็จการอบรม ไม่แตกต่างกัน

ระดับที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะที่ 5 นโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ

ผู้สำเร็จการอบรม กับผู้ร่วมงาน และผู้สำเร็จการอบรม กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต้องการพัฒนา ผู้สำเร็จการอบรม แตกต่างกัน ยกเว้นผู้ร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีระดับความคิดเห็นต้องการพัฒนา ผู้สำเร็จการอบรม ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้สำเร็จการอบรมประเมินสมรรถนะตนเองและสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวร ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่า การประเมินสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลของตนเองและที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/จำเป็นต้องมี โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 67.19) อายุโดยเฉลี่ย 43 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่สำเร็จการศึกษาจนถึงปัจจุบันโดยเฉลี่ย 20 ปี ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งพยาบาลระดับหัวหน้าเวรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6-10 ปี (ร้อยละ 36.67) โดยเฉลี่ย 14 ปี และเคยผ่านการมอบหมายงานและการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มาแล้ว สอดคล้องกับสำนักการการพยาบาล, 2548 อธิบายว่า ประสบการณ์การทำงานทางการพยาบาลจะทำให้เกิดการสั่งสมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล การให้บริการปรึกษา การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหา สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ และพยาบาลวิชาชีพที่เป็น

หัวหน้าทีมการพยาบาล ถ้ามีประสบการณ์ในการวางแผนงานได้ดีและเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจะสามารถบริหารจัดการทีมการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2541) และผลการศึกษาสรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีสมรรถนะสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (สุพัฒน์ นาคฤทธิ์, 2540) และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาความสามารถ เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลามากกว่าจะได้รับประสบการณ์ในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้องและได้แสดงศักยภาพของตนเองตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ (Khonmeiran et.al, 2006) และสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะพยาบาลไตเทียม พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะพยาบาลไตเทียม และการพัฒนาศักยภาพ ความเป็นผู้นำ การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย รวมถึงการสนองนโยบายและสิ่งแวดล้อมด้านสุขภาพ ขององค์กร (ชุดิมา เขตต่อนันต์, 2557)

และผู้สำเร็จการอบรมมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม/ที่จำเป็นต้องมี โดยเฉพาะสมรรถนะที่ 3 ด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ โดยสภาการพยาบาล, 2556 ได้ให้ความหมายของสมรรถนะการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ ดังนี้ มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการจัดการสื่อสารของหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยืดหยุ่นระหว่างบุคคล การประสานงานในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลและการบริหารสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานการพยาบาลและองค์กร ซึ่งสมรรถนะด้านนี้สอดคล้องกับสมรรถนะส่วนใหญ่ที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กำหนดสำหรับการเตรียมความพร้อมในการขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถแสวงหาข้อมูลที่ต้องการ ชัดเจนทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อบริหารจัดการ และสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการบริหารจัดการ และสอดคล้องกับ (นงนุช เตชะวีระกร, 2547) และ (สมนึก สุวรรณภูเต, 2548) พบว่า สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นสมรรถนะที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพ และการจัดระบบสารสนเทศที่ดีจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Grant, 1994 ที่ว่า การสื่อสารจะส่งผลต่อสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล ถ้าการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลก็จะดีด้วย มีความร่วมมือ ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพ และความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสมรรถนะที่สำคัญต่อผู้บริหารทางการพยาบาล

พยาบาลผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาระดับต้นประเมินสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาเพิ่ม โดยเฉลี่ยในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกัน

ในเฉพาะสมรรถนะที่ 4 ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ จริยธรรมและกฎหมาย ที่สอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานในโรงพยาบาลศิริพยาบาล (กฤษณา กลิ่นสมิทธิ์, 2017) การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราช (กาญจนา อาชีพ, 2553) และการวิเคราะห์ตัว

ประกอบสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ธิดาพร ผลฉัตร, 2553) และบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (น้ำฝน โดมกลาง, 2550) ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญมาก เนื่องจากการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย ผู้บริหารจะต้องสร้างความไว้วางใจและสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากรได้ มีความเข้าใจในความต้องการแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เพื่อการพัฒนาจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมทั้งปัญหาที่หลากหลายจะเกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพจริยธรรมและกฎหมาย ที่จะพบบ่อยและรุนแรงตามสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ในยุคที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความรู้เรื่องสุขภาพและสิทธิประโยชน์ของตนเองมากขึ้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสามารถประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมและกฎหมายวิชาชีพในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับประเด็นขัดแย้งเชิงจริยธรรมในการบริหารการพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการประเมินสมรรถนะพยาบาลระดับหัวหน้าเวรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพการณ์ปัจจุบัน โดยพิจารณาบทวนเกี่ยวกับให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางการบริหารการพยาบาลจากต่างสถาบัน อีกทั้ง การฝึกปฏิบัติเวตรตรวจการกลางคืน และการติดตาม Job Shadow ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ได้รับความรู้ คำแนะนำ และประสบการณ์ตรงในการบริหารจัดการเหตุการณ์นั้นๆจากหน่วยงาน
2. ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรในรุ่นต่อไป ควรพิจารณาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมหลักสูตรนี้เกี่ยวกับ สมรรถนะด้านการสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ เป็นการเพิ่มทักษะในการจัดการสื่อสารของหน่วยงาน และสร้างสัมพันธภาพที่ดีและยืดหยุ่นระหว่างบุคคล สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ สามารถบริหารจัดการให้ทันและเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ สมรรถนะด้านจรรยาบรรณจริยธรรม ใช้หลักการตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติ ป้องกันประเด็นความขัดแย้งต่างๆได้
3. ให้พยาบาลระดับหัวหน้าเวรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาระดับต้นของหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานทุกคน เพิ่มเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลให้สอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน
4. ใช้เป็นเกณฑ์ในการเตรียมบุคลากรระดับพยาบาลหัวหน้าเวรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามผู้สำเร็จการอบรมภายหลังสำเร็จการศึกษา 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อเป็นการประเมินสมรรถนะและพัฒนาบุคลากรภายหลังสำเร็จการอบรม และเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป
2. แบบทดสอบนี้สามารถนำไปปรับปรุง แก้ไขให้ทันสมัย และประยุกต์ใช้สำหรับประเมินสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลในแต่ละระดับ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบูรณาการสู่แผนพัฒนานับได้วิชาชีพการ

พยาบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5. สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรผู้บริหารทางการพยาบาลระดับพยาบาลหัวหน้าเวรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพการณ์ปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลสำหรับพยาบาลระดับหัวหน้าเวร
6. ให้พยาบาลระดับหัวหน้าเวรได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาระดับต้นของหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานทุกคน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลให้สอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน
7. แบบทดสอบนี้สามารถนำไปปรับปรุง แก้ไขให้ทันสมัย และประยุกต์ใช้สำหรับประเมินสมรรถนะทางการบริหารการพยาบาลในแต่ละระดับ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการบูรณาการสู่แผนพัฒนามนุษย์วิชาชีพการพยาบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม
8. ควรมีการติดตามผู้สำเร็จการอบรมภายหลังสำเร็จการศึกษา 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อเป็นการประเมินสมรรถนะและพัฒนาบุคลากรภายหลังสำเร็จการอบรม

เอกสารอ้างอิง

- กรองจิตต์ เล็กสมบูรณ์สุข. (2556). องค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดสุพรรณบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- กฤษณา กลิ่นสมิทธิ. (2017). สมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานในโรงพยาบาล วชิรพยาบาล. VAJIRA NURSING JOURNAL. 19 (2): 24-34.
- กาญจนา อาชีพ. (2553). การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุพรรณ ลีลาสุทธิโยธิน. (2560). การพัฒนาแบบประเมินหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล วชิรพยาบาล. วารสารก่อการคุณ. 24(2). 98-112.
- ประณีต ไชยฤกษ์, ดร.กัญญาดา ประจุศิลป์. (2558). การศึกษาการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์. วารสารพยาบาลตำรวจ. 7(1):223-226.
- ปราณี รื่นทอง. (2557). สมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- ปราณี อ่อนศรี. (2557). กันยายน - ธันวาคม. การประเมินหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. 15(3): 342-352.
- วาสนา นัยพัฒน์. (2553.พฤษภาคม - สิงหาคม). การประเมินหลักสูตรเฉพาะทางสาขาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. การพยาบาลและการศึกษา. 3(2):2-15.
- วราภรณ์ เจริญบุญ, ปรางค์ทิพย์ อุจรัตน์, กรรณิการ์ สุวรรณโคต. (2016). ผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการเป็นพยาบาลหัวหน้าเวรในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 10(2).111-124.
- น้ำฝน โคมกลาง. (2550). บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2551-2560). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรรัตน์ ตันนุกิจ. (2559). สมรรถนะสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์. 12(2). 15-26.
- ศุภลักษณ์ รัตนสาร. (2552).การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). เทคนิคการประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ : จตุพรดีไซน์.
- สภาการพยาบาล. (2556). สมรรถนะผู้บริหารการพยาบาล.
- สุพัฒน์ นาคฤทธิ์. (2540). การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการบริหาร คณะพยาบาล

ศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุไรวรรณ พรหมศร. (2552). สมรรถนะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์สังกัด
กระทรวงสาธารณสุข ในปีพุทธศักราช 2550-2559. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2017). Leadership roles and management functions in nursing
Theory and application. (9th ed). Philadelphia : Wolters Kluwer Health.

American Organization of Nurse Executives. (2015). AONE nurses executive competencies.

Chicago IL: Author. Retrieved November 14, 2016, from

<http://www.aone.org/resources/nec.pdf>

American College of Healthcare Executive. (2015). ACHE Healthcare Executive 2016

Competencies Assessment Tool. Retrieved November 14, 2016, from

<http://www.aone.org/resources/nec.pdf>.

Grant, A.B. 1994. The professional nurse. The United States of America: Springhouse.

Spencer, C. (2014). The transition from staff nurse to ward leader. Nursing Time 110(41), 12-14.

Springer, P., Payne, K., & Petermann, B. (1998). Rating nursing performance based on
behaviors. Journal of Nursing Administration 28(1), 39-45.

ภาคผนวก

COPY RIGHT
ฝ่ายการพยาบาล รพ.จุฬาลงกรณ์

ภาคผนวก ก
รายนามผู้วิจัยและที่ปรึกษาวิจัย

COPY RIGHT
ฝ่ายการพยาบาล รพ.จุฬาลงกรณ์

ภาคผนวก ข
หนังสือรับรองจริยธรรมโครงการวิจัย

COPY RIGHT
ฝ่ายการพยาบาล รพ.จุฬาลงกรณ์

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ดำเนินโครงการวิจัยและขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ภาคผนวก ง
ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือวิจัย

COPY RIGHT
ฝ่ายการพยาบาล รพ.จุฬาลงกรณ์

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

COPY RIGHT
ฝ่ายการพยาบาล รพ.จุฬาลงกรณ์

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

COPY RIGHT
ฝ่ายการพยาบาล รพ.จุฬาลงกรณ์

ภาคผนวก ข

ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมระหว่างความคิดเห็น
ของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการ
อบรมระหว่างความคิดเห็นของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะของผู้สำเร็จการอบรมระหว่างความคิดเห็นของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
สมรรถนะที่ 1	ผู้สำเร็จการอบรม	66	3.7929	.44823	.05517	3.6827	3.9031	2.78	4.89
	ผู้ร่วมงาน	66	3.8956	.57944	.07132	3.7532	4.0381	2.56	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	3.7205	.77576	.09549	3.5298	3.9112	2.56	8.22
	Total	198	3.8030	.61711	.04386	3.7165	3.8895	2.56	8.22
สมรรถนะที่ 2	ผู้สำเร็จการอบรม	66	3.7735	.49693	.06117	3.6513	3.8956	2.60	5.00
	ผู้ร่วมงาน	66	3.9356	.58899	.07250	3.7908	4.0804	2.50	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	3.6303	.49028	.06035	3.5098	3.7508	2.65	4.90
	Total	198	3.7798	.53934	.03833	3.7042	3.8554	2.50	5.00
สมรรถนะที่ 3	ผู้สำเร็จการอบรม	66	3.8451	.51043	.06283	3.7196	3.9706	2.67	5.00
	ผู้ร่วมงาน	66	4.0286	.56800	.06992	3.8890	4.1683	2.89	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	3.7155	.54958	.06765	3.5804	3.8506	2.67	5.00
	Total	198	3.8631	.55557	.03948	3.7852	3.9409	2.67	5.00
สมรรถนะที่ 4	ผู้สำเร็จการอบรม	66	4.1875	.55220	.06797	4.0518	4.3232	2.63	5.00
	ผู้ร่วมงาน	66	4.2860	.56320	.06933	4.1475	4.4244	2.75	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	4.0436	.59059	.07270	3.8984	4.1887	2.75	5.00
	Total	198	4.1723	.57473	.04084	4.0918	4.2529	2.63	5.00
สมรรถนะที่ 5	ผู้สำเร็จการอบรม	66	3.9470	.57765	.07110	3.8050	4.0890	3.00	5.00
	ผู้ร่วมงาน	66	4.1061	.64310	.07916	3.9480	4.2642	2.50	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	3.7992	.53209	.06550	3.6684	3.9300	2.75	5.00
	Total	198	3.9508	.59645	.04239	3.8672	4.0343	2.50	5.00

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) person_type	(J) person_type	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สมรรถนะที่ 1	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.10269	.10724	.339	-.3142	.1088
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.07239	.10724	.500	-.1391	.2839
	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.10269	.10724	.339	-.1088	.3142
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.17508	.10724	.104	-.0364	.3866
	ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	ผู้สำเร็จการอบรม	-.07239	.10724	.500	-.2839	.1391
		ผู้ร่วมงาน	-.17508	.10724	.104	-.3866	.0364
สมรรถนะที่ 2	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.16212	.09180	.079	-.3432	.0189
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.14318	.09180	.120	-.0379	.3242
	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.16212	.09180	.079	-.0189	.3432
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.30530*	.09180	.001	.1243	.4863
	ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	ผู้สำเร็จการอบรม	-.14318	.09180	.120	-.3242	.0379
		ผู้ร่วมงาน	-.30530*	.09180	.001	-.4863	-.1243
สมรรถนะที่ 3	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.18350	.09456	.054	-.3700	.0030
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.12963	.09456	.172	-.0569	.3161
	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.18350	.09456	.054	-.0030	.3700
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.31313*	.09456	.001	.1266	.4996
	ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	ผู้สำเร็จการอบรม	-.12963	.09456	.172	-.3161	.0569
		ผู้ร่วมงาน	-.31313*	.09456	.001	-.4996	-.1266
สมรรถนะที่ 4	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.09848	.09903	.321	-.2938	.0968
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.14394	.09903	.148	-.0514	.3392
	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.09848	.09903	.321	-.0968	.2938
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.24242*	.09903	.015	.0471	.4377
	ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	ผู้สำเร็จการอบรม	-.14394	.09903	.148	-.3392	.0514
		ผู้ร่วมงาน	-.24242*	.09903	.015	-.4377	-.0471
สมรรถนะที่ 5	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.15909	.10202	.121	-.3603	.0421
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.14773	.10202	.149	-.0535	.3489
	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.15909	.10202	.121	-.0421	.3603
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	.30682*	.10202	.003	.1056	.5080
	ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	ผู้สำเร็จการอบรม	-.14773	.10202	.149	-.3489	.0535
		ผู้ร่วมงาน	-.30682*	.10202	.003	-.5080	-.1056

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา/จำเป็นต้องมีของผู้สำเร็จการอบรมระหว่างความคิดเห็น
ของผู้สำเร็จการอบรม พยาบาลผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
สมรรถนะที่ 1	ผู้สำเร็จการอบรม	66	4.0623	.88162	.10852	3.8456	4.2790	1.67	5.00
	ผู้ร่วมงาน	66	4.4747	.68008	.08371	4.3076	4.6419	2.11	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	4.5168	.77900	.09589	4.3253	4.7083	3.33	9.33
	Total	198	4.3513	.80719	.05736	4.2382	4.4644	1.67	9.33
สมรรถนะที่ 2	ผู้สำเร็จการอบรม	66	4.0326	.92135	.11341	3.8061	4.2591	1.45	5.00
	ผู้ร่วมงาน	66	4.4265	.65862	.08107	4.2646	4.5884	2.00	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	4.4447	.48589	.05981	4.3253	4.5641	3.15	5.00
	Total	198	4.3013	.73311	.05210	4.1985	4.4040	1.45	5.00
สมรรถนะที่ 3	ผู้สำเร็จการอบรม	66	4.0808	1.00607	.12384	3.8335	4.3281	1.44	5.00
	ผู้ร่วมงาน	66	4.4040	.65041	.08006	4.2441	4.5639	2.22	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	4.4899	.53197	.06548	4.3591	4.6207	3.22	5.00
	Total	198	4.3249	.77337	.05496	4.2165	4.4333	1.44	5.00
สมรรถนะที่ 4	ผู้สำเร็จการอบรม	66	3.9413	1.27969	.15752	3.6267	4.2559	1.00	5.00
	ผู้ร่วมงาน	66	4.5227	.62861	.07738	4.3682	4.6773	1.75	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	4.5682	.52173	.06422	4.4399	4.6964	3.13	5.00
	Total	198	4.3441	.91782	.06523	4.2154	4.4727	1.00	5.00
สมรรถนะที่ 5	ผู้สำเร็จการอบรม	66	3.9773	1.14163	.14053	3.6966	4.2579	1.00	5.00
	ผู้ร่วมงาน	66	4.5189	.61910	.07621	4.3667	4.6711	2.75	5.00
	ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น	66	4.4773	.54017	.06649	4.3445	4.6101	3.00	5.00
	Total	198	4.3245	.84478	.06004	4.2061	4.4429	1.00	5.00

Multiple Comparisons

LSD

Dependent Variable	(I) person_type	(J) person_type	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
สมรรถนะที่ 1	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.41246*	.13657	.003	-.6818	-.1431
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	-.45455*	.13657	.001	-.7239	-.1852
	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.41246*	.13657	.003	.1431	.6818
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	-.04209	.13657	.758	-.3114	.2273
สมรรถนะที่ 2	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.39394*	.12386	.002	-.6382	-.1497
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	-.41212*	.12386	.001	-.6564	-.1678
	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.39394*	.12386	.002	.1497	.6382
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	-.01818	.12386	.883	-.2625	.2261
สมรรถนะที่ 3	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.32323*	.13174	.015	-.5831	-.0634
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	-.40909*	.13174	.002	-.6689	-.1493
	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.32323*	.13174	.015	.0634	.5831
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	-.08586	.13174	.515	-.3457	.1740
สมรรถนะที่ 4	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.58144*	.15259	.000	-.8824	-.2805
		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น	-.62689*	.15259	.000	-.9278	-.3260

สมรรถนะที่ 5	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.58144*	.15259	.000	.2805	.8824
		ผู้บังคับบัญชาระดับ ต้น	-.04545	.15259	.766	-.3464	.2555
	ผู้บังคับบัญชาระดับ ต้น	ผู้สำเร็จการอบรม	.62689*	.15259	.000	.3260	.9278
		ผู้ร่วมงาน	.04545	.15259	.766	-.2555	.3464
	ผู้สำเร็จการอบรม	ผู้ร่วมงาน	-.54167*	.14136	.000	-.8205	-.2629
		ผู้บังคับบัญชาระดับ ต้น	-.50000*	.14136	.001	-.7788	-.2212
	ผู้ร่วมงาน	ผู้สำเร็จการอบรม	.54167*	.14136	.000	.2629	.8205
		ผู้บังคับบัญชาระดับ ต้น	.04167	.14136	.769	-.2371	.3205
	ผู้บังคับบัญชาระดับ ต้น	ผู้สำเร็จการอบรม	.50000*	.14136	.001	.2212	.7788
		ผู้ร่วมงาน	-.04167	.14136	.769	-.3205	.2371

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

COPY RIGHT
ฝ่ายการพยาบาล รพ.อุพ.