

ชื่อวิทยานิพนธ์ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อใน
หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี)
ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

ผู้วิจัย นางจิราภรณ์ โชติพิทักษ์ชูกุล **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสา-
ธารณสุข) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์สมโภช รติโอฬาร (2) รองศาสตราจารย์
ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา **ปีการศึกษา** 2546

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน (2)
เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเกี่ยวกับ
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข (3) ศึกษาผลกระทบของการศึกษาที่มีต่อ
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขและข้อเสนอแนะ

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตร
พยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนคร
ลำปาง ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จำนวนกลุ่มละ 130 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม
เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข 8 ด้าน ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ
0.9736 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขตามความ
คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก โดยเฉพาะสมรรถนะด้านคุณธรรม
และจริยธรรม (2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสาธารณสุขเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน (3) ผลกระทบต่อ
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม
ในด้านบวก พบว่า การศึกษาต่อทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้
ในการปฏิบัติงานได้เลย และยังสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ได้ ส่วนด้านลบ
พบว่า ทำให้สุขภาพทรุดโทรม เครียด และค่าใช้จ่ายสูงขึ้น

คำสำคัญ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน

Thesis title: WORK COMPETENCY OF PUBLIC HEALTH WORKERS WHO ARE CONTINUING THEIR BACHELOR'S DEGREE IN NURSING SCIENCE (SPECIAL PROGRAM OF CONTINUING EDUCATION), AT BAROMARAJONNANI COLLEGE OF NURSING, NAKORN LAMPANG

Researcher: Mrs.Jeraporn Chotiplugchoogul; **Degree :** Master of Public Health (Public Health Administration); **Thesis advisors:** (1) Sompoch Rationan, Associate Professor; (2) Dr.Nittaya Pensirinapa, Associate Professor; **Academic year:** 2003

ABSTRACT

The purposes of this survey research were (1) to examine the opinions of public health workers, bosses and colleagues on work competency of public health workers; (2) to compare those opinions among public health workers, bosses and colleagues; (3) to examine the impacts of the continuing education on work competency of the public health workers and the recommendations.

The study samples were public health workers who were continuing their 2- year bachelor's degree in special program of nursing science at Baroma Rajonnani College of Nursing in Nakon Lampang, their bosses and colleagues. There were 130 samples in each group. The opinions on 8 aspects of public health worker's work competency were elicited by using questionnaires, of which their reliability estimate was 0.9736. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The results of the study were (1) the public health worker's work competency was rated high and very high by each sample group, particularly the ethic and moral aspects; (2) there was no significant difference between the opinions of each sample group on eight aspects of the public health worker's work competency; (3) the opinions of each sample group on the positive impact of the continuing education on the public health worker's work competency indicated that the public health workers had gained more new knowledge which was applicable to their work and was transferable to others; on the other hand, the negative one was detrimental to health, emotional stress, and increased expense.

Keywords: Work competency, Public health workers, Bosses, Colleagues

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์สมโภช รัตติโอฬาร และรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา อาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข และติดตามการทำ วิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิด รวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีตลอดมาจนกระทั่งเสร็จ สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีรายนามดังต่อไปนี้คือ

1. ดร.ปรีศนา นวลบุญเรือง ดร.พัฒนา นาคทอง และอาจารย์รุ่งนภา สุตินันท์ โอบาส ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี
2. อาจารย์สุพร พวงวราพันธ์ และอาจารย์วรรณภรณ์ วีระพงษ์ ที่กรุณาช่วย ประสานงานให้สามารถนำเครื่องมือไปทดลองใช้ได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี
3. อาจารย์ศรีไพร อินทร์ชัยเทพ ที่กรุณาช่วยในเรื่องสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุลี ทองวิเชียร ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ให้กับผู้วิจัย

และที่สุขของความสำเร็จครั้งนี้คือ กำลังใจและความช่วยเหลือจากทุก ๆ คนใน ครอบครัวตั้งแต่คุณพ่อ คุณแม่ พี่ น้อง ลูก และหลาน ทุกคน ตลอดจนสามีผู้ล่วงลับไปแล้ว

จิราภรณ์ โชติพิฤกษ์ชุกุล

เมษายน 2547

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน.....	7
หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี)	
ภาคพิเศษ.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	46
ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือ ในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	55
ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง.....	59
ส่วนที่ 4 ผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี นครลำปาง.....	66
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	73
สรุปการวิจัย.....	73
อภิปรายผล.....	78
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	89
ก. ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	91
ข. แบบสอบถาม.....	93
ค. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อในแต่ละกลุ่ม	124
ประวัติผู้วิจัย.....	132

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	46
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา.....	49
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ร่วมงาน.....	52
ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทั้ง 8 ด้าน ตามความคิดเห็น ของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 และ 2.....	56
ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติพื้นฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทั้ง 8 ด้าน ตามความคิดเห็น ของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 และ 2....	57
ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติพื้นฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทั้ง 8 ด้าน ตามความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 และ 2.....	58
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของ บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	60
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านวิชาการของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	60
ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	61
ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และมวลชน ของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	61
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีของ บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	62
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมของ บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	62
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพของบุคลากร สาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	63
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของบุคลากร สาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	63
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านของ บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านของบุคลากร สาธารณสุขชั้นปีที่ 1.....	63
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านของบุคลากร สาธารณสุขชั้นปีที่ 2.....	64
ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขเกี่ยวกับผลกระทบในด้านบวกต่อ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....	67
ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขเกี่ยวกับผลกระทบในด้านลบต่อ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....	68
ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลกระทบในด้านบวกต่อ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....	69
ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลกระทบในด้านลบต่อ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....	70
ตารางที่ 4.22 ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับผลกระทบในด้านบวกต่อ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....	71
ตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับผลกระทบในด้านลบต่อ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข.....	72

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่การเป็นประเทศที่มุ่งเน้นด้านอุตสาหกรรม ซึ่งการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงทศวรรษก่อนวิกฤตเศรษฐกิจเป็นไปในอัตราที่รวดเร็วมาก แต่การพัฒนาเน้นด้านวัตถุและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามกระแสบริโภคนิยมที่มากับการค้าเสรี เป็นผลให้ “เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน” (แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545 – 2549 2544: 12) จึงเกิดผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของประชาชนโดยรวม ซึ่งเกิดจากค่านิยมในการบริโภคและวิถีการดำรงชีวิตของคนไทยที่เปลี่ยนไป อัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคไขมันในเลือดสูง โรคเบาหวาน โรคอ้วนมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งปัญหาการดูแลผู้ที่พิการจากอุบัติเหตุ การดูแลผู้สูงอายุที่มีปัญหาสุขภาพ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญและมีผลต่อเนื่องทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการรักษาสุขภาพที่เสียไปอย่างมาก

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าความต้องการของสังคมด้านการพยาบาลมีมากขึ้น เนื่องจากปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลอย่างยิ่งต่อบุคลากรสาธารณสุข ที่เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของระบบบริการสุขภาพ เพื่อช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว และชุมชนให้มีการพัฒนา เพื่อที่จะสามารถพึ่งตนเองได้ มีสุขภาพดี และมีส่วนร่วมในชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ

ดังนั้นในการเตรียมบุคลากรสาธารณสุขเพื่อไปปฏิบัติงานตามชุมชนต่าง ๆ จึงต้องให้สอดคล้องกับเงื่อนไขสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกประเทศ จากสภาพการณดังกล่าวรัฐได้กำหนดแนวนโยบายในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายหลัก ดังที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2544: 41) ยุทธศาสตร์ที่ 6 เรื่อง การพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและระบบสุขภาพใหม่ที่จะเร่งผลิตและพัฒนาคุณภาพของกำลังคนด้านสุขภาพให้มีปริมาณและคุณภาพเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ และมีการกระจายอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันทั้งประเทศ โดยเร่งรัดพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสุขภาพในทุกระดับให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เงื่อนไขและสถานการณ์ใหม่ ๆ โดยเน้นทักษะการ

สร้างเสริมสุขภาพและการทำงานร่วมกันกับภาคีและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน พัฒนาขีดความสามารถและภาวะผู้นำในผู้บริหารทุกระดับให้มีความรอบรู้และรู้เท่าทัน มีความสามารถที่จะตัดสินใจในด้านนโยบายสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก นอกจากนี้ยังปรับกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการเรียนรู้ในระบบการผลิตกำลังคนด้านสุขภาพโดยเน้นคัดเลือกบุคคลที่มีเจตคติที่ดี จัดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และการส่งเสริมให้มีวิจรรณญาณและจิตวิญญาณแห่งการเรียนรู้ (แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545 – 2549 2544: 51)

กระทรวงสาธารณสุขในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบและมีบทบาทด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ จึงปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ที่ต้องการให้บุคลากรสาธารณสุขได้ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพอนามัยได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพอย่างเหมาะสม

จากนโยบายดังกล่าวกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดจัดการศึกษาต่อเนื่อง สำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับอนุปริญญาที่ปฏิบัติงานตามแหล่งต่าง ๆ ของสถานบริการสาธารณสุขให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความเป็นผู้นำทางด้านสุขภาพ คิดเป็น ทำเป็น หาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างเหมาะสม แต่จากการสำรวจความต้องการพัฒนากุศลกรระดับพยาบาลเทคนิคเมื่อเดือนกันยายน 2543 (คู่มือการศึกษาสำหรับอาจารย์หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ 2545: 1) พบว่า ยังมีพยาบาลเทคนิคที่ต้องการศึกษาต่อเนื่องเป็นพยาบาลระดับวิชาชีพจำนวนมาก โดยเฉพาะในปีการศึกษา 2544 สถานบริการสาธารณสุขต่าง ๆ ได้วางแผนที่จะพัฒนาพยาบาลเทคนิคเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 4,968 คน ในขณะที่วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขสามารถรับเข้าศึกษาได้ในจำนวนจำกัด ดังนั้นกระทรวงสาธารณสุขจึงมีความจำเป็นที่จะต้องแสวงหาแนวทางในการรับเข้าศึกษาต่อของบุคลากรสาธารณสุขโดยการจัดทำหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษขึ้น เพื่อให้บุคลากรดังกล่าวมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนตามปกติ และพิจารณาเห็นว่าตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษา รวมทั้งต้องจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ หลักสูตรดังกล่าวมีแนวคิดที่จะจัดการศึกษาให้กับบุคลากรโดยไม่จำเป็นต้องลาเรียนเต็มเวลา และผู้สำเร็จการศึกษาสามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมี คุณภาพ เป็นการพัฒนาคนเพื่อพัฒนางานซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของ กระทรวงสาธารณสุขดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

บุคลากรสาธารณสุขที่เข้าศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ เป็นบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับอนุปริญญา จัดอยู่ในกลุ่มผู้ที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลเทคนิค เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน นักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน เมื่อต้องเข้ามาศึกษาในหลักสูตรเดียวกันโดยที่ไม่ได้ลาศึกษาต่อ จึงต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านการเรียนและการปฏิบัติงานประจำ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในด้านต่าง ๆ เช่น การปฏิบัติการพยาบาล การบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการให้บริการสุขภาพกับประชาชน ผู้วิจัยจึงใคร่จะศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานและผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานขณะเข้ารับการศึกษาคือของบุคลากรสาธารณสุข ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานประจำของบุคลากรสาธารณสุขต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

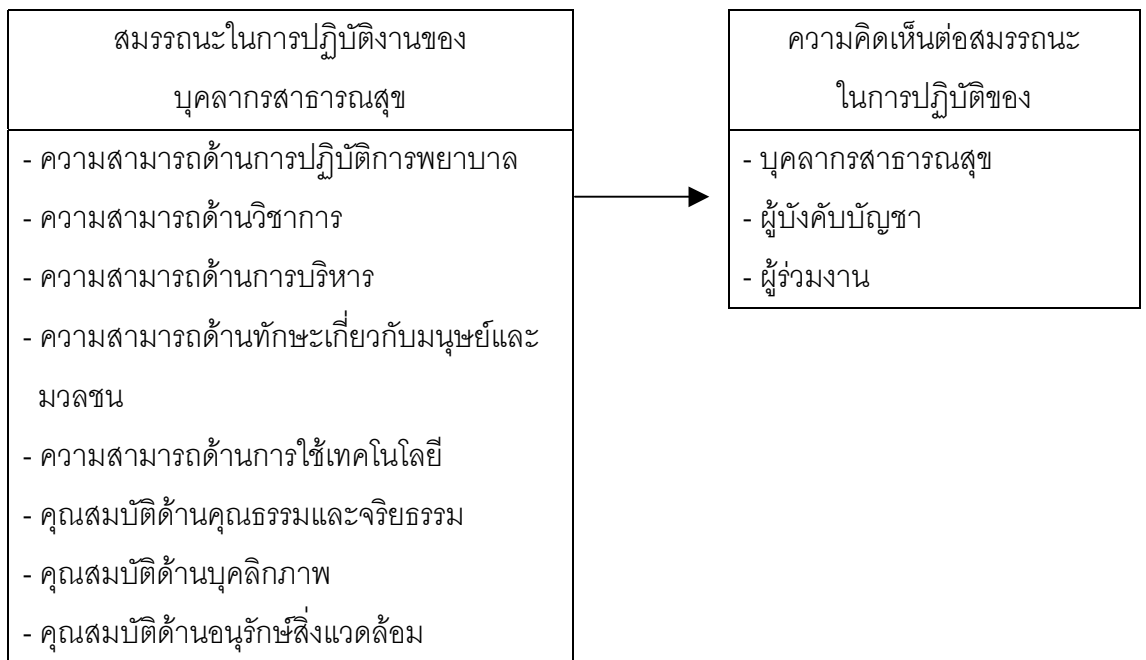
2.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

2.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

2.2.3 เพื่อศึกษาผลกระทบและข้อเสนอแนะต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

3. กรอบแนวคิดของการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ไม่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง รุ่นที่ 1 และ 2 ปีการศึกษา 2546 โดยทำการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 – 29 กุมภาพันธ์ 2547

6. คำนิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **สมรรถนะในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลหรือ ดูแลสุขภาพของประชาชน ตามขอบเขตและหน้าที่ของพยาบาลเทคนิคหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

6.1.1 **ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล** หมายถึง ความสามารถในการนำกระบวนการพยาบาลมาใช้สนองความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสุขภาพ

6.1.2 **ความสามารถด้านวิชาการ** หมายถึง ความสามารถในการคิด ใช้วิจารณ์ญาณ การคิดรวบยอด วิเคราะห์ วิจารณ์ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ

6.1.3 **ความสามารถด้านการบริหาร** หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้บริหารจัดการที่ดีในด้านการวางแผน การมอบหมายงาน การปฏิบัติงาน การตัดสินใจแก้ไขปัญหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำช่วยเหลือบุคลากรทุกระดับได้อย่างเหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6.1.4 **ความสามารถด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน** หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับทีมสุขภาพและบุคคลอื่นได้ มีการปรับตัว มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถใช้ภาษาทั้งของตนเองและต่างประเทศได้

6.1.5 **ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี** หมายถึง เข้าใจและใช้เทคโนโลยีได้เหมาะสม สามารถจัดการและใช้สารสนเทศในด้านต่าง ๆ ได้

6.1.6 **คุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม** หมายถึง มีสมรรถนะในการให้คำปรึกษาด้านจริยธรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมในด้านส่วนตัว และหน้าที่การปฏิบัติงาน ตระหนักและคำนึงถึงคุณค่าของวิชาชีพ

6.1.7 **คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ** หมายถึง มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม การแต่งกายดี สุขภาพร่างกาย และจิตใจ แข็งแรงสมบูรณ์ มีอารมณ์มั่นคง

6.1.8 **คุณสมบัติด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม** หมายถึง รู้จักประหยัด และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รู้จักอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

6.2 บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง พยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานกับประชาชน ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ หรือเรียกว่า “เจ้าหน้าที่สาธารณสุข” และหมายถึง พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยภายในโรงพยาบาลที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วยหรือเรียกว่า “พยาบาล” ซึ่งบุคลากรเหล่านี้กำลังศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ชั้นปีที่ 1 และ 2 ในปีการศึกษา 2546

6.3 ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าตึก หัวหน้าสถานีอนามัย หัวหน้าฝ่ายในสำนักงานสาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่มอบหมาย ติดตาม ควบคุม ดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยตรง

6.4 ผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันกับบุคลากรสาธารณสุข มีระดับพื้นฐานการศึกษาเท่าเทียมกัน มีตำแหน่งเท่าเทียมกัน หรือสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้รับทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อใน หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ

7.2 ได้รับทราบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ

7.3 นำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้มีผลกระทบต่อการทำงานประจำของบุคลากรสาธารณสุขน้อยที่สุด

7.4 นำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยเสนอต่อผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้การสนับสนุนในการส่งบุคลากรสาธารณสุขเข้ารับการศึกษาต่อ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคู่ต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนเอกสารรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็น ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายและคำที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะหรือสมรรถภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ability หรือ competence โดยหมายถึง ความสามารถ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 2546: 1128) เป็น คุณภาพหรือสภาวะของการกระทำหน้าที่ตามขอบเขตหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายหรือ รับผิดชอบได้อย่างเพียงพอหรือมีความรู้ การตัดสินใจ ทักษะ หรือความแข็งแรงเพียงพอ (Webster Dictionary 1983)

สำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วันทนา ถิ่นกาญจน์ (2539) อธิบายความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะที่บัณฑิตพยาบาลศาสตร์พึงมี และแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิชาชีพพยาบาล

พนารัตน์ วิสวเทพนิมิตร (2539) ให้ความหมายว่า สมรรถนะหมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 คุณลักษณะของสมรรถนะ

1.2.1 การกำหนดสมรรถนะ

การได้มาซึ่งสมรรถนะของวิชาชีพหรืองานหนึ่ง ๆ นั้นมีหลายวิธี แล้วแต่จะเลือกใช้ตามความเหมาะสม ซึ่ง กุลยา ตันติผลาชีวะ (2532 อ้างใน พนาวัฒน์ วิศวะเทพนิมิตร 2539) ได้อธิบายไว้ดังนี้

- 1) การกำหนดสมรรถนะโดยประเมินความต้องการ (Need assessment) ศึกษาจากกลุ่มผู้ใช้ นักศึกษาและนโยบายต่าง ๆ ถึงความต้องการที่จะให้มีการจัดเตรียมผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถทำงานอะไร ต้องมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติอย่างไร
- 2) การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์งาน (Task analysis) โดยการจำแนกเนื้อหาและเป้าหมายของหลักสูตรให้อยู่ในรูปของงานที่ต้องปฏิบัติ หรือต้องเรียนรู้ แล้วแจกจ่ายในรายละเอียดของแต่ละงานให้เป็นระดับย่อยที่สุด
- 3) การกำหนดสมรรถนะโดยวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ (Systemic competency analysis) หมายถึง เทคนิคการกำหนดสมรรถนะทางการพยาบาลหรือเป้าหมายที่พัฒนามาจากระบบการวิเคราะห์ตามปกติด้วยการจำแนกเนื้อหาวิชาออกเป็นหน่วยย่อยที่เป็นรูปแบบชัดเจน
- 4) การกำหนดสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ให้ความเห็นหรือบอกเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น
- 5) การกำหนดสมรรถนะโดยวิเคราะห์ตามหลักการทางทฤษฎีและตำรา

นอกจากการกำหนดสมรรถนะโดยวิธีต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว สมรรถนะของพยาบาลยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการด้วยกัน (WHO 1978: 19) ที่สำคัญได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งส่งเสริมสมรรถนะในการทำงานของพยาบาล เพราะแต่ละบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่เท่ากัน ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากจะก่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดความชำนาญด้วย ก็จะช่วยให้การประกอบกิจกรรมนั้น ๆ ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น

2) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และบรรยากาศในที่ทำงานย่อมมีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสะอาด ระบายเกี่ยวกับอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจและสังคม เช่น ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ก็มีผล อย่างมากต่อการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานยังอาจแบ่งออกเป็นสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรหรือบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการภายในองค์กร ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรจัดเป็นกระบวนการที่บุคคลผู้เข้ามาอยู่ในองค์กรนั้นได้เกี่ยวพันมาจากภายนอกตามลักษณะวัฒนธรรม ทัศนคติ หรือค่านิยม

1.2.2 บทบาทหน้าที่

กองการพยาบาล (2539) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติการพยาบาลในชุมชนไว้ดังนี้

1) บทบาทของการเป็นผู้ดูแลโดยตรง (Care Provider) เป็นการให้การดูแลแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนทั้งในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยงต่อความเจ็บป่วย ภาวะเจ็บป่วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางในการประเมินปัญหา การวินิจฉัยปัญหาและความต้องการ การวางแผนและปฏิบัติการแก้ไขที่เฉพาะเจาะจง รวมทั้งการคาดการณ์ต่อปัญหาที่อาจเกิดขึ้นและวางแผน ป้องกันล่วงหน้า

2) บทบาทของการเป็นครูหรือผู้ให้ความรู้ด้านสุขภาพ (Educator) เพื่อการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค และยังต้องสอนให้ผู้ป่วยแล้วสามารถดูแลตนเองและปฏิบัติตนเพื่อการฟื้นฟูสภาพด้วย

3) บทบาทการเป็นผู้พิทักษ์สิทธิของผู้บริโภค (Advocator) พยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในชุมชนเป็นผู้หนึ่งที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด เปรียบเสมือนสื่อกลางระหว่างการจัดบริการสาธารณสุขกับประชาชน ดังนั้นจึงมีบทบาทสำคัญคือ การให้ข้อมูลและความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการเลือกใช้บริการทางสุขภาพ ตลอดจนการพัฒนาบริการพยาบาลเพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง เสมอภาค โดยเฉพาะกลุ่มด้อยโอกาส รวมทั้งเป็นตัวแทนของประชาชนในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาสุขภาพของชุมชน

4) บทบาทการเป็นผู้จัดการการดูแล (Manager) ในเรื่องการจัดการกับระบบบริการพยาบาล ซึ่งพยาบาลจะต้องทำหน้าที่ประเมินปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการในชุมชน ปัญหาของชุมชน วางแผนและดำเนินการแก้ไข โดยต้องทำหน้าที่ควบคุม กำกับ นิเทศงาน ให้มีการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลการปฏิบัติด้วย

5) บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (Collaborator) การดูแลสุขภาพประชาชนในชุมชน จำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม ทั้งทีมสุขภาพและทีมงานพัฒนาชุมชนอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานด้านสุขภาพ พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในการให้บริการ ดังนั้นจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้ประสานงานการดูแล ทั้งนี้เพื่อให้มีการผสมผสานกิจกรรมการบริการด้านสุขภาพอย่างมีคุณภาพ

6) บทบาทการเป็นผู้นำ (Leader) พยาบาลต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ในด้านการพัฒนาสุขภาพของประชาชน หรือการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและนโยบายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างของผู้มีสุขภาพดี

7) บทบาทการเป็นนักวิจัย (Researcher) พยาบาลจะต้องสามารถค้นคว้าหาความรู้อย่างเป็นระบบ มีการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาสู่การแก้ปัญหาสาธารณสุข ซึ่งจำเป็นจะต้องทำงานวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

ส่วนบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล ประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบ 2 ลักษณะคือ

1) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาล คือ ให้การพยาบาลขั้นต้นแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ในสถานการณ์ที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือปฏิบัติงานการพยาบาลเทคนิคที่ยากพอสมควร ตามแบบแผนการปฏิบัติงานที่กำหนด (Protocol) ภายใต้การดูแลให้ความช่วยเหลือ นิเทศ ติดตามของพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพพยาบาลชั้น 1 และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งทางบริหารที่ได้รับมอบหมาย เช่น ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงาน ที่มีการบริการไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยเฉพาะหน่วยงานสนับสนุน เช่น หน่วยจ่ายกลาง โดยการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ หรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

เพอร์ติโล (Purtilo 1978 อ้างถึงใน วิไลรัตน์ คุ่มประยูร 2539) ได้กล่าวถึง สมรรถนะทางการพยาบาลว่า ควรมีดังนี้

- 1) มีความสามารถทางด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถที่จะประยุกต์เทคนิค ทางด้านการพยาบาลต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวินิจฉัยการพยาบาล การประเมินผลหรือเพื่อให้การดูแลให้ผู้ให้บริการมีอาการดีขึ้น นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความสามารถในการบริหารพัสดุและเวลา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ช่วยส่งเสริมให้งานพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2) มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้ในหลายลักษณะ ขณะที่มีการปฏิบัติงาน ในในแต่ละวัน
- 3) ความสามารถในการสอนและบริหาร ได้แก่ สอนผู้ให้บริการครอบครัว สมาชิก ในทีมสุขภาพ สามารถจัดการทางการพยาบาลเพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นได้
- 4) มีความสามารถทางการวิจัย หมายถึง สามารถรวบรวมข้อมูล ตั้งข้อสมมติฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลได้ ตลอดจนใช้เครื่องมือทางการวิจัยอย่างคล่องแคล่ว เพื่อแก้ปัญหาทาง สุขภาพของผู้ให้บริการ

จากการสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 2 (มหาวิทยาลัยมหิดล 2536) พบว่า สมรรถนะของบัณฑิตที่ผู้ให้บริการต้องการในการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย

- 1) สามารถร่วมทีมงานได้ คือ เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
- 2) มีศิลปะในการสื่อสารให้ผู้ฟังมีความเข้าใจและพึงพอใจ
- 3) มีความสามารถในการสัมผัสจิตวิญญาณของผู้ป่วยและครอบครัว
- 4) ปฏิบัติการพยาบาลอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมวิชาชีพอย่างเหมาะสม
- 5) มีสำนึกของการเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพ ให้การดูแลผู้ให้บริการอย่างเต็มที่
- 6) ให้ความสนใจดูแลให้ Basic need ของผู้ให้บริการ
- 7) ปฏิบัติการพยาบาลที่ส่งเสริมความเป็นเอกสิทธิ์ (Autonomy) ของวิชาชีพ
- 8) ปฏิบัติการพยาบาลที่ให้ความมั่นใจในความปลอดภัยแก่ผู้ให้บริการและใช้ ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

อำพล จินดาวัฒนะ (2539: 8 – 14) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาขีดความสามารถสากล (Global Competence) ไว้ว่า คนในยุคปัจจุบันจะต้องมีขีดความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างน้อย 9 ประการ ดังนี้

- 1) มีความสามารถด้านการใช้ภาษา (Language Competence) จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร โดยใช้ให้เป็นและใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับโอกาส โดยใช้ได้ในภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่น และจีนกลาง
- 2) มีความสามารถในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ (Computer Competence) เนื่องจากเป็นยุคของสารสนเทศจำเป็นที่จะมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีให้เป็น
- 3) ต้องเป็นคนที่มีการศึกษา (Educated person) จะต้องเป็นคนที่ได้รับการพัฒนาแล้วทางการศึกษา โดยไม่ได้หมายความว่าเฉพาะการศึกษาในสถาบันการศึกษาเท่านั้น แต่หมายถึงผู้ที่ศึกษาด้วยตนเองจากการเรียนรู้
- 4) มีความสามารถในทางวิชาชีพและวิชาการอย่างกว้างและลึก (Generalist and specialist) ต้องมีความเข้าใจเชื่อมโยงในระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมโดยไม่รู้เฉพาะด้านแต่เพียงอย่างเดียว
- 5) มีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning)
- 6) มีทักษะในการบริหารจัดการ (Managerial skill) โดยไม่จำเป็นเฉพาะจะต้องเป็นผู้บริหารเท่านั้น เพื่อจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเองได้เป็นอย่างดี
- 7) มีค่านิยมร่วมกัน (Share value) คือ การไม่ลืมนวัตกรรมประเพณีของไทย เคารพกติกาของสังคม เลือกรู้จักเอกลักษณ์ที่เหมาะสมของสังคมไทย
- 8) ต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) โดยเป็นผู้นำทางปัญญามากกว่าการใช้อำนาจการ
- 9) มีพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม (Model behavior) มีแบบแผนที่ดีในการดำเนินชีวิตถูกต้อง เป็นตัวอย่างที่ดี เช่น การสวมหมวกนิรภัย

1.3 คุณลักษณะของวิชาชีพ

1.3.1 ความหมายของวิชาชีพ

วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่มีลักษณะครบทั้ง 6 ประการ (รัตนา ทองสวัสดิ์ 2539: 4-9) ดังนี้

- 1) เป็นบริการที่จำเป็นในสังคม
- 2) ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการประกอบอาชีพ
- 3) มีระยะเวลาศึกษาศาสตร์ของวิชาชีพนานเพียงพอ
- 4) มีเสรีภาพในการให้บริการแก่สังคม
- 5) มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
- 6) มีองค์กรวิชาชีพถูกต้องตามกฎหมาย

1.3.2 ลักษณะเฉพาะของวิชาชีพพยาบาล

มุชาและเดวิด (Mauksch and David อ้างถึงใน ฟาริดา อิบราฮิม 2541: 195 – 198) ได้อธิบายลักษณะเฉพาะหรือข้อกำหนดของวิชาชีพพยาบาลไว้ดังต่อไปนี้

- 1) วิชาชีพพยาบาลเป็นการให้บริการแก่สังคม ในด้านช่วยดำรงรักษาสุขภาพอนามัยที่ดีของมนุษย์ ดังนั้น การปฏิบัติการพยาบาลจึงต้องอาศัยความรู้ความชำนาญทางวิทยาศาสตร์ ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ การพิจารณาไตร่ตรองทบทวน และควบคุมลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ
- 2) วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อมนุษย์โดยตรง ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลเป็นปฏิบัติแบบตัวต่อตัวระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ดังนั้นความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ในฐานะของสิ่งมีชีวิต จิตใจ และคุณค่า จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดและเป็นพื้นฐานของจริยธรรม
- 3) วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อธรรมชาติของบุคคลที่แตกต่างกัน กระบวนการของการพยาบาลเป็นความพยายามที่จะเข้าใจมนุษย์ในลักษณะของบุคคลแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน บุคคลแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะตัว การเข้าไปสัมผัสต่อผู้ป่วยแต่ละคนจึงต้องอาศัยการวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติและการประเมินผลของวิชาการพยาบาลที่พ้นขอบเขตของทฤษฎีซึ่งต้องอาศัยการสังเกตบุคลิกลักษณะของผู้ป่วยแต่ละคน วิธีการที่ปฏิบัติต่อผู้ป่วยรายหนึ่งอาจไม่เหมาะกับผู้ป่วยอีกรายหนึ่ง
- 4) วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้ป่วย สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการปฏิบัติของการพยาบาล คือการเข้าไปสัมผัส รับรู้และมีส่วนร่วมในประสบการณ์ชีวิตของผู้ป่วย รับรู้เข้าใจในบุคลิกลักษณะ ความคิด ความเชื่อและรูปแบบของชีวิตของผู้ป่วย อันจะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อถือและลดช่องว่าง ความรู้สึกแปลกหน้าระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยลง

5) วิชาชีพพยาบาลเป็นการปฏิบัติที่อาศัยรูปแบบความสัมพันธ์แบบร่วมมือกันระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย บางครั้งพยาบาลจะต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเก็บข้อมูลจากผู้ป่วย หรือการให้คำแนะนำเพื่อเลือกแนวทางตัดสินใจแก่ผู้ป่วย การปฏิบัติหน้าที่เช่นนี้ต้องคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วย ความเป็นมนุษย์ของผู้ป่วย ความรู้ทัศนคติตลอดจนถึงความเชื่อของผู้ป่วยด้วย ผู้ป่วยควรมีส่วนร่วมในการออกความเห็นและตัดสินใจ

6) วิชาชีพพยาบาลต้องอาศัยรูปแบบความสัมพันธ์ที่ใช้ศิลปะของการเอื้ออาทร (caring) การปฏิบัติของพยาบาลต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อตัวผู้ป่วย การเคารพในศักดิ์ศรี สิทธิ อารมณ์ ความรู้สึกของผู้ป่วย ความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจแสดงออกทางคำพูด การสัมผัส กิริยาท่าทาง รวมถึงตลอดถึงสีหน้าแววตาของพยาบาลที่แสดงต่อผู้ป่วย

7) วิชาชีพพยาบาลเป็นการให้การบริการตอบสนองต่อความต้องการความช่วยเหลือของบุคคลแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นความทุกข์ที่เกิดจากโรคภัยไข้เจ็บหรือความทุกข์ทางด้านจิตใจ พยาบาลจะต้องสามารถรู้ว่าตนควรจะปฏิบัติอย่างไรต่อความต้องการความช่วยเหลือของบุคคลแต่ละคน

8) ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องอาศัยความเข้าใจในความรู้สึกซึ่งกันและกัน ทั้งพยาบาลและผู้ป่วยต่างฝ่ายต่างเป็นปัจเจกชนมีข้อจำกัด มีรูปแบบของพฤติกรรมที่เป็นของตน มีเสรีภาพที่จะเป็นอย่างที่ต้องการ มีความเป็นอิสระที่จะแสดงอาการตอบสนองต่อความสัมพันธ์ที่ได้เรียนรู้ การเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากความสัมพันธ์ อาจก่อให้เกิดผลก้าวหน้าที่ดีภายในกรอบของจริยธรรมและการตัดสินใจที่ดีของพยาบาลในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ผู้ป่วยบางครั้งอาจยังคงไม่รู้ วิตกกังวล หวาดกลัว ความเข้าใจในความรู้สึกของผู้ป่วยจะช่วยทำให้เข้าถึงจิตใจของผู้ป่วย

9) ความรู้เกี่ยวกับมนุษย์ คือสิ่งที่สำคัญที่สุด กระบวนการของพยาบาลใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการเผชิญปัญหา การแก้ปัญหา และการปฏิบัติหน้าที่ผสมผสานกับมนุษยธรรม ศิลปะ และความชำนาญ ความรู้เกี่ยวกับภาวะของความเป็นมนุษย์จะช่วยทำให้พยาบาลสามารถอธิบายได้ถึงสภาพและลักษณะเฉพาะของผู้ป่วยแต่ละคน รวมถึงตลอดถึงการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติต่อผู้ป่วย

10) วิชาชีพพยาบาลมีพื้นฐานความเชื่อสำคัญในเรื่องคุณค่า ลักษณะเฉพาะตัว ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคลที่ไม่อาจแทนที่กันได้ ตัวพยาบาลเองต้องรู้จักและตระหนักในตนเองก่อนจึงจะสามารถตระหนักและเข้าใจในตัวบุคคลอื่น ถ้าพยาบาลไม่เข้าใจตนเองแล้วก็ย่อมไม่อาจเข้าใจในบุคคลอื่น การปฏิบัติการตัดสินใจใด ๆ ก็ตาม จะมี

ลักษณะที่ขาดการคำนึงถึงบุคคลอื่น คือ ขาดความรู้สึกในเรื่องใจเขาใจเรา ขาดความเคารพในความเป็นตัวของ ตัวเองของบุคคลอื่น

การกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพจะช่วยให้พยาบาลกำหนดขอบเขตการทำงานของตนเองโดยยึดหลักคือ (Ganong 1980 อ้างถึงใน เพ็ญพรรณ รักเสนาะ และคณะ 2541)

- 1) ด้านความรู้ พยาบาลต้องรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี
- 2) ด้านประสบการณ์ การฝึกประสบการณ์จะทำให้สามารถเผชิญต่อสถานการณ์ที่ยากลำบากได้
- 3) ต้องมีทักษะ เป็นผู้ชำนาญการ ทำงานด้วยคุณภาพสูงสุด
- 4) ด้านความเชื่อมั่น ต้องเชื่อมั่นในตนเองและต้องเชื่อมั่นในบุคคลอื่นที่ทำงานร่วมกัน
- 5) ต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การพัฒนางาน
- 6) ด้านการแสดงออก ควรมีความสามารถรอบด้าน เพื่อไปสู่ความสำเร็จสูงสุด
- 7) ต้องยอมรับและพอใจในงาน
- 8) ด้านความเป็นผู้นำ มีความเต็มใจในการเป็นผู้นำและทำงานเต็มความสามารถ

1.3.3 องค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล

องค์ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล หมายถึง องค์ประกอบในด้านความเป็นศิลปะของวิชาชีพพยาบาลและเป็นองค์ประกอบที่มีพื้นฐานอยู่บนจริยธรรม ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ควรปฏิบัติต่อผู้ป่วยในฐานะที่มนุษย์พึงปฏิบัติต่อกัน (ฟาริดา อิบราฮิม 2541: 198) องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่

- 1) ความเอื้ออาทร (caring) ความเอื้ออาทรเป็นสิ่งสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย ความเอื้ออาทรเกิดขึ้นจากการตระหนักในคุณค่าของบุคคล ความเข้าใจในชีวิตมนุษย์ และก่อให้เกิดความรู้สึกปรารถนาดีต่อกัน การแสดงออกของความเอื้ออาทร คือ ความอ่อนโยน ความเคารพต่อความเป็นตัวของตัวเองของผู้ป่วย ความห่วงใย การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอื้ออาทร ก่อให้เกิดความรู้สึกคุ้นเคยเป็นกันเองและอบอุ่นใจแก่ผู้ป่วย

2) ความเชื่อถือและไว้วางใจ (trust and confidence) ความรู้สึก

เชื่อถือและไว้วางใจ คือ ความรู้สึกที่เกิดจากตระหนักหรือรู้ว่าในส่วหนึ่งของโลกส่วนตัวเรานั้น มีบุคคลหนึ่งที่เอื้ออาทรต่อเราให้ความอบอุ่นแก่เรา สามารถช่วยเหลือและเป็นมิตรต่อเรา ความรู้สึกเชื่อถือและไว้วางใจจึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลกล้าเปิดเผยเรื่องราวของตน กล้าปรึกษาหารือและขอความเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล ความรู้สึกเชื่อถือและไว้วางใจที่ผู้ป่วยมีต่อพยาบาล จะช่วยก่อให้เกิดผลดีต่อกระบวนการรักษาพยาบาล และก่อให้เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย

3) ความรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา (empathy) หมายถึง การที่เรา

และยอมรับว่าคนแต่ละคนย่อมมีโลกส่วนตัวของตัวเอง มีความคิด ความเชื่อ ความรู้สึกของตนเองที่แตกต่างจากคนอื่น มีโลกทัศน์ที่ต่างกัน ความรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเราที่มีต่อผู้ป่วยก็คือ การรับรู้สภาพความรู้สึก ความคิดของผู้ป่วยเสมือนหนึ่งว่าถ้าเราเป็นตัวผู้ป่วยขณะนั้น ความรู้สึกเอาใจเขามาใส่ใจเราจะช่วยทำให้พยาบาลไม่โกรธเคืองผู้ป่วยที่อาจขัดขืน หรือลังเลต่อการปฏิบัติตามคำแนะนำและไม่ด่วนตัดสินใจแทนผู้ป่วยทันทีแม้ว่าสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่พยาบาลเห็นดีและเหมาะสม

4) ความเห็นอกเห็นใจ (sympathy) การแสดงออกถึงความเห็นอก

เห็นใจคือ การรับรู้ในปัญหาของผู้ป่วย การให้ความสนใจ ความเมตตา และการเข้ามามีส่วนร่วมในการหาทางแก้ปัญหาเหล่านั้น เพื่อให้ผู้ป่วยรู้สึกว่าเขาไม่ได้ถูกทอดทิ้ง มีคนเข้าใจ ให้คำปรึกษา และเป็นผู้ให้กำลังใจแก่เขา

5) การให้ความเคารพ (respect) วิชาชีพพยาบาลต้องพบปะต่อ

บุคคลจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านชาติวุฒิ และวัยวุฒิ การแสดงความเคารพของมนุษย์นี้ถือเป็นกฎธรรมชาติ (natural law) เป็นสิทธิมนุษยชนที่พึงได้รับและรักษาไว้

6) ความเป็นผู้มีอารมณ์ขัน (humour) การรู้จักมีอารมณ์ขันในการ

มองสิ่งต่าง ๆ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ต้องเผชิญเป็นผลดีทั้งต่อความรู้สึกของพยาบาลเองและของผู้ป่วย แต่พึงระมัดระวังว่าการมีอารมณ์ขันนี้อาจมีผลร้ายต่อผู้ป่วยอย่างมหันต์ ถ้าขาดการมีสติปะและเป็นไปในทางล้อเลียนอันอาจก่อให้เกิดความรู้สึกอับอายและขุ่นเคืองใจแก่ผู้ป่วย ความเป็นผู้มีอารมณ์ขันจะช่วยทำให้พยาบาลและผู้ป่วยเกิดความรู้สึกเป็นกันเอง ยอมรับและเผชิญความเป็นจริงที่เกิดขึ้นได้

1.3.4 จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ ได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล และประกาศใช้เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2528 โดยให้ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลพึงประพฤติหรือปฏิบัติตนต่อประชาชน สังคมและประเทศชาติ วิชาชีพ ผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพอื่น และต่อตนเอง ตามจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาล ที่สภากาชาดไทยเป็นวัฒนธรรมและอุดมการณ์ในจิตวิญญาณของพยาบาลทุกคน โดยมีจำเป็นต้องถูกบังคับด้วยกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สภาการพยาบาล 2541: 18)

1) จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อประชาชน

(1) ประกอบวิชาชีพด้วยความมีสติ ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

(2) ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา และสถานภาพของบุคคล

(3) ละเว้นการปฏิบัติที่มีอคติ และการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ส่วน ตน

(4) พึงเก็บรักษาเรื่องส่วนตัวของผู้ใช้บริการไว้เป็นความลับ เว้นแต่ด้วยความยินยอมของผู้นั้นหรือเมื่อต้องปฏิบัติตามกฎหมาย

(5) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยอย่างเหมาะสม แก่ สภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน

(6) พึงป้องกันภัยอันตรายอันจะมีผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน

2) จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อสังคมและประเทศชาติ

(1) พึงประกอบกิจแห่งวิชาชีพให้สอดคล้องกับนโยบายอันยังประโยชน์แก่สาธารณชน

(2) พึงรับผิดชอบร่วมกับประชาชนในการริเริ่ม สนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสันติสุข และยกระดับคุณภาพชีวิต

(3) พึงอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประจำชาติ

(4) พึงประกอบวิชาชีพโดยมุ่งส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์

3) จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อวิชาชีพ

- (1) พึงตระหนักและถือปฏิบัติในหน้าที่ความรับผิดชอบตามหลัก
การแห่งวิชาชีพการพยาบาล
- (2) พัฒนาความรู้และวิธีปฏิบัติให้ได้มาตรฐานแห่งวิชาชีพ
- (3) พึงศรัทธาสนับสนุนและให้ความร่วมมือในกิจกรรมแห่ง
วิชาชีพ
- (4) พึงสร้างและธำรงไว้ซึ่งสิทธิอันชอบธรรม ในการประกอบ
วิชาชีพพยาบาล
- (5) พึงเผยแพร่ชื่อเสียง และคุณค่าแห่งวิชาชีพให้เป็นที่ปรากฏแก่
สังคม

4) จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ประกอบ

- (1) ให้เกียรติ เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมวิชาชีพและผู้อื่น
วิชาชีพอื่น
- (2) เห็นคุณค่า และยกย่องผู้มีความรู้ ความสามารถในศาสตร์
ต่าง ๆ
- (3) พึงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดี กับผู้ร่วมงานทั้งภายในและ
ภายนอกวิชาชีพ
- (4) ยอมรับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และชักนำให้
ประพฤติปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง
- (5) พึงอำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานใน
การปฏิบัติภารกิจอันชอบธรรม
- (6) ละเว้นการส่งเสริมหรือปกป้องผู้ประพฤติผิดเพื่อประโยชน์แห่ง
ตน หรือผู้กระทำการนั้น ๆ

5) จรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลต่อตนเอง

- (1) ประพฤติตนและประกอบกิจแห่งวิชาชีพ โดยถูกต้องตาม
กฎหมาย
- (2) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ
- (3) ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการ
ประกอบกิจแห่งวิชาชีพ และส่วนตัว
- (4) ใฝ่รู้ พัฒนาแนวคิดให้กว้าง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

(5) ประกอบกิจแห่งวิชาชีพด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ

(6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีสติ รอบรู้ เชื่อมมั่นและมีวิจรรณญาณอันรอบคอบ

นอกจากนี้ เยาวลักษณะ บรรจงปรุ และคณะ (2536) ยังได้กล่าวถึงจริยธรรมสำหรับวิชาชีพพยาบาลที่ควรยึดถือปฏิบัติที่สำคัญมี 11 ประการคือ

1) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพัน พากเพียร ความละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ทั้งพยายามปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

2) ความซื่อสัตย์ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ต่อตนเองและผู้อื่น

3) ความมีเหตุผล หมายถึง ความสามารถในการใช้ปัญญาในการประพฤติปฏิบัติ รู้ไตร่ตรอง พิสูจน์ให้ประจักษ์ ไม่หลงงมงาย

4) ความกตัญญูกตเวทิตี หมายถึง การรู้บุญคุณและตอบแทนคุณต่อคนอื่นหรือสิ่งอื่นที่มีบุญคุณ

5) การรักษาระเบียบวินัย หมายถึง การควบคุมประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องและเหมาะสมกับกิริยามารยาท ข้อบังคับ ข้อตกลงต่าง ๆ

6) ความเสียสละ หมายถึง การละความเห็นแก่ตัว การให้ปันแก่คนที่ควรให้ด้วยกำลังกาย กำลังทรัพย์ กำลังสติปัญญา

7) ความสามัคคี หมายถึง ความพร้อมเพรียง เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมมือกันกระทำภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

8) การประหยัด หมายถึง การใช้สิ่งของทั้งหลายพอเหมาะพอควรให้ได้ประโยชน์มากที่สุด รวมทั้งรู้จักระมัดระวังและยับยั้งความต้องการให้อยู่ในขอบเขตที่พอเหมาะ

9) ความยุติธรรม หมายถึง การปฏิบัติด้วยความเที่ยงตรง สอดคล้องกับความเป็นจริงและมีเหตุผล ไม่ลำเอียง

10) ความอุตสาหะ หมายถึง ความพยายามเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน

11) ความเมตตา กรุณา หมายถึง ความรักใคร่ ปวารณาให้ผู้อื่นเป็นสุข คิดช่วยเหลือให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

นอกจากคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงมีแล้วยังมีคุณลักษณะทางวิชาชีพที่สำคัญอีก 3 ด้าน คือ

1) ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยการทำงานทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน ซึ่งมีกิจกรรมการให้บริการทั้งการดูแลผู้เจ็บป่วยและผู้มีสุขภาพดี โดยครอบคลุมกิจกรรมทั้ง 4 ด้าน คือ การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ โดยนำกระบวนการพยาบาลและทฤษฎีทางการพยาบาลมาใช้เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการแก้ปัญหา

2) ด้านการบริหาร พยาบาลต้องรับผิดชอบบริหารหรือจัดการควบคุมงานให้ดำเนินไปด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ตลอดจนบริหารบุคลากรทางการพยาบาลและทรัพยากรอื่น ๆ นอกจากนี้บทบาทการเป็นผู้นำ ผู้บริหารจะต้องมีความมั่นคงและมั่นใจ ดำรงความเป็นตนเองไว้ได้ มีความเป็นนักวิชาการและนักพัฒนา (ฟาริดา อิบราฮิม 2535) เป็นผู้ประสานงานและติดต่อ สื่อสารกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เป็นผู้นิเทศงานและประเมินคุณภาพงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล รวมถึงการมีบทบาทในการสอนและแนะนำงาน มุ่งส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง

3) ด้านวิชาการ พยาบาลจะทำหน้าที่เป็นผู้สอน ผู้ถ่ายทอดความรู้และทักษะต่าง ๆ โดยมีบทบาทในการเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ร่วมงานใหม่หรือผู้ร่วมงานทุกระดับ ทั้งให้แก่ตนเองและครอบครัว ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป ควรคำนึงถึงการกระทำเพื่อพัฒนาวิชาชีพ เช่น การสร้างหรือผลิตผลงานวิชาการ การวิจัยหรือการนำผลวิจัยมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

รจนา แก่นอำพรพันธุ์ (2535 : 10 – 11 อ้างถึงใน รุจี จารุภาชน์ และคณะ 2540 :

13) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาไว้ดังนี้

1) มีความอดทน พร้อมที่จะสู้งานและปัญหาต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ

2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวพูด กล่าวแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องและกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล แม้ในปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น พร้อมในการทำงาน

3) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ หากเป็นผู้มีปัญหา อยู่ที่ไหนก็มีแต่การทะเลาะเบาะแว้ง เพื่อนร่วมงานไม่พอใจ ไม่อยากติดต่อพูดคุยด้วย ผลการทำงานจะไม่ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานเป็นทีม

4) มีความคิดริเริ่ม งานทุกประเภทต้องการบุคคลผู้มีความคิดแปลกใหม่ ใฝ่หาวิธีการที่จะพัฒนา ปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น สะดวก รวดเร็ว

- 5) เป็นคนมีเหตุผล ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่หลงตนคิดว่าตนเองถูกเสมอ เมื่อถูกคัดค้านโต้แย้งก็ยินดีรับฟัง
- 6) เป็นผู้ศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ การศึกษามีใช้เพียงจบแค่มหาวิทยาลัยเท่านั้น เพราะความรู้ความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ มีเพิ่มเติมอยู่ทุกวัน จึงต้องศึกษาหาความรู้อยู่เสมอทั้งด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ
- 7) มีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นผู้มีความหนักแน่น ไม่โกรธ หรือโมโหง่าย มีสติรอบคอบในการทำงาน
- 8) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งการพูดและการเขียน

หน้าที่ของการพยาบาลซึ่งกำหนดจากวิชาชีพคือ การให้การดูแล ดังนั้นการดูแลจึงเป็นการปฏิบัติพื้นฐานของการพยาบาล (สิวลี ศิริไล 2539: 264) โดยมุ่งเน้นให้การดูแลบุคคลด้วยปัจจัยที่จำเป็นหลาย ๆ ประการ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความไวใจได้ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความหวังและความกล้า ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่สะท้อนความมีจริยธรรมในตัวบุคคล และสอดคล้องกับคุณลักษณะที่จำเป็นของวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของสมรรถนะในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติกรพยาบาลหรือดูแลสุขภาพของประชาชน ตามขอบเขตและหน้าที่ของพยาบาลเทคนิคหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล
- 2) ความสามารถด้านวิชาการ
- 3) ความสามารถด้านการบริหาร
- 4) ความสามารถด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน
- 5) ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี
- 6) คุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 7) คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ
- 8) คุณสมบัติด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ซึ่งการที่จะทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขว่าเป็นอย่างไรนั้นสามารถทำได้หลายวิธี ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์สมรรถนะอย่างเป็นระบบ การกำหนดสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ตามหลักการทางทฤษฎีหรือตำรา หรือการประเมินความต้องการ ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าการกำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการเป็นการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ

2.1 หลักการและเหตุผล

กำลังคนด้านสุขภาพเป็นทรัพยากรหลักและมีความสำคัญอย่างสูงต่อการพัฒนาระบบบริการของประเทศ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมาได้มีการเร่งขยายโครงสร้างพื้นฐานด้านสุขภาพให้มีสถานบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ทำให้มีความต้องการเพิ่มกำลังคนด้านสุขภาพในสาขาต่างๆ เพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ประกอบกับแนวโน้มการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและฉับไวจนไม่มีความจำกัดของขอบเขต มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ระบบการศึกษาแนวใหม่เกิดขึ้นตามความต้องการของผู้บริโภค ความต้องการพื้นฐานของประชาชนก็เพิ่มขึ้น ปัญหาสุขภาพของประชาชนเริ่มเปลี่ยนแปลงรูปแบบไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น

แนวคิดของการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้ปรับเปลี่ยนไปจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งหมายหลัก เป็นการเน้น “คนเป็นศูนย์กลาง” เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง คนเป็นผู้กำหนดทิศทางของการพัฒนาและคนเป็นผู้ได้รับประโยชน์และผลกระทบของการพัฒนา

สถาบันพระบรมราชชนก มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งนอกจากผลิตและพัฒนากำลังคนด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมแล้ว ยังต้องพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระดับต่ำกว่าปริญญาให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับการปฏิบัติงานระดับวิชาชีพ และกระจายโอกาสทางการศึกษาต่อเนื่องสำหรับบุคลากรประจำการที่ทำงานในพื้นที่ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและบุคลากรอื่น ๆ ที่มีพื้นฐานการศึกษามาจากหลักสูตรพยาบาลและ ผดุงครรภ์ การพยาบาล และการผดุงครรภ์(ระดับต้น) พยาบาลและผดุงครรภ์ (เฉพาะกาล) พยาบาลศาสตร์ระดับต้น ที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับวิชาชีพอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จึงสมควรที่จะปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง 2 ปี เทียบเท่าปริญญาตรี) ที่ใช้อยู่เดิมตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 ให้ทันสมัยยิ่งขึ้นต่อไป

กระทรวงสาธารณสุขเชื่อว่า วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าและจำเป็นต่อสังคม เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของระบบบริการสาธารณสุข การพยาบาลต้องอาศัย ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะทางสังคม และปฏิบัติการทางวิชาชีพ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการแก้ปัญหาสุขภาพ เพื่อให้บุคคล ครอบครัวและชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ

2.2 ปรัชญาของหลักสูตร

การพยาบาลเป็นการดูแลช่วยเหลือบุคคล ครอบครัว และชุมชนให้ดำรงภาวะสุขภาพ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาลร่วมกับศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติการพยาบาล โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนของผู้รับบริการ ให้บรรลุเป้าหมายของการมีสุขภาพดี ถ้วนหน้า

การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการเรียนการสอนจึงต้อง เน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ ภายใต้การอำนวยความสะดวกของผู้สอน อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

2.3 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว ผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถ ดังนี้

2.3.1 ตระหนักและคำนึงถึงคุณค่าและศักยภาพของบุคคล ครอบครัว และ ชุมชน

2.3.2 ให้บริการพยาบาลโดยใช้แนวคิด ทฤษฎีทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพ และการรักษาพยาบาล ตามความต้องการและสิ่งแวดล้อมของผู้รับบริการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพการดูแลตนเอง

- 2.3.3 การคิดวิจารณ์ญาณ และตัดสินใจในการแก้ปัญหา โดยอาศัยข้อมูล หลักการเชิงวิชาการอย่างมีเหตุผล
- 2.3.3 ปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพและบุคลากรอื่นในการให้บริการ สาธารณสุข
- 2.3.5 ริเริ่ม ปรับปรุง แก้ไขการบริการและการบริหารจัดการทางการพยาบาล ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี สอดคล้องต่อความต้องการของสังคม
- 2.3.6 ทำวิจัยและนำผลวิจัยมาใช้ปรับปรุงการพยาบาล
- 2.3.7 แสดงออกซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมแห่งวิชาชีพ เคารพและปกป้องสิทธิ ของผู้รับบริการ
- 2.3.8 บริหาร จัดการ สอนและนิเทศงานบุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- 2.3.9 วิจัยทัศน์ ใฝ่หาความรู้ พัฒนาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสู่ความ เป็นสากล
- 2.3.10 ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เป็นพลเมืองดีของสังคม เห็นคุณค่าของ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาไทย

2.4 ระบบการศึกษา

การศึกษาใช้ระบบหน่วยกิตทวิภาค โดยในแต่ละปีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ภาคการศึกษาปกติ และ 1 ภาคการศึกษาฤดูร้อน การศึกษาภาคปกติใช้เวลาศึกษา 15 สัปดาห์ ภาคการศึกษาฤดูร้อนใช้เวลา 8 สัปดาห์ โดยกำหนดเวลาการคิดหน่วยกิตเป็นดังนี้

- 2.4.1 ภาคทฤษฎี 1 หน่วยกิต หมายถึง วิชาที่ใช้เวลาเรียน 1 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา
- 2.4.2 ภาคปฏิบัติ 1 หน่วยกิต หมายถึง วิชาที่ใช้เวลาเรียนและฝึกปฏิบัติ 4 – 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา
- 2.4.3 ภาคทดลอง 1 หน่วยกิต หมายถึง วิชาที่ใช้เรียนและทดลอง 2 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษาภาคฤดูร้อน ระยะเวลาการศึกษา 8 สัปดาห์ เวลาเรียนต่อ สัปดาห์ของรายวิชาที่เปิดสอนในภาคฤดูร้อนจะต้องเป็น 2 เท่าของภาคปกติ
- 2.4.4 ภาคฤดูร้อน ระยะเวลาการศึกษาไม่ต่ำกว่า 8 สัปดาห์ เวลาเรียนต่อ สัปดาห์ของรายวิชาที่เปิดสอนในภาคฤดูร้อนจะต้องเป็น 2 เท่าของภาคปกติ

2.5 ระยะเวลาการศึกษา

ระยะเวลาการศึกษาในหลักสูตรไม่น้อยกว่า 6 ภาคการศึกษาปกติ และ 2 ภาคศึกษาฤดูร้อน และต้องไม่เกิน 12 ภาคการศึกษาปกติ และ 4 ภาคการศึกษาฤดูร้อน รวมแล้วต้องได้หน่วยกิตไม่น้อยกว่า 74 หน่วยกิต

2.6 วิธีการจัดการเรียนการสอน

2.6.1 จัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกเวลาราชการ (วันเสาร์-อาทิตย์ และ วันธรรมดา 1 วัน) โดยนักศึกษาไม่ต้องลาศึกษาต่อเต็มเวลา และเื้อต่อผู้เรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อการทำงานประจำ

2.6.2 วิธีการจัดการเรียนการสอนประกอบด้วยภาคทฤษฎี ภาคทดลอง และภาคปฏิบัติ ทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย มีการเรียนการสอนที่หลากหลายวิธี เน้นการสอนแบบใช้ปัญหาเป็นหลัก (Problem Based Learning : PBL)

2.6.3 ผู้สอน คืออาจารย์ประจำของวิทยาลัยพยาบาล ผู้รับผิดชอบสอนภาคทฤษฎีและการฝึกภาคปฏิบัติในคลินิก และอาจารย์พี่เลี้ยงในแหล่งฝึกที่ผ่านการเตรียมความพร้อมจากวิทยาลัยในการร่วมเป็นผู้สอนและนิเทศด้วย

2.7 หลักสูตร

2.7.1 จำนวนหน่วยกิต

จำนวนหน่วยกิตตลอดหลักสูตร 74 หน่วยกิต

2.7.2 โครงสร้างหลักสูตร

- 1) หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป 21 หน่วยกิต (28.38 %) จำแนกเป็น

(1) กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	5	หน่วยกิต
(2) กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	4	หน่วยกิต
(3) กลุ่มวิชาภาษา	5	หน่วยกิต
(4) กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	7	หน่วยกิต
- 2) หมวดวิชาเฉพาะ 47 หน่วยกิต (63.51 %) จำแนกเป็น

(1) กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพ	13	หน่วยกิต
(2) กลุ่มวิชาชีพการพยาบาล	34	หน่วยกิต
- 3) หมวดวิชาเลือกเสรี 6 หน่วยกิต (8.11%)

2.7.3 รหัสประจำวิชา

1) รหัสประจำวิชา ประกอบด้วย รหัสตัวอักษรและรหัสตัวเลข 4 ตัว

(1) รหัสตัวอักษร หมายถึง ชื่อกลุ่มหรือหมวดวิชา ดังนี้

ก. หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป

ก) กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ ใช้รหัสตัวอักษร ส.

ข) กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์ ใช้รหัสตัวอักษร ม.

ค) กลุ่มวิชาภาษา ใช้รหัสตัวอักษร ภ.

ง) กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์
และคณิตศาสตร์ ใช้รหัสตัวอักษร ว.

ข. หมวดวิชาเฉพาะ

ก) กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพ ใช้รหัสตัวอักษร พ.

ข) กลุ่มวิชาชีพการพยาบาล ใช้รหัสตัวอักษร พย.

(2) รหัสตัวเลขมี 4 หลัก 0000

ก. ตัวเลขหลักแรก แสดงรหัสหลักสูตร ประกาศนียบัตร
พยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง) หรือพยาบาลศาสตรบัณฑิต
(ต่อเนื่อง) 3000

ข. ตัวเลขหลักที่สอง แสดงชั้นปีที่เรียน 3100
ชั้นปีที่ 1 ใช้รหัสตัวเลข 1, ชั้นปีที่ 2 ใช้รหัสตัวเลข 2
ยกเว้น หมวดวิชาเลือกเสรีใช้รหัสตัวเลข 0 ทั้งหมด

ค. ตัวเลขหลักที่ 3 และ 4 แสดงลำดับวิชาในแต่ละกลุ่มวิชา
หรือหมวดวิชา

ตัวอย่างเช่น พย 3101 แนวคิดพื้นฐานและหลักการ
พยาบาล หมายถึง หลักสูตร (ต่อเนื่อง) หมวดวิชาชีพ
พยาบาลเรียนชั้นปีที่ 1 เป็นรายวิชาลำดับที่ 1

2) รหัสแสดงจำนวนหน่วยกิตประจำรายวิชา กำหนดเป็นตัวเลขดังนี้

(1) ตัวเลขนำหน้าวงเล็บ หมายถึง จำนวนหน่วยกิตรวมของรายวิชา

(2) ตัวเลขแรกในวงเล็บ หมายถึง จำนวนชั่วโมงภาคทฤษฎีต่อ
สัปดาห์

- (3) ตัวเลขที่สองในวงเล็บ หมายถึง จำนวนชั่วโมงภาคทดลองหรือภาคปฏิบัติต่อสัปดาห์
- (4) ตัวเลขที่สามในวงเล็บ หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง ทั้งในและนอกเวลาต่อสัปดาห์

2.7.4 รายวิชาแต่ละหมวดวิชา

1) หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป	21	หน่วยกิต	จำแนกเป็น
(1) กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์	5	หน่วยกิต	ได้แก่
ก. ส 3101 จิตวิทยาสังคม		2(2-0-4)	
ข. ส 3102 ไทยศึกษา		3(3-0-6)	
ค. ส 3103 พลศึกษา		0(0-2-0)*	
(2) กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์	4	หน่วยกิต	ได้แก่
ก. ม 3201 ปรัชญาและศาสนา		2(2-0-4)	
ข. ม 3202 สุนทรียศาสตร์		2(2-0-4)	
(3) กลุ่มวิชาภาษา	5	หน่วยกิต	ได้แก่
ก. ภ 3101 ภาษาไทย		2(2-0-4)	
ข. ภ 3102 ภาษาอังกฤษ		3(2-2-5)	
(4) กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	7	หน่วยกิต	
ก. ว 3101 คณิตศาสตร์		2(2-0-4)	
ข. ว 3102 ชีวเคมี		3(2-2-5)	
ค. ว 3103 สถิติเบื้องต้น		2(2-0-4)	
2) หมวดวิชาเฉพาะ	47	หน่วยกิต	จำแนกเป็น
(1) กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพ	13	หน่วยกิต	ได้แก่
ก. พ 3101 สารสนเทศและการสืบค้น		1(1-0-2)	
ข. พ 3102 สรีรวิทยา		3(2-2-5)	
ค. พ 3103 พยาธิสรีรวิทยา		2(2-0-4)	
ง. พ 3104 กระบวนการเรียนการสอนทางสุขภาพ		2(2-0-4)	
จ. พ 3105 เภสัชวิทยาคลินิก		2(2-0-4)	
ฉ. พ 3206 เศรษฐศาสตร์สุขภาพเบื้องต้น		2(2-0-4)	
ช. พ 3207 กฎหมายกับวิชาชีพการพยาบาล		1(1-0-2)	

(2) กลุ่มวิชาชีพการพยาบาล	34	หน่วยกิต ได้แก่
ก. พย 3101 แนวคิดพื้นฐานและหลักการพยาบาล	2(1-4-2)	
ข. พย 3102 สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	1 2(2-0-4)	
ค. พย 3203 สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	2 2(0-8-0)	
ง. พย 3104 การพยาบาลอนามัยชุมชน	1 2(2-0-4)	
จ. พย 3205 การพยาบาลอนามัยชุมชน	2 2(0-8-0)	
ฉ. พย 3106 การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	1 3(3-0-6)	
ช. พย 3207 การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	2 3(0-12-0)	
ซ. พย 3208 บำบัดทางการพยาบาล	2(1-4-1)	
ฌ. พย 3109 การพยาบาลสูติศาสตร์	1 2(2-0-4)	
ญ. พย 3110 การพยาบาลสูติศาสตร์	2 2(0-8-0)	
ฎ. พย 3211 การพยาบาลสูติศาสตร์	3 2(0-8-0)	
ฏ. พย 3112 การพยาบาลเด็ก	1 2(2-0-4)	
ฐ. พย 3113 การพยาบาลเด็ก	2 2(0-8-0)	
ฑ. พย 3214 การวิจัยทางการพยาบาล	2(2-0-4)	
ฒ. พย 3215 การบริหารการพยาบาล	2(1-4-1)	
ณ. พย 3216 สัมมนาประเด็นและแนวโน้ม ของวิชาชีพการพยาบาล	2(2-0-4)	

3) วิชาเลือกเสรี	6	หน่วยกิต
(1) ล 3001 เทคโนโลยีทางการศึกษา	2(2-0-4)	
(2) ล 3002 ตรรกวิทยา	2(2-0-4)	
(3) ล 3003 พีชสมมูลไพร	2(2-0-4)	
(4) ล 3004 การปกครองและการเมืองของไทย	2(2-0-4)	
(5) ล 3005 สังคมวิทยาทางการแพทย์	2(2-0-4)	
(6) ล 3006 การใช้คอมพิวเตอร์	2(1-2-3)	
(7) ล 3007 เทคนิคการให้การปรึกษาทางจิตวิทยา	2(1-4-1)	
(8) ล 3008 ทัศนศาสตร์เบื้องต้น	2(2-0-4)	

2.8 ขอบเขตความสามารถของนักศึกษา

2.8.1 เมื่อจบการศึกษาในชั้นปีที่ 1 นักศึกษาจะมีความรู้ความสามารถในการใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อแสดงบทบาทหน้าที่ กิจกรรมของพยาบาลในการส่งเสริม การป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพ การรักษาและการดูแล บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม ที่มีปัญหาสุขภาพเล็กน้อยและปานกลาง และมีทักษะต่อไปนี้

- 1) จำแนกปัญหาและปฏิบัติการพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาสุขภาพที่ไม่มีซับซ้อนของบุคคลทุกวัยได้
- 2) เลือกใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างเหมาะสมจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย
- 3) อธิบายแผนการพยาบาลแก่บุคคล ครอบครัว เพื่อให้เขามีส่วนร่วม และร่วมมือในการดูแลตนเอง
- 4) แสดงความสามารถของตนเองในระดับสูงทางการพยาบาลและรักษาโดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์
- 5) ริเริ่มกิจกรรมกับผู้ร่วมงานเพื่อหาแนวทางใหม่ๆ ในการดูแลบุคคล และประชาชนได้เหมาะสมกับปัญหาสุขภาพ
- 6) ใช้เทคโนโลยีและทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเพื่อปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.8.2 เมื่อจบการศึกษาในชั้นปีที่ 2 นักศึกษาจะสามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่ได้รับจากการศึกษาทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติมาสังเคราะห์เพื่อวางแผนการดำเนินการให้การพยาบาลแก่ บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม ในสภาวะการณ์เจ็บป่วยที่วิกฤต ซับซ้อน ตลอดวงจรชีวิต และมีทักษะดังนี้

- 1) ใช้กระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยภาวะวิกฤตเป็นรายบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องมือที่ซับซ้อน เป็น เครื่องช่วยในการให้การพยาบาลอย่างเหมาะสม ประหยัด ปลอดภัย
- 3) แก้ปัญหาเฉพาะหน้า และตัดสินใจในการให้การดูแลผู้ป่วยด้วยความมั่นใจและประยุกต์ใช้วิธีให้การพยาบาลที่เหมาะสม
- 4) รับผิดชอบในการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และใช้เครื่องมือค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อดำรงไว้และส่งเสริมประสิทธิภาพในการพยาบาล

- 5) ริเริ่มหรือร่วมมือในกิจกรรมการวิจัย เพื่อการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง
ทางการพยาบาล และ/หรือนำผลวิจัยทางการพยาบาลมาใช้ในการพัฒนาการพยาบาล
- 6) มีภาวะผู้นำกลุ่ม สามารถใช้การสื่อสารสัมพันธ์ และเป็นแหล่ง
บริการวิชาการที่เกื้อกูลประโยชน์ต่อการสาธารณสุขและสังคม
- 7) บริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาการบริการ
พยาบาลในทุกมิติ
- 8) ตระหนักและปฏิบัติตนเพื่อเป็นพยาบาลวิชาชีพและพลเมืองดี มี
ความรับผิดชอบ มีวินัย ในสังคมประชาธิปไตย
- 9) ส่งเสริมสนับสนุน ค่านิยม จริยธรรมของสังคมไทยและวิชาชีพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) มี 3 แนวทาง
คือ (Nadler 1980 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ศรีแสง และคณะ 2541: 4 – 5)

- 3.1.1 การศึกษา (Education)
- 3.1.2 การฝึกอบรม (Training)
- 3.1.3 การพัฒนา (Development)

ซึ่งจะเห็นได้ว่าการศึกษา (Education) เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร (Organization Development) ในที่สุด และนิสดาร์ก เวชยา
นนท์ (2535) ได้อธิบายเหตุผลที่ต้องมีการพัฒนาคนในองค์กรไว้ดังนี้

- 1) เพื่อให้การทำงานในองค์กรได้ผลดียิ่งขึ้น
- 2) เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์
- 3) ช่วยลดค่าใช้จ่ายแบบสูญเปล่า
- 4) มีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อองค์กรจึงต้องพัฒนา
คนให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ
- 5) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
- 6) เพื่อช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ ศักยภาพหรือเพิ่มความสามารถของบุคคลในองค์กร โดยจัดให้มีการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และนำไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งมี 2 ประเด็น คือ ความก้าวหน้าขององค์กรและความก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ความพึงพอใจในการทำงาน
- 2) ค่าตอบแทนคุ้มค่า
- 3) มีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจ
- 4) ขึ้นอยู่กับผู้นำองค์กร
- 5) การประเมินผลที่ยุติธรรม

3.2 การประเมินการปฏิบัติงาน

3.2.1 แนวทางในการประเมินการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาล ถือเป็นเรื่องซับซ้อนและต้องการเครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้วการวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลจะวัดด้านสำคัญ 2 ด้าน คือ ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 2 ด้านนี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด (Schneider 1979 อ้างถึงใน ชูติมา ชลประทีน และคณะ 2545) นอกจากนั้นจะต้องมีพฤติกรรมอื่นที่จำเป็นในการพยาบาล ได้แก่ ทักษะ และทักษะด้านพุทธิปัญญา เช่น ทักษะในการแก้ไขปัญหา การวัดจึงควรครอบคลุมด้านสำคัญ ๆ จากพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะเป็นตัวแทนของพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1) ประเมินคุณสมบัติส่วนบุคคลและบุคลิกภาพ (Trait Approach) เป็นการประเมินเฉพาะนิสัยใจคอ เช่น ชยัน ซื่อเกียจ ทำทาง เป็นต้น
- 2) เน้นลักษณะงานวัดเฉพาะผลงาน (Direct index)
- 3) เน้นวัตถุประสงค์ของงานเป็นหลัก (Management by Objective)

3.2.2 ผู้ประเมินการปฏิบัติงาน

ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ มักจะเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและมีข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม (สมศักดิ์ ดำริชอบ 2535 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ศรีแสง และคณะ 2541: 7) ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ผู้บังคับบัญชา (Supervisor)
- 2) เพื่อนร่วมงาน (Peer)
- 3) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate)
- 4) ตัวเอง (Self)
- 5) บุคคลภายนอก (Outsider)

3.2.3 วิธีการประเมินการปฏิบัติงาน

ส่วนวิธีการประเมินจะประเมินเพียงคนเดียว (Single) หรือใช้บุคคลหลายฝ่าย (Multiple) ก็ได้ ซึ่งแต่ละชนิดของผู้ประเมินจะมีข้อดีข้อเสียดังต่อไปนี้คือ

- 1) การประเมินโดยใช้ผู้ประเมินคนเดียวจะมีข้อดีตรงที่สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว รู้ผลเร็ว แต่จะมีจุดอ่อนที่อาจต้องเสี่ยงกับความลำเอียงหรือการมีข้อมูลไม่สมบูรณ์และครอบคลุมเพียงพอสำหรับการตัดสินใจ
- 2) การประเมินโดยใช้บุคคลหลายฝ่าย จะมีจุดเด่นที่มีโอกาสได้ข้อมูลจากหลายด้าน ลดความลำเอียงและเพิ่มความเป็นปรนัยในการประเมิน แต่จะมีจุดอ่อนที่อาจดำเนินการได้ล่าช้ากว่า

3.2.4 ข้อบกพร่องในการประเมินการปฏิบัติงาน

ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานประเภทใดก็ตาม มักจะมีผลการประเมินที่อาจมีข้อ บกพร่องหรือจุดอ่อนร่วมด้วยเสมอ โลว์ (Lowe 1968 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ศรีแสง และคณะ 2541: 6-7) ได้สรุปข้อบกพร่อง 8 ประการ (Eight Ways to Ruin a Performance Review) ในการประเมินไว้ดังนี้

- 1) Halo effect เป็นข้อผิดพลาดในการประเมินที่เกิดจากผู้ประเมิน (Rater) เอง ผู้ประเมินอาจเกิดความประทับใจในผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้ถูกประเมิน ก็เลยเหมาเอาว่างานอื่น ๆ ของผู้ถูกประเมินก็คงดีไปทุก ๆ อย่างด้วย เลยประเมินให้ในระดับสูงทุก ๆ อย่างไปด้วย

2) The pitchfork effect เป็นข้อบกพร่องที่มีรากฐานมาจากความไม่ชอบ (dislike) ของผู้ประเมินที่มีต่อลักษณะท่าทาง (Trait) อย่างใดอย่างหนึ่งของคนอื่น ๆ ถ้าผู้ประเมินไม่ชอบลักษณะใดลักษณะหนึ่งของผู้ถูกประเมิน ก็จะประเมินงานของผู้นั้นต่ำไปในทุก ๆ ด้าน

3) The recency error เป็นปัญหาที่เกิดจากการทิ้งช่วงการประเมินผลนานเกินไป เช่น อาจเพียงปีละหนึ่งครั้งหรือสองปีต่อครั้ง เป็นต้น จะเป็นผลให้ผู้ประเมินขาดการติดตามผลการทำงานของพนักงานอย่างแท้จริง จึงประเมินเอาจากกระยะใกล้ ๆ ที่พอจะเห็นหรือจำได้ ทำให้การประเมินคลาดเคลื่อนไป

4) Length of service bias ผู้ประเมินถือเอาประสบการณ์ในการทำงานหรือระยะเวลาในการทำงานของพนักงานเป็นพื้นฐานของการประเมิน โดยมักจะประเมินผู้ที่มีประสบการณ์หรือทำงานมานานไปในทางที่ดี

5) The tight rater ผู้ประเมินที่เข้มงวดกวดขัน มักจะคิดว่าไม่มีพนักงานคนใดที่สามารถปฏิบัติงานได้ผลดีสูงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้น เวลากำหนดวัตถุประสงค์มักจะไม่ตรงกับสภาพจริง และไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ ผู้ถูกประเมินจึงไม่ได้รับการประเมินในระดับ “ดีมาก” หรือ “ดีเด่นเป็นพิเศษ” เลย

6) The loose rater ผู้ประเมินไม่เข้มงวดหรือผู้ประเมินที่ผ่อนผันมักจะพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ผู้ประเมินที่มีความผ่อนผันจะไม่ชี้จุดอ่อนหรือจุดบกพร่องของผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจนตามความเป็นจริง

7) The central tendency ผู้ประเมินมักจะหลีกเลี่ยงการประเมินการทำงานที่สูงเกินไปหรือต่ำเกินไป แต่มีแนวโน้มที่จะประเมินการทำงานใกล้เคียงกัน “ค่าเฉลี่ย” ดังนั้นผลการปฏิบัติงานจึงออกมาในระดับกลาง ๆ

8) The competitive rater ผู้บริหารบางคนมักจะไม่สามารถแยกการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองออกจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตัวเองต้องรับผิดชอบในการประเมินลูกน้อง กล่าวคือ ตัวเองได้รับการประเมินในระดับ “ปานกลาง” ก็เลยมักจะประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องในระดับ “ปานกลาง” เช่นเดียวกัน

จุดเด่นและจุดอ่อนของการประเมินโดยบุคคลแต่ละกลุ่ม อาจสรุปได้ดังนี้ (สมศักดิ์ ดำริชอบ 2535 อ้างถึงใน นงลักษณ์ ศรีแสง และคณะ 2541)

1) ผู้บังคับบัญชา (Supervisor) นับว่าเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารและการประเมินบุคคล ส่วนใหญ่ผู้ที่ใกล้ชิดกับพนักงานจึงมีข้อมูลพื้นฐานที่ชัดเจนและมากพอสำหรับการประเมิน แต่จุดอ่อนที่อาจมีสำหรับผู้บังคับบัญชาที่ได้มีอำนาจสูงสุดในองค์กร หรือไม่ใช่เจ้าของกิจการ อาจมีความกังวลต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาจนไม่กล้าประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง

2) เพื่อนร่วมงาน (Peer) เพื่อนร่วมงานนับได้ว่าเป็นผู้ใกล้ชิดและน่าจะมีข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานที่ถูกประเมินมากกว่า Supervisor แต่อาจมีอคติในการประเมินได้มากกว่า เนื่องจากความใกล้ชิดหรือความต้องการถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน

3) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะที่จะใช้เป็นกระจกสะท้อนการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา แต่ควรใช้เป็นข้อมูลประกอบมากกว่าจะเป็นข้อมูลทั้งหมดในการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา โดยส่วนใหญ่ผู้ใต้บังคับบัญชามักมีความเกรงกลัวไม่กล้าประเมินผู้บังคับบัญชาตามความเป็นจริง

4) ตัวเอง (Self) ตนเองน่าจะถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีข้อมูลสมบูรณ์ที่สุดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ในเชิงจิตวิทยาจะพบว่า การประเมินตนเองมักจะมีความลำเอียง และมีการบิดเบือนข้อมูลไปในทางที่ดีกว่าปกติ

5) บุคคลภายนอก (Outsider) บุคคลภายนอกหรือนักประเมินภายนอก มักจะดำเนินการประเมินได้ตรง เป็นกลาง เทียบธรรมกว่า แต่เนื่องจากไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินไม่ต้องวิตกกังวลกับความรู้สึก รัก-ชอบของผู้ถูกประเมิน แต่จะมีจุดอ่อนมาก ๆ ที่ข้อมูลที่จะใช้เพื่อการประเมินอาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์พอ และอาจเกิดการตัดสินใจที่ผิดพลาด เนื่องจากการขาดข้อมูลดังกล่าวแล้ว เพราะโดยธรรมชาตินักประเมินภายนอกจะมาเก็บข้อมูลเป็นครั้งคราว ไม่สามารถอยู่เฝ้าสังเกตได้อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกให้ผู้ประเมินเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และตัวเองเป็นผู้ประเมิน ซึ่งจะประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กุศล ศรีอุทัย และคณะ (2534) ศึกษาการติดตามผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์ พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษารับรู้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารและบริการวิชาการ และด้านมนุษยสัมพันธ์ของตนเองทุกด้านอยู่ในระดับดี ส่วนค่านิยมทางวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ความเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารและการบริการวิชาการของผู้สำเร็จการศึกษายู่ในระดับพอใช้ ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับดี

กัญญ์สิริ จันทร์เจริญ และคณะ (2537) ศึกษาติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต เดือนมีนาคม 2536 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา พบว่าความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ความสามารถด้านการวิจัยไม่ดีคือไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการพยาบาลและการให้บริการสาธารณสุขได้ สำหรับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในความรู้ทางทฤษฎี/วิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด แต่พึงพอใจบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติการพยาบาลมากที่สุด

จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง และคณะ (2536) ศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและความพึงพอใจในงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปีการศึกษา 2533 วิทยาลัยพยาบาลศาสตรบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้สำเร็จการศึกษ ทั้งผู้สำเร็จการศึกษและผู้บังคับบัญชาประเมินว่า ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก บุคลิกภาพและความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

จันทร์ สังข์สุวรรณ (2538) ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานีนอนาถมีสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่สถานีนอนาถมี 7 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านปฏิบัติการพยาบาล
- 2) ด้านการบริหาร
- 3) ด้านการเป็นผู้นำ
- 4) ด้านการทำงานร่วมกันในชุมชน
- 5) ด้านการนำหลักการสาธารณสุขมูลฐานมาใช้

- 6) ด้านการสอนและฝึกอบรม
- 7) ด้านการวิจัยและพัฒนา

จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่มีความจำเป็นมากที่สุดเรียงตามลำดับได้ดังนี้

- 1) มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในชุมชน
- 2) ปฏิบัติการพยาบาลที่มุ่งช่วยเหลือประชาชนโดยไม่แอบแฝงการหาผลประโยชน์
- 3) มีความรับผิดชอบสูง
- 4) ให้การรักษาเบื้องต้นตามขีดความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ
- 5) เข้าใจและใช้หลักการสาธารณสุขมูลฐานเป็นตัวกำหนดบริการที่สมบูรณแบบและสัมพันธ์กับกระบวนการปฏิบัติการพยาบาล

ดาราพร คงจา และคณะ (2543) ได้ทำการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) เพื่อศึกษาสมรรถนะทางการพยาบาลของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุดรธานี ปีการศึกษา 2542 พบว่า สมรรถนะทางการพยาบาลของบัณฑิต มีทั้งสิ้น 9 สมรรถนะ คือ

- 1) ด้านบำบัดทางการพยาบาล
- 2) ด้านการบริหารจัดการ
- 3) ด้านภาวะผู้นำ
- 4) ด้านวัฒนธรรม
- 5) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 6) ด้านบุคลิกภาพ
- 7) ด้านทักษะเกี่ยวกับการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- 8) ด้านการใช้เทคโนโลยี
- 9) ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม

นิรนาท วิทย์โชคกิติคุณ และคณะ (2544) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์ พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาในการประเมินตนเองและความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าเวร และพยาบาลประจำการหรือผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พนารัตน์ วิศวะเทพนิมิตร (2539) ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ใน พ.ศ.2544 ถึง 2549 โดยศึกษาวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย คือ ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล และการศึกษาพยาบาล จำนวน 5 คน นำมากำหนดประเด็นในการสร้างแบบสอบถาม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้วางนโยบายการพยาบาล ผู้แทนองค์การวิชาชีพ ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญทางการปฏิบัติการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา มนุษยศาสตร์ แพทยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการวิจัย จำนวน 23 ท่าน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 3 รอบ รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตพยาบาลศาสตร์ ใน พ.ศ.2544 ถึง 2549 ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 12 สมรรถนะ คือ

- 1) สมรรถนะด้านบุคลิกภาพ
- 2) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล
- 3) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม
- 4) สมรรถนะด้านวิชาการ
- 5) สมรรถนะด้านการบริหาร
- 6) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ
- 7) สมรรถนะด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน
- 8) สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยี
- 9) สมรรถนะด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม
- 10) สมรรถนะด้านการวิจัย
- 11) สมรรถนะด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข
- 12) สมรรถนะด้านกฎหมายและการมีส่วนร่วมทางการเมือง

พอเพ็ญ ไกรนรา และคณะ (2537: 35) ศึกษาคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ปีการศึกษา 2535 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง จำนวน 49 คน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น จำนวน 49 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริหาร บริการวิชาการ และคุณภาพของตนเองสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมิน และพบว่าผู้สำเร็จการศึกษามีความสามารถด้านบริการสูงกว่าด้านบริหาร และด้านวิชาการ

รุจี จารุภาชนี่ และคณะ (2540) ทำการวิจัยเรื่องลักษณะที่พึงประสงค์ของผลผลิตในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของผู้ใช้ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ความคิดเห็นของผู้ใช้ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับที่พึงประสงค์อย่างมาก

ศิริพร ชัมภลลิขิต และเพชรน้อย สิงห์ช่างชัย (2531) ได้ศึกษาคุณสมบัติของบัณฑิตพยาบาลตามการรับรู้และความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบัณฑิต เพื่อสำรวจความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพของบัณฑิตตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบัณฑิต และเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพของบัณฑิตตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและบัณฑิตเอง ผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเห็นว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับพอใช้และดี โดยมีกิจกรรมที่บัณฑิตต้องปรับปรุงคือ การดูแลสิ่งแวดล้อม การช่วยแพทย์เตรียมตรวจ การสอนผู้ป่วย การวิเคราะห์และพัฒนาหน่วยงาน และการติดต่อประสานงาน ในขณะที่การรับรู้ของบัณฑิตต่อความรู้ความสามารถของตนด้านเทคนิคและหัตถการ บัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่าตนปฏิบัติงานในระดับดีและดีมาก ส่วนในด้านการบริหารการพยาบาลเห็นว่าตนปฏิบัติงานในระดับพอใช้ถึงดี เมื่อเปรียบเทียบกับการรับรู้ของบัณฑิตกับการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่าในด้านเทคนิคและหัตถการ จำนวนบัณฑิตที่คิดว่าตนเองมีความสามารถในระดับดีและดีมากสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประเมิน และในกิจกรรมการบริหารการพยาบาล จำนวนบัณฑิตที่มีความเห็นว่าตนปฏิบัติอยู่ในระดับดีมีจำนวนมากว่าที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานประเมิน ในด้านบุคลิกภาพ บัณฑิตส่วนใหญ่เห็นว่าตนเองมีพฤติกรรมระดับดีถึงดีมาก ในขณะที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเห็นว่าบัณฑิตส่วนใหญ่มีพฤติกรรมด้านบุคลิกภาพในระดับพอใช้ถึงดี

สิริอร พัวศิริ และคณะ (2544) ได้ศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและความพึงพอใจในงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปางพบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาและผู้บังคับบัญชาในระดับต้น มีความคิดเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษปฏิบัติกรพยาบาลครอบคลุมการบริการ การบริหาร และวิชาการอยู่ในระดับดี คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก ผู้สำเร็จการศึกษามีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับดี และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษา

อารีย์ กุลจุ และคณะ (2542) ศึกษาเรื่องความสามารถในการจัดปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนือง) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช ปีการศึกษา 2540 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการพยาบาล ด้านบริหารพยาบาล ด้านการพัฒนาตนเอง และวิชาการ ด้านจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรใช้ในการที่ศึกษา ได้แก่

1.1.1 บุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ชั้นปีที่ 1 และ 2 ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 130 คน

1.1.2 ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง จำนวน 130 คน

1.1.3 ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อใน หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง จำนวน 130 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

เลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) จากกลุ่มประชากรที่ศึกษา 3 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 390 คน โดยกำหนดคุณสมบัติดังนี้

1.2.1 บุคลากรสาธารณสุขต้องกำลังศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง ชั้นปีที่ 1 และ 2 ในปีการศึกษา 2546

1.2.2 ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ที่มอบหมายงาน ติดตาม ควบคุมดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยตรง

1.2.3 ผู้ร่วมงานต้องปฏิบัติงานอยู่ที่หน่วยงานเดียวกันและมีลักษณะงานเท่าเทียมกัน หรือสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตร ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 81 ข้อ ได้แก่

- 1) ด้านการปฏิบัติกรพยาบาล จำนวน 13 ข้อ
- 2) ด้านวิชาการ จำนวน 8 ข้อ
- 3) ด้านการบริหาร จำนวน 12 ข้อ
- 4) ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน จำนวน 10 ข้อ
- 5) ด้านการใช้เทคโนโลยี จำนวน 6 ข้อ
- 6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 11 ข้อ
- 7) ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 14 ข้อ
- 8) ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ลักษณะของแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งระดับของสมรรถนะเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง มีความสามารถน้อยที่สุด
- 2 คะแนน หมายถึง มีความสามารถน้อย
- 3 คะแนน หมายถึง มีความสามารถปานกลาง
- 4 คะแนน หมายถึง มีความสามารถมาก
- 5 คะแนน หมายถึง มีความสามารถมากที่สุด

ในการหาค่าเฉลี่ยของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การกำหนดระดับสมรรถนะ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ 2544: 258 – 263)

\bar{X}	= 4 – 5.00	มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูงมาก
\bar{X}	= 3 – 3.99	มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง
\bar{X}	= 2 – 2.99	มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
\bar{X}	= 1 – 1.99	มีสมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาธารณสุข ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด(Open ended) ให้ผู้ตอบได้ตอบตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบ

2.2 การควบคุมคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 การหาความตรง (Validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence – IOC) ด้วยสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับเนื้อหา

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขก่อนทดลองใช้

2.2.2 การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับบุคลากร
สาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญา
ตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก
จำนวน 30 คน แล้วนำมาตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์
อัลฟ่าของคอนบราค (Conbrach's Alpha Coefficient) ด้วยสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	หมายถึง ความเที่ยง
	n	หมายถึง จำนวนข้อ
	S_i^2	หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ = 0.9736 จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการตามขั้นตอนดัง
นี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์จากประธา
นกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง เพื่อขออนุมัติในการเก็บข้อมูล

3.2 หลังจากได้รับอนุมัติ ผู้วิจัยพบบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือใน
หลักสูตรประกาศนียบัตร พยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ ชั้นปี
ที่ 1 และ 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถาม

3.3 ในส่วนของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการ
ศึกษาคือในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาค
พิเศษ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถามฝากไปกับบุคลากร
สาธารณสุขแต่ละคน

3.4 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ตั้งแต่วันที่ 1 – 29 กุมภาพันธ์ 2547 และนำมาทำการวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์รายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($p - value \leq .05$)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 130 คน ผู้บังคับบัญชา จำนวน 130 คน ผู้ร่วมงาน จำนวน 130 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคืนมาจากบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 111 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.38 จากผู้บังคับบัญชา จำนวน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.62 จากผู้ร่วมงาน จำนวน 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.15 ผลการศึกษาได้เสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ส่วนที่ 4 ผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตร ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับ (ซี) ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1 4.2 และ 4.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสาธารณสุขจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับ (ซี) ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ระหว่าง 20 – 30 ปี	60	54.1
31 - 40 ปี	42	37.8
41 - 50 ปี	7	6.3
51 - 60 ปี	2	1.8
$\bar{X} = 30.46$ S.D. = 8.21 Min = 24 ปี Max = 54 ปี		
รวม	111	100
สถานภาพสมรส		
โสด	36	32.4
คู่	68	61.3
หม้าย/หย่า/แยก	7	6.3
รวม	111	100
ตำแหน่ง		
พยาบาลเทคนิค	81	73.0
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน	25	22.5
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	3	2.7
นักวิชาการสาธารณสุข	1	0.9
สาธารณสุขอำเภอ	1	0.9
รวม	111	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ (ซี)		
ระหว่าง 2 - 3	20	18.0
4 - 5	64	57.6
6 - 7	27	24.4
รวม	111	100
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ระหว่าง 1 - 10 ปี	84	78.5
11 - 20 ปี	18	16.8
21 - 30 ปี	5	4.7
$\bar{X} = 7.50$ S.D. = 5.93 Min = 2 ปี Max = 28 ปี		
รวม	111	100
สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลศูนย์	5	4.6
โรงพยาบาลทั่วไป	17	15.3
โรงพยาบาลชุมชน	42	37.8
สถานีนอนมัย	43	38.7
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	2	1.8
ศูนย์มะเว็็ง	2	1.8
รวม	111	100
ลักษณะงาน		
รักษาพยาบาล	62	55.9
ส่งเสริมสุขภาพ	44	39.6
บริหาร	2	1.8
การเงินและบัญชี	2	1.8
จ่ายกลางและซักฟอก	1	0.9
รวม	111	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรสาธารณสุข ส่วนมากมีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.1 อายุเฉลี่ย 30.46 ปี โดยมีอายุมากที่สุด 54 ปี และอายุน้อยที่สุด 24 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 61.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลเทคนิค ร้อยละ 73.0 ระดับ(ซี) ส่วนมากอยู่ในระหว่าง 4-5 คิดเป็นร้อยละ 57.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.5 ระยะเวลาเฉลี่ย 7.50 ปี โดยระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 28 ปี และต่ำสุด 2 ปี ปฏิบัติงานที่สถานเอนามัย ร้อยละ 38.7 และส่วนมากปฏิบัติงานในการรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 55.9

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระดับ (ซี) ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ระหว่าง 20 – 30 ปี	5	4.5
31 - 40 ปี	45	41.0
41 - 50 ปี	42	38.1
51 - 60 ปี	18	16.4
— X = 42.53 S.D. = 7.29 Min = 25 ปี Max = 59 ปี		
รวม	110	100
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	18.2
ปริญญาตรี	72	65.5
ปริญญาโท	17	15.5
ปริญญาเอก	1	0.8
รวม	110	100
ตำแหน่ง		
นายแพทย์	2	1.8
สาธารณสุขอำเภอ	4	3.6
พยาบาลวิชาชีพ	61	55.5
หัวหน้าสถานีอนามัย	3	2.8
นักวิชาการสาธารณสุข	6	5.4
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	29	26.3
เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	2	1.8
พยาบาลเทคนิค	3	2.8
รวม	110	100

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับ (ซี)			
	ระหว่าง 2 - 3	1	0.9
	4 - 5	7	6.3
	6 - 7	93	84.4
	8	7	6.4
	รวม	110	100
ระยะเวลาปฏิบัติงาน			
	ระหว่าง 1 - 10 ปี	42	38.5
	11 - 20 ปี	36	33.1
	21 - 30 ปี	24	22.0
	31 - 40 ปี	7	6.4
	$\bar{X} = 14.74$ S.D. = 10.06 Min = 5 ปี Max = 38 ปี		
	รวม	110	100
สถานที่ปฏิบัติงาน			
	โรงพยาบาลศูนย์	5	4.5
	โรงพยาบาลทั่วไป	17	15.5
	โรงพยาบาลชุมชน	42	38.2
	สถานีอนามัย	37	33.6
	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	7	6.4
	ศูนย์มะเร็ง	2	1.8
	รวม	110	100
ลักษณะงาน			
	รักษาพยาบาล	59	53.7
	ส่งเสริมสุขภาพ	17	15.5
	บริหาร	34	30.8
	รวม	110	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 41.0 อายุเฉลี่ย 42.53 ปี โดยมีอายุมากที่สุด 59 ปี และอายุน้อยที่สุด 25 ปี วุฒิการศึกษาส่วนมากจบปริญญาตรี ร้อยละ 65.5 ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 55.5 ส่วนใหญ่มีระดับ (ซี) ระหว่าง 6 – 7 ร้อยละ 84.4 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 38.5 ระยะเวลาเฉลี่ย 14.74 ปี โดยมีระยะเวลามากที่สุด 38 ปี และน้อยที่สุด 5 ปี ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 38.2 และส่วนมากปฏิบัติงานในด้านการรักษาพยาบาล คิดเป็น ร้อยละ 53.7

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ร่วมงานจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ระดับ (ซี) ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และลักษณะงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ระหว่าง 20 – 30 ปี	61	54.5
31 - 40 ปี	40	35.7
41 - 50 ปี	11	9.8
— X = 31.77 S.D. = 6.12 Min = 23 ปี Max = 50 ปี		
รวม	112	100
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	52	46.4
ปริญญาตรี	58	51.8
ปริญญาโท	2	1.8
รวม	112	100
ตำแหน่ง		
นักวิชาการสาธารณสุข	8	7.2
เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	2	1.8
พยาบาลวิชาชีพ	35	31.5
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	12	10.6
พยาบาลเทคนิค	55	48.9
รวม	112	100
ระดับ (ซี)		
ระหว่าง 2 – 3	25	22.4
4 - 5	55	48.9
6 – 7	32	28.7
รวม	112	100

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ระหว่าง 1 - 10 ปี	79	70.5
11 - 20 ปี	27	24.1
21 - 30 ปี	5	4.5
31 - 40 ปี	1	0.9
— X = 8.74 S.D. = 6.33 Min = 1 ปี Max = 32 ปี		
รวม	112	100
สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลศูนย์	5	4.6
โรงพยาบาลทั่วไป	17	15.3
โรงพยาบาลชุมชน	42	37.8
สถานีนอนมัย	43	38.7
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	2	1.8
ศูนย์มะเร็ง	2	1.8
รวม	112	100
ลักษณะงาน		
รักษาพยาบาล	69	61.5
ส่งเสริมสุขภาพ	33	29.5
บริหาร	3	2.7
วิชาการ	4	3.6
พัสดุ	1	0.9
การเงิน	2	1.8
รวม	112	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ร่วมงานส่วนมากมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.5 อายุเฉลี่ย 31.77 ปี โดยมีอายุมากที่สุด 50 ปี และอายุน้อยที่สุด 23 ปี วุฒิการศึกษาส่วนมากจบปริญญาตรี ร้อยละ 51.8 ดำรงตำแหน่งพยาบาลเทคนิค ร้อยละ 48.9 ส่วนมากมีระดับ (ซี) ระหว่าง 4 - 5 ร้อยละ 48.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.5 ระยะเวลาเฉลี่ย 8.74 ปี โดยมีระยะเวลามากที่สุด 32 ปี และน้อยที่สุด 1 ปี ปฏิบัติงานที่สถานีนอนามัยร้อยละ 38.7 และส่วนมากปฏิบัติงานในด้านการรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 61.5

ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคู่
ในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง
2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตามความ
คิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล
 ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้าน
 คุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยศึกษาความคิดเห็น
 ของกลุ่มตัวอย่าง แยกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

- 2.1 บุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1
- 2.2 บุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2
- 2.3 ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1
- 2.4 ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2
- 2.5 ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1
- 2.6 ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2

ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4 4.5 และ 4.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทั้ง 8 ด้านตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 และ 2

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสาธารณสุข			
	ชั้นปีที่ 1		ชั้นปีที่ 2	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการปฏิบัติกรพยาบาล	3.87	0.43	4.04	0.66
2. ด้านวิชาการ	3.62	0.47	3.79	0.93
3. ด้านการบริหาร	3.61	0.44	3.73	0.47
4. ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน	3.82	0.44	3.93	0.39
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.62	0.51	3.80	0.54
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.16	0.44	4.22	0.42
7. ด้านบุคลิกภาพ	3.96	0.44	4.08	0.39
8. ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4.02	0.53	3.96	0.49
เฉลี่ยรวม	3.84	0.36	3.95	0.45

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 และ 2 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้ง 8 ด้าน ($\bar{X} = 3.84$, S.D = 0.36 และ $\bar{X} = 3.95$, S.D = 0.45)

บุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 มีสมรรถนะในด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D = 0.44 และ $\bar{X} = 4.02$, S.D = 0.53) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

บุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2 มีสมรรถนะในด้านการปฏิบัติกรพยาบาล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.66, $\bar{X} = 4.22$, S.D = 0.42 และ $\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.39) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติพื้นฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทั้ง 8 ด้านตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 และ 2

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ผู้บังคับบัญชา			
	ชั้นปีที่ 1		ชั้นปีที่ 2	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการปฏิบัติกรพยาบาล	3.90	0.68	3.78	0.43
2. ด้านวิชาการ	3.64	0.54	3.70	0.46
3. ด้านการบริหาร	3.85	0.49	3.82	0.47
4. ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน	4.03	0.71	3.85	0.37
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.69	0.83	3.69	0.45
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.26	0.45	4.13	0.34
7. ด้านบุคลิกภาพ	4.12	0.37	4.01	0.39
8. ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.94	0.40	3.84	0.43
เฉลี่ยรวม	3.93	0.41	3.85	0.40

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตร ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 และ 2 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้ง 8 ด้าน ($\bar{X} = 3.93$, S.D = 0.41 และ $\bar{X} = 3.85$, S.D = 0.40)

ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 มีความเห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขมีสมรรถนะในด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.71, $\bar{X} = 4.26$, S.D = 0.45 และ $\bar{X} = 4.12$, S.D = 0.37) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2 มีความเห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขมีสมรรถนะในด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D = 0.34 และ $\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.39) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติพื้นฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทั้ง 8 ด้านตามความคิดเห็นของ
ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 และ 2

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ผู้ร่วมงาน			
	ชั้นปีที่ 1		ชั้นปีที่ 2	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการปฏิบัติกรพยาบาล	3.83	0.38	3.84	0.45
2. ด้านวิชาการ	3.62	0.52	3.67	0.58
3. ด้านการบริหาร	3.67	0.51	3.75	0.46
4. ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน	3.83	0.39	3.86	0.40
5. ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.59	0.47	3.73	0.49
6. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.08	0.49	4.12	0.44
7. ด้านบุคลิกภาพ	3.94	0.42	4.01	0.42
8. ด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	3.86	0.49	3.97	0.44
เฉลี่ยรวม	3.80	0.38	3.86	0.37

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตร ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญา
ตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1
และ 2 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้ง 8 ด้าน ($\bar{X} = 3.80$, S.D = 0.38 และ $\bar{X} = 3.86$, S.D =
0.37)

ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 มีความเห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขมี
สมรรถนะในด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.49) ส่วนด้าน
อื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2 มีความเห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขมี
สมรรถนะในด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.12$
, S.D = 0.44 และ $\bar{X} = 4.01$, S.D = 0.42) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตร ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตร ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ ชั้นปีที่ 1 และ 2 ใน 8 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร ด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นแยกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเป็นรายด้าน ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.7 – 4.14

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานรวมทุกด้าน ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.15

3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เฉพาะชั้นปีที่ 1 รวมทุกด้าน ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.16

3.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เฉพาะชั้นปีที่ 2 รวมทุกด้าน ดังได้แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Between Groups	.625	2	.313	1.139	.321
Within Groups	87.807	320	.274		
Total	88.432	322			

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านวิชาการของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Between Groups	.278	2	.139	.375	.688
Within Groups	118.779	320	.371		
Total	119.057	322			

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านวิชาการของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารของบุคลากร
 สาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p –value
Between Groups	.318	2	.159	.703	.496
Within Groups	72.467	320	.226		
Total	72.786	322			

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริหารของบุคลากร
 สาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษยและมวลชน
 ของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p –value
Between Groups	.423	2	.211	.967	.381
Within Groups	69.966	320	.219		
Total	70.389	322			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย
 และมวลชนของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย
 สำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร
สาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Between Groups	0.089	2	.044	.139	.870
Within Groups	102.265	320	.320		
Total	102.354	322			

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมของ
บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Between Groups	.046	2	.023	.121	.886
Within Groups	60.739	320	.190		
Total	60.785	322			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพของบุคลากร
 สาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p –value
Between Groups	.159	2	.080	.479	.620
Within Groups	53.159	320	.166		
Total	53.318	322			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของบุคลากร
 สาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p –value
Between Groups	.043	2	.022	.099	.906
Within Groups	70.361	320	.220		
Total	70.404	322			

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Between Groups	0.291	2	.145	1.00	.369
Within Groups	47.060	324	.145		
Total	47.350	326			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Between Groups	0.453	2	.226	1.560	.213
Within Groups	22.355	154	.145		
Total	22.808	156			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p-value
Between Groups	0.318	2	.159	1.109	.332
Within Groups	23.3720	163	.143		
Total	23.690	165			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ส่วนที่ 4 ผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้าศึกษา
ต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี
(ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตาม
ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน**

ผู้วิจัยได้สอบถามผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบทั้ง 3 กลุ่ม คือ บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ชั้นปีที่ 1 และ 2 ได้แสดงความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งรวบรวมได้ดังที่แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.18 – 4.23

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข เกี่ยวกับผลกระทบในด้านบวกต่อ
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลกระทบในด้านบวก	บุคลากรสาธารณสุข	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับความรู้ใหม่ ๆ	57	33.33
2. สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เลย เป็นการพัฒนางานประจำ	52	30.40
3. ไม่ต้องเสียสิทธิ์ในการลาศึกษาต่อ	15	8.78
4. มีความก้าวหน้าในสายงานใหม่ (จากพยาบาลเทคนิคเป็นพยาบาลวิชาชีพ)	15	8.78
5. ทำให้มีแนวคิดทางการพยาบาลเปลี่ยนแปลงไปใน ทางที่ดีขึ้น	8	4.67
6. ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับ บุคลากรอื่นร่วมชั้นเรียน	7	4.09
7. ได้รู้จักเพื่อนเพิ่มขึ้น	7	4.09
8. หน่วยงานไม่ขาดบุคลากรในการทำงาน	4	2.34
9. กระตุ้นให้มีความตื่นตัวในการหาความรู้เพิ่มเติม	3	1.76
10. ไม่ต้องรอคิวในการขอลาเรียน	3	1.76

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรสาธารณสุข ส่วนมากจะเห็นว่ากรได้มาศึกษาต่อ ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ร้อยละ 33.33 และยังมีความเห็นว่า สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เลยเป็นการพัฒนางานประจำ ร้อยละ 30.40

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข เกี่ยวกับผลกระทบในด้านลบต่อ
สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลกระทบในด้านลบ	บุคลากรสาธารณสุข	
	จำนวน	ร้อยละ
1. สุขภาพทรุดโทรมเพราะเหนื่อยและเครียด	42	22.96
2. ค่าใช้จ่ายสูงทั้งค่ารถ ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียน	35	19.12
3. มีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัวลดลง	19	10.39
4. ทำงานประจำได้ไม่เต็มที่	18	9.84
5. เพิ่มภาระงานให้กับเพื่อนร่วมงาน	17	9.29
6. เพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจ	8	4.38
7. มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	8	4.38
8. ขาดการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน	7	3.82
9. อันตรายในการเดินทางมาเรียน	6	3.27
10. รายได้จากการทำงานพิเศษลดลง	6	3.27
11. เรียนรู้ได้ไม่เต็มที่เพราะมีเวลาจำกัด	5	2.73
12. ไม่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพรองรับเมื่อจบ	4	2.18
13. มีปัญหาในการแลกเวร	3	1.64
14. ไม่ค่อยมีเวลาในการทำรายงาน	3	1.64
15. ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน	2	1.09

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรสาธารณสุขส่วนมากจะเห็นว่าการได้มาศึกษาต่อ
ในหลักสูตรดังกล่าวทำให้สุขภาพทรุดโทรมเพราะเหนื่อยและเครียด ร้อยละ 22.96 และทำให้
ค่าใช้จ่ายสูงทั้งค่ารถ ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียน ร้อยละ 19.12

ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลกระทบในด้านบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลกระทบในด้านบวก	ผู้บังคับบัญชา	
	จำนวน	ร้อยละ
1. พัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักการมากขึ้น	64	41.82
2. นำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่คนอื่น	26	17.00
3. มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	15	9.81
4. เพิ่มพูนวิทยฐานะ	12	7.85
5. หน่วยงานไม่ขาดบุคลากร	9	5.88
6. ตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่	9	5.88
7. ไม่ต้องเสียสิทธิ์ในการลาศึกษาต่อ	9	5.88
8. มีความรับผิดชอบมากขึ้น	6	3.92
9. มีความอดทน	3	1.96

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขส่วนมากเห็นว่า การที่บุคลากรสาธารณสุขมาศึกษาต่อเป็นการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักการมากขึ้น ร้อยละ 41.82 และยังสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่คนอื่น ร้อยละ 17.00

ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผลกระทบในด้านลบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลกระทบในด้านลบ	ผู้บังคับบัญชา	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ขาดบุคลากรปฏิบัติงาน	30	27.78
2. สุขภาพทรุดโทรม เครียด	27	25.00
3. ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่	12	11.11
4. ทำให้ผู้ร่วมงานไม่มีโอกาสได้หยุดวันเสาร์และวันอาทิตย์	11	10.19
5. รายจ่ายเพิ่มขึ้น	9	8.33
6. ไม่รวมกิจกรรมของหน่วยงาน	7	6.48
7. เกิดความเหนื่อยล้าในการเดินทาง	5	4.63
8. งานประจำค้างค้ำ	5	4.63
9. รายได้พิเศษลดลง	2	1.85

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขส่วนมากเห็นว่า การศึกษาต่อของบุคลากรสาธารณสุขทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงาน ร้อยละ 27.78 และยังทำให้ สุขภาพทรุดโทรม เครียด ร้อยละ 25.00

ตารางที่ 4.22 ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับผลกระทบในด้านบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลกระทบในด้านบวก	ผู้ร่วมงาน	
	จำนวน	ร้อยละ
1. นำความรู้ทางการแพทย์ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ใน การทำงานได้เหมาะสม	43	32.33
2. มีความมั่นใจในการทำงาน	26	19.54
3. ไม่ต้องเสียสิทธิ์ในการลาศึกษาต่อ	15	11.28
4. ได้ปรับคุณวุฒิ	11	8.27
5. เป็นการพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้า	10	7.52
6. มีความกระตือรือร้นในการหาความรู้เพิ่ม	9	6.77
7. หน่วยงานได้บุคลากรที่มีคุณภาพขึ้น	9	6.77
8. หน่วยงานไม่ขาดบุคลากรในการทำงาน	8	6.02
9. ได้มีเพื่อนใหม่ ๆ	2	1.50

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขส่วนมากเห็นว่า การมาศึกษาต่อของบุคลากรสาธารณสุขสามารถนำความรู้ทางการแพทย์ที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เหมาะสม ร้อยละ 32.33 และทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีความมั่นใจในการทำงาน ร้อยละ 19.54

ตารางที่ 4.23 ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเกี่ยวกับผลกระทบในด้านลบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

ผลกระทบในด้านลบ	ผู้ร่วมงาน	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่มีเวลาพักผ่อน เครียด	36	34.62
2. ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่	19	18.27
3. ขาดบุคลากรในการทำงาน	14	13.46
4. ค่าใช้จ่ายสูง	12	11.54
5. ไม่สามารถหยุดวันเสาร์ และวันอาทิตย์ได้	9	8.65
6. เพื่อนร่วมงานทำงานหนักมากขึ้น	9	8.65
7. ขาดการร่วมกิจกรรมกับหน่วยงาน	4	3.85
8. ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ	1	0.96

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขส่วนมากเห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขไม่มีเวลาพักผ่อน เครียด ร้อยละ 34.62 และปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ร้อยละ 18.27

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง โดยสรุปผลดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

1.1.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

1) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

3) เพื่อศึกษาผลกระทบและข้อเสนอแนะต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

1.2 สมมติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ไม่แตกต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรที่ศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง จำนวน 390 คน ซึ่งใช้เป็นกลุ่มประชากรทั้งหมด (Census)

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Validity) และนำเครื่องมือไปทดสอบกับบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธชินราช จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบราค (Conbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = 0.9736

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาเก็บข้อมูล 1 เดือน ระหว่างวันที่ 1 – 29 กุมภาพันธ์ 2547 โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 111 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.38 จากผู้บังคับบัญชา จำนวน 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.62 จากผู้ร่วมงาน จำนวน 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.15

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของบุคลากร ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

1.4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลทั่วไป พบว่า

1) บุคลากรสาธารณสุขส่วนมากมีอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.1 อายุเฉลี่ย 30.46 ปี โดยมีอายุมากที่สุด 54 ปี และอายุน้อยที่สุด 24 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 61.3 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลเทคนิค ร้อยละ 73.0 ระดับ(ซี) ส่วนมากอยู่ในระหว่าง 4-5 คิดเป็นร้อยละ 57.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.5 ระยะเวลาเฉลี่ย 7.50 ปี โดยระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 28 ปี และต่ำสุด 2 ปี ปฏิบัติงานที่สถานีอนามัย ร้อยละ 38.7 และส่วนมากปฏิบัติงานในการรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 55.9

2) ผู้บังคับบัญชาส่วนมากมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.0 อายุเฉลี่ย 42.53 ปี โดยมีอายุมากที่สุด 59 ปี และอายุน้อยที่สุด 25 ปี วุฒิการศึกษาส่วนมากจบปริญญาตรี ร้อยละ 65.5 ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 55.5 ส่วนใหญ่มีระดับ (ซี) ระหว่าง 6 – 7 ร้อยละ 84.4 มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 ระยะเวลาเฉลี่ย 14.74 ปี โดยมีระยะเวลามากที่สุด 38 ปี และน้อยที่สุด 5 ปี ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 38.2 และส่วนมากปฏิบัติงานในด้านการรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 53.7

3) ผู้ร่วมงานส่วนมากมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.5 อายุเฉลี่ย 31.77 ปี โดยมีอายุมากที่สุด 50 ปี และอายุน้อยที่สุด 23 ปี วุฒิการศึกษาส่วนมากจบปริญญาตรี ร้อยละ 51.8 ดำรงตำแหน่งพยาบาลเทคนิค ร้อยละ 48.9 ส่วนมากมีระดับ (ซี) ระหว่าง 4 - 5 ร้อยละ 48.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.5 ระยะเวลาเฉลี่ย 8.74 ปี โดยมีระยะเวลามากที่สุด 32 ปี และน้อยที่สุด 1 ปี ปฏิบัติงานที่สถานีอนามัย ร้อยละ 38.7 และส่วนมากปฏิบัติงานในด้านการรักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 61.5

**1.4.2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการ
ศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี)
ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ตามความคิดเห็นของบุคลากร
สาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พบว่า**

1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการ
ศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตร พยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาค
พิเศษ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 และ 2 โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้ง 8
ด้าน บุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 มีสมรรถนะในด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านอนุรักษ์
สิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง สำหรับบุคลากรสาธารณสุขชั้นปี
ที่ 2 มีสมรรถนะในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ
อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการ
ศึกษาต่อในหลักสูตร ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาค
พิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 และ 2 โดยเฉลี่ย
อยู่ในระดับสูงทั้ง 8 ด้าน ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 มีความเห็นว่า
บุคลากร สาธารณสุขมีสมรรถนะในด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน ด้านคุณธรรมและจ
ริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง สำหรับผู้บังคับ
บัญชาของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2 มีความเห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขมีสมรรถนะในด้าน
คุณธรรมและจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

3) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการ
ศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาค
พิเศษ ตามความคิดเห็นของผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 และ 2 โดยเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับสูง ทั้ง 8 ด้าน ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 มีความเห็นว่าบุคลากร
สาธารณสุขมีสมรรถนะในด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ใน
ระดับสูง สำหรับผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2 มีความเห็นว่าบุคลากรสาธารณสุข
มีสมรรถนะในด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนด้าน
อื่น ๆ อยู่ในระดับสูง

1.4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการ ศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง พบว่า

- 1) ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 และ 2 ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 2 ทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 4) ความคิดเห็นระหว่างบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 และ 2 เกี่ยวกับ สมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 5) ความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปี ที่ 1 และ 2 เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ
- 6) ความคิดเห็นระหว่างผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 และ 2 เกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.4 ผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่เข้ารับการ ศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง พบว่า

- 1) ผลกระทบในด้านบวกบุคลากรสาธารณสุขส่วนมากจะเห็นว่า การ ได้มาศึกษาต่อทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้เลยเป็นการพัฒนางานประจำ ส่วนผลกระทบในด้านลบจะเห็นว่า การได้มา ศึกษาต่อในหลักสูตรดังกล่าวทำให้สุขภาพทรุดโทรมเพราะเหนื่อยและเครียด และทำให้ค่าใช้จ่ายสูงทั้งค่ารถ ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียน

2) ผลกระทบในด้านบวกตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาของบุคลากร
 สาธารณสุข ส่วนมากเห็นว่าการศึกษาต่อเป็นการพัฒนาตนเองในการ
 ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักการมากขึ้น และยังสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียน
 มาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่คนอื่น ส่วนผลกระทบในด้านลบส่วนมากเห็นว่าการศึกษาต่อของ
 บุคลากรสาธารณสุขทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงาน และยังทำให้สุขภาพทรุดโทรม เครียด

3) ผลกระทบในด้านบวกตามความเห็นของผู้ร่วมงานของบุคลากร
 สาธารณสุขส่วนมากเห็นว่าการศึกษาต่อของบุคลากรสาธารณสุขสามารถนำความรู้ทางการ
 พยาบาลที่เรียนมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เหมาะสม และทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีความ
 มั่นใจในการทำงาน ส่วนผลกระทบในด้านลบส่วนมากเห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขไม่มีเวลาพักผ่อน
 เครียด และปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า

2.1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือใน
 หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) อยู่ในระดับสูงถึง
 สูงมากทั้ง 8 ด้าน โดยมีความคิดเห็นที่ตรงกันทั้งบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วม
 งาน อาจเนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคือในหลักสูตรดังกล่าวมีความต้องการใน
 การศึกษาต่อและความก้าวหน้าในวิชาชีพสูง แต่ไม่สามารถที่จะลาศึกษาต่อในช่วงเวลานี้ได้
 เพราะต้องรอเรียงลำดับตามความอาวุโสของหน่วยงาน หรือบางแห่งผู้บังคับบัญชาอาจไม่
 สนับสนุนให้มาศึกษาต่อเพราะขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรสาธารณสุขต้อง
 ขวนขวายที่จะมาศึกษาต่อด้วยตนเอง ดังนั้นจึงเลือกเรียนในหลักสูตรนี้เพราะไม่ต้องลาศึกษาต่อ
 ประกอบกับบุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมและมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานอยู่แล้ว โดยมีอายุ
 เฉลี่ย 30.46 ปี ซึ่งอยู่ในวัยกำลังทำงานที่เข้าสู่ความเป็นผู้ใหญ่ในหน้าที่การงาน และอยู่ในวัยที่มี
 ประสบการณ์ในการทำงานมากพอสมควร โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 7.50 ปี ซึ่งถือว่ามี
 ประสบการณ์มากพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี อีกประการหนึ่งอาจเกิดจากผู้ประเมิน ใน
 กลุ่มบุคลากรสาธารณสุขเองอาจให้คะแนนในการประเมินตนเองสูง และกลุ่มผู้บังคับบัญชา
 และผู้ร่วมงานก็ถือได้ว่าเป็นผู้ใกล้ชิดกับบุคลากรสาธารณสุขในการปฏิบัติงานที่บุคลากร
 สาธารณสุขเป็นผู้เลือกเองว่าจะให้ใครตอบแบบสอบถาม จึงอาจทำให้คะแนนในการประเมิน
 สมรรถนะอยู่ในระดับสูงถึงสูงมากด้วย

2.2 บุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 และ 2 มีความเห็นตรงกันว่ามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับสูงมาก ในขณะที่บุคลากรสาธารณสุข ชั้นปีที่ 1 มีความเห็นว่าด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน แต่บุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2 มีความเห็นว่าด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทรีจิรา วงษ์ขมทอง และคณะ (2536) ที่พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีคุณลักษณะส่วนบุคคลและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก บุคลิกภาพและความรับผิดชอบในหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

2.3 ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 และ 2 มีความเห็นตรงกันว่า บุคลากรสาธารณสุขมีสมรรถนะในด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับสูงมาก โดยที่ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ด้านทักษะ เกี่ยวกับมนุษย์และมวลชนก็มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิรนาท วิทโยชคกิตติคุณ และคณะ (2544) ที่ศึกษาความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าเวร ต่อผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุวรรณประชารักษ์ พบว่าในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.4 ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 และ 2 มีความเห็นตรงกันว่า บุคลากรสาธารณสุขมีสมรรถนะในด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับสูงมาก โดยที่ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2 มีความเห็นเพิ่มเติมว่าสมรรถนะด้านบุคลิกภาพก็อยู่ในระดับสูงมากด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุจี จารุภาชนัน และคณะ (2540) ที่พบว่าความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิตจากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติ ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับที่พึงประสงค์อย่างมาก

2.5 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่บุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 1 และ 2 มีความเห็นตรงกันว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนสมรรถนะด้านอื่นอยู่ในระดับสูงมาก ถึงสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิรนาท วิทโยชคกิตติคุณ และคณะ (2544) ที่พบว่า ความคิดเห็นของนักศึกษาในการประเมินตนเอง ความคิดเห็นของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าเวรและพยาบาล

ประจำการหรือผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และไม่มี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากความเป็นวิชาชีพพยาบาลที่ได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เข้ามาศึกษาในวิชาชีพ ให้มีลักษณะเฉพาะของวิชาชีพที่มีพื้นฐานอยู่บนจริยธรรมดังที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรว่าต้อง ศึกษาวิชากฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาล วิชาปรัชญาและศาสนา วิชาจิตวิทยาสังคมและกลุ่ม วิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากร สาธารณสุขเป็นบุคคลที่มีความเอื้ออาทร รู้จักเอาใจ เขามาใส่ใจเรา มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความเชื่อถือว่าวางใจได้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ในขณะที่ปฏิบัติงานบุคลากรสาธารณสุขทุกคนยังต้องตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพการ พยาบาลที่สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ฯ ได้กำหนดไว้เพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพทุกคนได้ ประพฤติปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นด้วยความมีคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในจิตวิญญาณของ พยาบาลทุกคน จึงทำให้สมรรถนะในด้านนี้อยู่ในระดับที่สูงมาก

2.6 บุคลากรสาธารณสุขและผู้ร่วมงาน มีความเห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขชั้นปีที่ 2 มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงกว่าชั้นปีที่ 1 ซึ่งต่างจากผู้บังคับบัญชาที่มีความเห็นว่าบุคลากร สาธารณสุขชั้นปีที่ 1 มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงกว่าชั้นปีที่ 2 ซึ่งอาจเกิดจากผู้ประเมินที่ทำการ ประเมินบุคลากรสาธารณสุขรายบุคคลที่ต่างกันไปทั้งสถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน และ สมรรถนะในการปฏิบัติงานเดิมของบุคลากรสาธารณสุขแต่ละราย จึงไม่สามารถเปรียบเทียบผล การปฏิบัติงานกับระดับชั้นการศึกษาได้ ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงเมื่อระดับชั้นการศึกษาสูงขึ้น สมรรถนะในการปฏิบัติงานน่าจะสูงขึ้นด้วย

2.7 ผลกระทบในด้านบวกต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เห็นว่า การได้มาศึกษา ต่อใน หลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เลย ซึ่งช่วยในการพัฒนางานให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตาม หลักการมากขึ้น และยังสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการเรียนมาถ่ายทอดให้เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ได้รู้ นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า ปรับคุณวุฒิให้สูงขึ้น และ มีความมั่นใจในการ ทำงานยิ่งขึ้น

2.8 ผลกระทบในด้านลบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เห็นว่าการได้มาศึกษา ต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง ทำให้สุขภาพทรุดโทรม เพราะเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ประจำและเครียดมากขึ้น ไม่มีเวลาพักผ่อน ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวสูงขึ้น เพราะต้องจ่ายค่าที่พัก ค่ารถในการเดินทางไปเรียน ค่าลงทะเบียน นอกจากนี้รายได้ยังลดลง เพราะไม่ได้ทำงานพิเศษ งานประจำก็ไม่สามารถปฏิบัติได้เต็มที่ มีงานค้างค้ำ และไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมบางอย่างของหน่วยงานได้เพราะต้องไปเรียน

3. ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านการคัดเลือกผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เนื่องจากผู้วิจัยฝากแบบสอบถามในส่วนของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานไปกับบุคลากรสาธารณสุข โดยกำหนดคุณสมบัติไว้อย่างชัดเจนแล้ว แต่ก็อาจเกิดอคติ (Bias) ในการเลือกผู้ตอบแบบสอบถามได้ โดยอาจจะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน เคยปฏิบัติงานด้วยกันเป็นอย่างดี ทำให้ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในทุกด้านอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

4.1.1 ควรปรับหลักสูตรในส่วนของวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เรียนเฉพาะวันเสาร์และวันอาทิตย์ เพื่อจะได้ไม่กระทบต่องานประจำในวันศุกร์ ซึ่งถือว่าเป็นวันราชการ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานได้เต็มที่ หรืออาจจัดให้เรียนในลักษณะการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแล้วมีการมาพบอาจารย์ผู้สอนประจำวิชาเป็นครั้งคราวแทนการให้มานั่งเรียนเต็มเวลา ซึ่งจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางตลอดจนอันตรายในการเดินทางมาเรียนทุกสัปดาห์ ทำให้มีเวลาให้กับตัวเองและครอบครัวเพิ่มขึ้น ปัญหาในการทำงานประจำได้ไม่เต็มที่หรือเพิ่มภาระงานให้กับเพื่อนร่วมงานจะได้ลดลง สุขภาพก็จะดีขึ้นเพราะไม่เหนื่อยและเครียดจนเกินไป

4.1.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนให้บุคลากรสาธารณสุขเข้ารับการศึกษาค้นคว้าในหลักสูตรนี้มากยิ่งขึ้น เพราะบุคลากรสาธารณสุขมีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และยังสามารถนำความรู้ที่ได้รับขณะเรียนมาถ่ายทอดให้กับเจ้าหน้าที่คนอื่นได้โดยที่หน่วยงานอาจจะขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ต้องขึ้นเวรเข้า-ป่วย-ตึกในโรงพยาบาล หรือสถานเอนามัยในกรณีของวันศุกร์ ซึ่งยังถือว่าเป็นวันราชการ แต่ก็ยังดีกว่าที่จะต้องขาดบุคลากรปฏิบัติงานไปถึง 2 ปี ในกรณีที่ต้องลาศึกษาต่อในหลักสูตรอื่น

4.1.3 ภายในหน่วยงานควรมีการทำความเข้าใจกันถึงลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรสาธารณสุข และให้การสนับสนุน ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ที่จะช่วยลดความเครียดให้กับบุคลากรสาธารณสุข เช่น การจัดตารางเวรขึ้นปฏิบัติงาน การลดภาระงานประจำ การลดกิจกรรมบางอย่างของหน่วยงาน เป็นต้น

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรทำการประเมินหลักสูตรในทุกวิทยาลัย ฯ ที่เปิดสอนหลักสูตรนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

4.2.2 ควรศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรสาธารณสุขสำเร็จการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะกับผลการศึกษาค้างนี้

4.2.3 ควรทำการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขเมื่อแรกเข้ารับการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะภายหลังการสำเร็จการศึกษา

4.2.4 ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้ใช้บุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่สำเร็จการศึกษา

4.2.5 ควรมีการควบคุมความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดจากการเลือกตัวอย่าง และวิธีการเก็บข้อมูล

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

1. ชื่อ อาจารย์ ดร.ปริศนา นวลบุญเรือง
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 5 รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
2. ชื่อ อาจารย์ ดร.พัฒนา นาคทอง
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 8 กรรมการบริหารวิทยาลัย
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง
3. ชื่อ อาจารย์รุ่งนภา สุตินันท์โสภาส
ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 6 กรรมการงานวัดและประเมินผล
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคู่ต่อ
ในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาควิเศษ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
 - 1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว
 - 1.2 ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
 - 1.3 ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบ คือ บุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาคู่ต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาควิเศษวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

3. โปรดตอบคำถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี.....เดือน
2. สถานภาพสมรส
() โสด () คู่ () หม้าย / หย่า / แยก
3. ตำแหน่ง.....ระดับ.....
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง.....ปี.....เดือน
4. สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
() โรงพยาบาลศูนย์
() โรงพยาบาลทั่วไป
() โรงพยาบาลชุมชน
() สถานีอนามัย
() สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
() อื่น ๆ
(โปรดระบุ).....
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
() งานที่เน้นการรักษาพยาบาล
() งานที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพ
() งานลักษณะอื่น ๆ
(โปรดระบุ).....
6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ

ท่านในด้านต่าง ๆ โดยระดับของสมรรถนะแบ่งเป็น 5 ระดับคือ

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2.1 ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	รวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการได้ครอบคลุม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม					
2	ประเมินคัดกรองผู้รับบริการได้ถูกต้องเพื่อให้ การพยาบาลที่เหมาะสม					
3	ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องเหมาะสมกับ ปัญหาของผู้รับบริการ					
4	สังเกตและรายงานอาการเปลี่ยนแปลงของ ผู้รับบริการได้ถูกต้อง รวดเร็ว					
5	สอนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวของ ผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชนได้เหมาะสม					
6	ปฏิบัติการพยาบาลตามแผนการพยาบาล					
7	ปฏิบัติการพยาบาลครอบคลุมบทบาทด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกัน โรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพตามความ เหมาะสมของผู้รับบริการ					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
8	ปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตของกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
9	ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้รับ บริการ					
10	ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องตามเทคนิคปฏิบัติ					
11	มีความรอบคอบ ระมัดระวังในการป้องกัน อันตรายที่จะเกิดแก่ผู้รับบริการ					
12	บันทึกการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง					
13	ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา การ					

ส่วนที่ 2.2 ความสามารถด้านวิชาการ

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
2	ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการด้านวิทยา ศาสตร์สุขภาพ การสาธารณสุข และการ พยาบาล					
3	นำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงวิธี ปฏิบัติการพยาบาล					
4	ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการวิจัยได้ ถูกต้องตามความเป็นจริง					
5	ร่วมมือในการทำวิจัยของหน่วยงาน					
6	ประยุกต์ผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติ การพยาบาล					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7	จัดทำหรือร่วมจัดทำเอกสารทางวิชาการของ หน่วยงาน					
8	ร่วมมือในการวางแผน สอน และแนะนำเจ้าหน้าที่ ที่ระดับรองลงมาได้					

ส่วนที่ 2.3 ความสามารถด้านการบริหาร

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วย งาน					
2	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3	มีความสามารถในการวางแผนงาน/โครงการ					
4	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	บริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี					
6	นำนโยบายด้านสาธารณสุขมาวางแผนให้ บริการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม					
7	เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้การดูแลช่วยเหลือและ สนับสนุนผู้ร่วมงานและสมาชิกทีม					
8	ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอน ถูกต้อง และเหมาะสม					
9	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งนำมาใช้ในการ พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ทีมงาน และหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
12	มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความรู้ ความ สามารถของสมาชิกทีม					

ส่วนที่ 2.4 ความสามารถด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป					
2	รู้จักเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ใช้เหตุผลในการ พิจารณาตัดสินใจ					
3	มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ					
4	ติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม					
5	ติดต่อสื่อสารกับทีมงานได้อย่างเหมาะสม					
6	เข้ากับชุมชนที่ไปปฏิบัติงานได้					
7	สื่อสารกับผู้รับบริการด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย					
8	เสริมสร้างความสามัคคีของคนในหน่วยงาน					
9	เผชิญกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
10	เข้าร่วมกิจกรรมสังคมและบำเพ็ญประโยชน์					

ส่วนที่ 2.5 ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ประยุกต์เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการ บริการสุขภาพได้					
2	มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้					
3	ใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ขั้นพื้นฐานได้					
4	ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสืบค้นข้อมูลทางด้าน สาธารณสุขได้					
5	จัดเตรียมและบำรุงรักษาเครื่องมือ สถานที่ และ สภาพแวดล้อมในความรับผิดชอบให้มีความ พร้อมอยู่เสมอ					
6	แปลผลการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ขั้นพื้นฐาน ได้					

ส่วนที่ 2.6 คุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	มีความเมตตาากรุณา					
2	มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม					
3	มีความเป็นมิตร อ่อนน้อม จริงใจ					
4	มีศักดิ์ศรีและเคารพในตนเอง					
5	มีความรักในวิชาชีพ					
6	ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ โดยยึดหลักจริยธรรม ของวิชาชีพ					
7	มีความรับผิดชอบ					
8	มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
9	มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10	มีเหตุผล					
11	อ่อนน้อม ถ่อมตน มีสัมมนาการวะ					

ส่วนที่ 2.7 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	การแต่งกายสะอาด เรียบร้อยเหมาะสม ถูก กาลเทศะ					
2	ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					
3	มีนิสัยตรงต่อเวลา					
4	มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
5	มีกิริยา มารยาท วาจาสุภาพเรียบร้อย					
6	รู้จักกาลเทศะ					
7	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
8	มีความมั่นคงทางอารมณ์					
9	มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น					
10	มีความสุขุมรอบคอบ					
11	มีสุขภาพจิตดี					
12	มีสุขภาพกายแข็งแรงสมบูรณ์					
13	มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงในการ ทำงาน					
14	ให้เกียรติผู้อื่นและแสดงออกอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 2.8 คุณสมบัติด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	รักษาสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานได้ดี					
2	ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
3	แยกวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้งานและที่ไม่จำเป็น ต้องให้ออกจากกัน (สะอาด)					
4	จัดวางสิ่งของ อุปกรณ์ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อ การใช้งาน (สะดวก)					
5	ทำความสะอาด วัสดุอุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งานอยู่ เสมอ (สะอาด)					
6	จัดสิ่งแวดล้อมได้เหมาะสมกับสภาพของผู้รับ บริการปราศจากมลภาวะ (สุขลักษณะ)					
7	รักษาและปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้อย่าง ถูกต้องจนเคยชินเป็นนิสัย (สร้างนิสัย)					

แบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อ
 ในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาควิเศษ
 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

.....
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
 - 1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว
 - 1.2 ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
 - 1.3 ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบ คือ ผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งหมายถึง
 หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าตึก หัวหน้าสถานีอนามัย หัวหน้าฝ่ายในสำนักงาน
 สาธารณสุข ซึ่งมีหน้าที่ มอบหมาย ติดตาม ควบคุม ดูแลและประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยตรง

3. โปรดตอบคำถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะ
 เก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี.....เดือน
2. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
3. ตำแหน่ง.....ระดับ.....
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสาธารณสุข.....ปี.....เดือน
5. สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
 - () โรงพยาบาลศูนย์
 - () โรงพยาบาลทั่วไป
 - () โรงพยาบาลชุมชน
 - () สถานีอนามัย
 - () อื่น ๆ
 (โปรดระบุ).....
6. ลักษณะงานที่บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติ
 - () ฝ่ายการพยาบาล
 - () ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสาธารณสุขในด้านต่าง ๆ โดยระดับของสมรรถนะแบ่งเป็น 5 ระดับคือ

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2.1 ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	รวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการได้ครอบคลุม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม					
2	ประเมินคัดกรองผู้รับบริการได้ถูกต้องเพื่อให้ การพยาบาลที่เหมาะสม					
3	ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องเหมาะสมกับ ปัญหาของผู้รับบริการ					
4	สังเกตและรายงานอาการเปลี่ยนแปลงของ ผู้รับบริการได้ถูกต้อง รวดเร็ว					
5	สอนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวของ ผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชนได้เหมาะสม					
6	ปฏิบัติการพยาบาลตามแผนการพยาบาล					
7	ปฏิบัติการพยาบาลครอบคลุมบทบาทด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกัน โรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพตามความ เหมาะสมของผู้รับบริการ					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
8	ปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตของกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
9	ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้รับ บริการ					
10	ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องตามเทคนิคปฏิบัติ					
11	มีความรอบคอบ ระมัดระวังในการป้องกัน อันตรายที่จะเกิดแก่ผู้รับบริการ					
12	บันทึกการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง					
13	ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา การ					

ส่วนที่ 2.2 ความสามารถด้านวิชาการ

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
2	ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการด้านวิทยา ศาสตร์สุขภาพ การสาธารณสุข และการ พยาบาล					
3	นำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงวิธี ปฏิบัติการพยาบาล					
4	ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการวิจัยได้ ถูกต้องตามความเป็นจริง					
5	ร่วมมือในการทำวิจัยของหน่วยงาน					
6	ประยุกต์ผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติ การพยาบาล					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7	จัดทำหรือร่วมจัดทำเอกสารทางวิชาการของ หน่วยงาน					
8	ร่วมมือในการวางแผน สอน และแนะนำเจ้าหน้าที่ ที่ระดับรองลงมาได้					

ส่วนที่ 2.3 ความสามารถด้านการบริหาร

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วย งาน					
2	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3	มีความสามารถในการวางแผนงาน/โครงการ					
4	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	บริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี					
6	นำนโยบายด้านสาธารณสุขมาวางแผนให้ บริการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม					
7	เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้การดูแลช่วยเหลือและ สนับสนุนผู้ร่วมงานและสมาชิกทีม					
8	ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอน ถูกต้อง และเหมาะสม					
9	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งนำมาใช้ในการ พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ทีมงาน และหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
12	มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความรู้ ความ สามารถของสมาชิกทีม					

ส่วนที่ 2.4 ความสามารถด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป					
2	รู้จักเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ใช้เหตุผลในการ พิจารณาตัดสินใจ					
3	มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ					
4	ติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม					
5	ติดต่อสื่อสารกับทีมงานได้อย่างเหมาะสม					
6	เข้ากับชุมชนที่ไปปฏิบัติงานได้					
7	สื่อสารกับผู้รับบริการด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย					
8	เสริมสร้างความสามัคคีของคนในหน่วยงาน					
9	เผชิญกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
10	เข้าร่วมกิจกรรมสังคมและบำเพ็ญประโยชน์					

ส่วนที่ 2.5 ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ประยุกต์เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการ บริการสุขภาพได้					
2	มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้					
3	ใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ขั้นพื้นฐานได้					
4	ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสืบค้นข้อมูลทางด้าน สาธารณสุขได้					
5	จัดเตรียมและบำรุงรักษาเครื่องมือ สถานที่ และ สภาพแวดล้อมในความรับผิดชอบให้มีความ พร้อมอยู่เสมอ					
6	แปลผลการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ขั้นพื้นฐาน ได้					

ส่วนที่ 2.6 คุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	มีความเมตตาากรุณา					
2	มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม					
3	มีความเป็นมิตร อ่อนน้อม จริงใจ					
4	มีศักดิ์ศรีและเคารพในตนเอง					
5	มีความรักในวิชาชีพ					
6	ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ โดยยึดหลักจริยธรรม ของวิชาชีพ					
7	มีความรับผิดชอบ					
8	มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
9	มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10	มีเหตุผล					
11	อ่อนน้อม ถ่อมตน มีสัมมนาการวะ					

ส่วนที่ 2.7 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	การแต่งกายสะอาด เรียบร้อยเหมาะสม ถูก กาลเทศะ					
2	ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					
3	มีนิสัยตรงต่อเวลา					
4	มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
5	มีกิริยา มารยาท วาจาสุภาพเรียบร้อย					
6	รู้จักกาลเทศะ					
7	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
8	มีความมั่นคงทางอารมณ์					
9	มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น					
10	มีความสุขุมรอบคอบ					
11	มีสุขภาพจิตดี					
12	มีสุขภาพกายแข็งแรงสมบูรณ์					
13	มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงในการ ทำงาน					
14	ให้เกียรติผู้อื่นและแสดงออกอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 2.8 คุณสมบัติด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	รักษาสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานได้ดี					
2	ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
3	แยกวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้งานและที่ไม่จำเป็น ต้องให้ออกจากกัน (สะอาด)					
4	จัดวางสิ่งของ อุปกรณ์ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อ การใช้งาน (สะดวก)					
5	ทำความสะอาด วัสดุอุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งานอยู่ เสมอ (สะอาด)					
6	จัดสิ่งแวดล้อมได้เหมาะสมกับสภาพของผู้รับ บริการปราศจากมลภาวะ (สุขลักษณะ)					
7	รักษาและปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้อย่าง ถูกต้องจนเคยชินเป็นนิสัย (สร้างนิสัย)					

แบบสอบถามสำหรับผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่เข้ารับการศึกษาต่อ
ในหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ
 - 1.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว
 - 1.2 ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข
 - 1.3 ส่วนที่ 3 ปัญหาด้านการเรียน
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ตอบ คือ ผู้ร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
หน่วยงานเดียวกัน มีระดับพื้นฐานการศึกษาเท่าเทียมกัน มีตำแหน่งเดียวกัน
3. โปรดตอบคำถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะ
เก็บข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับ

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับลักษณะเฉพาะของท่านตามความเป็นจริงในปัจจุบันให้ครบถ้วน

1. อายุ.....ปี.....เดือน
2. วุฒิการศึกษา
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
3. ตำแหน่ง.....ระดับ.....
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสาธารณสุข.....ปี.....เดือน
5. สถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน
 - () โรงพยาบาลศูนย์
 - () โรงพยาบาลทั่วไป
 - () โรงพยาบาลชุมชน
 - () สถานีอนามัย
 - () อื่น ๆ
 (โปรดระบุ).....
6. ลักษณะงานที่บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติ
 - () ฝ่ายการพยาบาล
 - () ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ
 - () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสาธารณสุขในด้านต่าง ๆ โดยระดับของสมรรถนะแบ่งเป็น 5 ระดับคือ

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีความสามารถตรงตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2.1 ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	รวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการได้ครอบคลุม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม					
2	ประเมินคัดกรองผู้รับบริการได้ถูกต้องเพื่อให้ การพยาบาลที่เหมาะสม					
3	ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องเหมาะสมกับ ปัญหาของผู้รับบริการ					
4	สังเกตและรายงานอาการเปลี่ยนแปลงของ ผู้รับบริการได้ถูกต้อง รวดเร็ว					
5	สอนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวของ ผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชนได้เหมาะสม					
6	ปฏิบัติการพยาบาลตามแผนการพยาบาล					
7	ปฏิบัติการพยาบาลครอบคลุมบทบาทด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกัน โรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพตามความ เหมาะสมของผู้รับบริการ					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
8	ปฏิบัติการพยาบาลตามขอบเขตของกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ					
9	ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้รับ บริการ					
10	ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องตามเทคนิคปฏิบัติ					
11	มีความรอบคอบ ระมัดระวังในการป้องกัน อันตรายที่จะเกิดแก่ผู้รับบริการ					
12	บันทึกการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง					
13	ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา การ					

ส่วนที่ 2.2 ความสามารถด้านวิชาการ

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
2	ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการด้านวิทยา ศาสตร์สุขภาพ การสาธารณสุข และการ พยาบาล					
3	นำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงวิธี ปฏิบัติการพยาบาล					
4	ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการวิจัยได้ ถูกต้องตามความเป็นจริง					
5	ร่วมมือในการทำวิจัยของหน่วยงาน					
6	ประยุกต์ผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติ การพยาบาล					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
7	จัดทำหรือร่วมจัดทำเอกสารทางวิชาการของ หน่วยงาน					
8	ร่วมมือในการวางแผน สอน และแนะนำเจ้าหน้าที่ ที่ระดับรองลงมาได้					

ส่วนที่ 2.3 ความสามารถด้านการบริหาร

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วย งาน					
2	มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
3	มีความสามารถในการวางแผนงาน/โครงการ					
4	บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	บริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ดี					
6	นำนโยบายด้านสาธารณสุขมาวางแผนให้ บริการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม					
7	เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้การดูแลช่วยเหลือและ สนับสนุนผู้ร่วมงานและสมาชิกทีม					
8	ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอน ถูกต้อง และเหมาะสม					
9	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งนำมาใช้ในการ พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
10	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ทีมงาน และหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11	ใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
12	มอบหมายงานได้เหมาะสมตามความรู้ ความ สามารถของสมาชิกทีม					

ส่วนที่ 2.4 ความสามารถด้านทักษะเกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทั่วไป					
2	รู้จักเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ใช้เหตุผลในการ พิจารณาตัดสินใจ					
3	มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ					
4	ติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม					
5	ติดต่อสื่อสารกับทีมงานได้อย่างเหมาะสม					
6	เข้ากับชุมชนที่ไปปฏิบัติงานได้					
7	สื่อสารกับผู้รับบริการด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย					
8	เสริมสร้างความสามัคคีของคนในหน่วยงาน					
9	เผชิญกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม					
10	เข้าร่วมกิจกรรมสังคมและบำเพ็ญประโยชน์					

ส่วนที่ 2.5 ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยี

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	ประยุกต์เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการ บริการสุขภาพได้					
2	มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ได้					
3	ใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ขั้นพื้นฐานได้					
4	ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสืบค้นข้อมูลทางด้าน สาธารณสุขได้					
5	จัดเตรียมและบำรุงรักษาเครื่องมือ สถานที่ และ สภาพแวดล้อมในความรับผิดชอบให้มีความ พร้อมอยู่เสมอ					
6	แปลผลการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ขั้นพื้นฐาน ได้					

ส่วนที่ 2.6 คุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	มีความเมตตา กรุณา					
2	มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม					
3	มีความเป็นมิตร อ่อนน้อม จริงใจ					
4	มีศักดิ์ศรีและเคารพในตนเอง					
5	มีความรักในวิชาชีพ					
6	ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ โดยยึดหลักจริยธรรม ของวิชาชีพ					
7	มีความรับผิดชอบ					
8	มีความซื่อสัตย์ สุจริต					
9	มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ					

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
10	มีเหตุผล					
11	อ่อนน้อม ถ่อมตน มีสัมมนาการวะ					

ส่วนที่ 2.7 คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	การแต่งกายสะอาด เรียบร้อยเหมาะสม ถูก กาลเทศะ					
2	ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					
3	มีนิสัยตรงต่อเวลา					
4	มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
5	มีกิริยา มารยาท วาจาสุภาพเรียบร้อย					
6	รู้จักกาลเทศะ					
7	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
8	มีความมั่นคงทางอารมณ์					
9	มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น					
10	มีความสุขุมรอบคอบ					
11	มีสุขภาพจิตดี					
12	มีสุขภาพกายแข็งแรงสมบูรณ์					
13	มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงในการ ทำงาน					
14	ให้เกียรติผู้อื่นและแสดงออกอย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 2.8 คุณสมบัติด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับ ที่	ความสามารถด้านการปฏิบัติการพยาบาล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	รักษาสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานได้ดี					
2	ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
3	แยกวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้งานและที่ไม่จำเป็น ต้องให้ออกจากกัน (สะอาด)					
4	จัดวางสิ่งของ อุปกรณ์ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อ การใช้งาน (สะดวก)					
5	ทำความสะอาด วัสดุอุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งานอยู่ เสมอ (สะอาด)					
6	จัดสิ่งแวดล้อมได้เหมาะสมกับสภาพของผู้รับ บริการปราศจากมลภาวะ (สุขลักษณะ)					
7	รักษาและปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้อย่าง ถูกต้องจนเคยชินเป็นนิสัย (สร้างนิสัย)					

ภาคผนวก ค

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามรายข้อในแต่ละกลุ่ม

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อในแต่ละกลุ่ม

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สาธารณสุข		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ความสามารถด้านการปฏิบัติ การพยาบาล						
1.1 รวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการ ได้ครอบคลุมทั้งทางด้าน ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และ สังคม	3.66	0.56	3.56	0.53	3.67	0.57
1.2 ประเมินคัดกรองผู้รับบริการได้ ถูกต้องเพื่อให้การพยาบาลที่ เหมาะสม	3.83	0.55	3.72	0.54	3.83	0.55
1.3 ปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้อง เหมาะสมกับปัญหาของ ผู้รับบริการ	3.80	0.55	3.77	0.55	3.84	0.49
1.4 สังเกตและรายงานอาการ เปลี่ยนแปลงของผู้รับบริการ ได้ถูกต้อง รวดเร็ว	3.85	0.57	3.67	0.57	3.88	0.58
1.5 สอนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับ การปฏิบัติตัวของผู้รับบริการ ครอบครัว และชุมชนได้ เหมาะสม	3.87	0.58	3.79	0.66	3.96	0.54
1.6 ปฏิบัติการพยาบาลตามแผน การพยาบาล	3.77	0.58	3.75	0.73	3.92	0.57

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สาธารณสุข		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1.7ปฏิบัติการพยาบาลครอบคลุม บทบาทด้านการส่งเสริม สุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการฟื้นฟู สมรรถภาพตามความเหมาะสม ของผู้รับบริการ	3.77	0.63	3.80	0.64	4.13	0.42
1.8ปฏิบัติการพยาบาลตาม ขอบเขตของกฎหมาย และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	3.94	0.70	4.00	0.70	4.00	0.72
1.9ปฏิบัติการพยาบาลโดยคำนึง ถึงสิทธิของผู้รับบริการ	4.45	0.41	4.13	0.57	4.20	0.62
1.10ปฏิบัติการพยาบาลได้ ถูกต้องตามเทคนิคปฏิบัติ	3.81	0.72	3.95	0.61	3.93	0.64
1.11มีความรอบคอบ ระมัดระวัง ในการป้องกันอันตรายที่จะ เกิดแก่ผู้รับบริการ	3.98	0.64	4.00	0.64	4.13	0.58
1.12บันทึกการพยาบาลได้อย่าง เหมาะสม ถูกต้อง	3.66	0.71	3.67	0.60	3.76	0.57
1.13ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่าง ถูกต้องตามหลักวิชาการ	3.84	0.64	3.85	0.62	3.86	0.56
2. ความสามารถด้านวิชาการ						
2.1ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมด้วยตนเองอย่าง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.70	0.68	3.81	0.67	3.72	0.72

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สาธารณสุข		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
2.2ติดตามความก้าวหน้าทาง วิชาการด้านวิทยาศาสตร์ สุขภาพ การสาธารณสุข และ การพยาบาล	3.66	0.64	3.73	0.60	3.66	0.61
2.3นำความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับปรุงวิธีปฏิบัติการ พยาบาล	3.67	0.69	3.82	0.60	3.72	0.65
2.4ให้ความร่วมมือในการให้ ข้อมูลในการวิจัยได้ถูกต้อง ตามความเป็นจริง	3.82	0.68	3.84	0.59	3.85	0.67
2.5ร่วมมือในการทำวิจัยของ หน่วยงาน	3.72	0.80	3.62	0.70	3.72	0.87
2.6ประยุกต์ผลการวิจัยมาใช้ ปรับปรุงการปฏิบัติการ พยาบาล	3.45	0.72	3.50	0.63	3.88	0.42
2.7จัดทำหรือร่วมจัดทำเอกสาร ทางวิชาการของหน่วยงาน	3.54	0.84	3.44	0.75	3.47	0.75
2.8ร่วมมือในการวางแผน สอน และแนะนำเจ้าหน้าที่ระดับ รองลงมาได้	3.66	0.73	3.50	0.77	3.58	0.72
3. ความสามารถด้านการบริหาร						
3.1ติดต่อประสานงานทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน	3.87	0.68	3.64	0.78	3.65	0.75
3.2มีความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	4.09	0.50	4.04	0.48	4.03	0.53

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สาธารณสุข		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
3.3มีความสามารถในการวาง แผนงาน/โครงการ	3.62	0.69	3.50	0.67	3.48	0.74
3.4บริหารเวลาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.79	0.59	3.73	0.62	3.72	0.66
3.5บริหารจัดการงานที่ได้รับ มอบหมายได้ดี	3.87	0.53	3.89	0.54	3.84	0.63
3.6นำนโยบายด้านสาธารณสุข มาวางแผนให้บริการพยาบาล ได้อย่างเหมาะสม	3.75	0.59	3.70	0.61	3.61	0.62
3.7เป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้การดูแล ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ร่วม งานและสมาชิกทีม	3.83	0.64	3.75	0.65	3.73	0.60
3.8ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่าง มีขั้นตอน ถูกต้อง และ เหมาะสม	3.75	0.64	3.64	0.58	3.70	0.61
3.9มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่ง นำมาใช้ในการพัฒนางานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	0.65	3.66	0.65	3.71	0.65
3.10ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของตนเอง ทีมงาน และ หน่วยงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.75	0.61	3.69	0.60	3.70	0.60
3.11ใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมกับ สถานการณ์	3.71	0.62	3.68	0.63	3.53	0.67

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สาธารณสุข		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
3.12มอบหมายงานได้เหมาะสม ตามความรู้ ความสามารถ ของสมาชิกทีม	3.79	0.60	3.57	0.65	3.63	0.69
4. ความสามารถด้านทักษะ เกี่ยวกับมนุษย์และมวลชน						
4.1เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ บุคคลทั่วไป	4.20	0.50	4.16	0.60	4.17	0.59
4.2รู้จักเป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ใช้ เหตุผลในการ พิจารณา ตัดสินใจ	4.06	0.51	3.95	0.55	4.02	0.54
4.3มีความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ	2.99	0.70	3.05	0.78	3.06	0.64
4.4ติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการได้ อย่างเหมาะสม	3.89	0.47	3.84	0.54	3.95	0.46
4.5ติดต่อสื่อสารกับทีมงานได้ อย่างเหมาะสม	3.97	0.46	3.89	0.54	3.92	0.46
4.6เข้ากับชุมชนที่ไปปฏิบัติงานได้	4.04	0.60	3.88	0.61	3.88	0.63
4.7สื่อสารกับผู้รับบริการด้วย ภาษาที่เข้าใจง่าย	3.97	0.53	4.05	0.54	4.06	0.48
4.8เสริมสร้างความสามัคคีของ คนในหน่วยงาน	4.05	0.52	3.95	0.55	3.93	0.48
4.9เผชิญกับปัญหาได้อย่าง เหมาะสม	4.29	0.41	3.74	0.63	3.90	0.54
4.10เข้าร่วมกิจกรรมสังคมและ บำเพ็ญประโยชน์	3.95	0.64	3.75	0.56	3.85	0.73

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สาธารณสุข		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
5. ความสามารถด้านการใช้ เทคโนโลยี						
5.1 ประยุกต์เทคโนโลยีที่ เหมาะสมมาใช้ในการบริการ สุขภาพได้	3.67	0.70	3.61	0.62	3.69	0.66
5.2 มีความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์ได้	3.50	0.77	3.52	0.70	3.57	0.65
5.3 ใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ขั้น พื้นฐานได้	4.09	0.28	3.79	0.63	3.86	0.55
5.4 ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการสืบค้น ข้อมูลทางด้านสาธารณสุขได้	3.55	0.74	3.61	0.63	3.58	0.68
5.5 จัดเตรียมและบำรุงรักษา เครื่องมือ สถานที่และสภาพ แวดล้อมในความรับผิดชอบ ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ	3.84	0.59	3.79	0.62	3.86	0.58
5.6 แปลผลการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ ขั้นพื้นฐานได้	3.62	0.67	3.58	0.54	3.59	0.69
6. คุณสมบัติด้านคุณธรรม และจริยธรรม						
6.1 มีความเมตตาากรุณา	4.18	0.51	4.17	0.50	4.12	0.57
6.2 มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม	4.14	0.57	4.08	0.43	4.07	0.57
6.3 ความเป็นมิตร อ่อนน้อม จริงใจ	4.18	0.56	4.12	0.45	4.23	0.59
6.4 มีศักดิ์ศรีและเคารพในตนเอง	4.75	0.50	4.25	0.49	4.28	0.56
6.5 มีความรักในวิชาชีพ	4.23	0.55	4.22	0.51	4.17	0.61

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สาธารณสุข		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
6.6 ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ โดย ยึดหลักจริยธรรมของวิชาชีพ	4.14	0.52	4.10	0.51	4.07	0.56
6.7 มีความรับผิดชอบ	4.21	0.56	4.12	0.47	4.14	0.51
6.8 มีความซื่อสัตย์ สุจริต	4.29	0.55	4.24	0.50	4.24	0.52
6.9 มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจ	4.18	0.53	4.15	0.51	4.13	0.53
6.10 มีเหตุผล	4.12	0.50	4.02	0.50	4.06	0.51
6.11 อ่อนน้อม ถ่อมตน มีสัมมนา คารวะ	4.16	0.52	4.13	0.51	4.10	0.58
7. คุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ						
7.1 การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย เหมาะสม ถูกกาลเทศะ	4.09	0.53	4.09	0.53	4.10	0.56
7.2 ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	4.03	0.51	3.93	0.47	4.01	0.49
7.3 มีนิสัยตรงต่อเวลา	4.08	0.59	3.85	0.59	3.96	0.65
7.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.07	0.57	3.94	0.65	3.96	0.61
7.5 มีกิริยา มารยาท วาจาสุภาพ เรียบร้อย	4.07	0.50	4.00	0.56	4.00	0.54
7.6 รู้จักกาลเทศะ	4.12	0.47	4.09	0.48	4.07	0.52
7.7 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.21	0.49	4.11	0.48	4.13	0.58
7.8 มีความมั่นคงทางอารมณ์	3.86	0.55	3.75	0.63	3.83	0.65
7.9 มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.20	0.46	4.16	0.50	4.13	0.47
7.10 มีความสุขุมรอบคอบ	3.88	0.56	3.85	0.59	3.86	0.58
7.11 มีสุขภาพจิตดี	4.11	0.49	4.00	0.55	4.00	0.52
7.12 มีสุขภาพกายแข็งแรง สมบูรณ์	3.97	0.58	4.03	0.61	3.96	0.59

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากร สาธารณสุข		ผู้บังคับบัญชา		ผู้ร่วมงาน	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
7.13 มีความกระตือรือร้น กระตือรือร้นในการทำงาน	4.06	0.55	3.97	0.57	4.03	0.53
7.14 ให้เกียรติผู้อื่นและแสดงออก อย่างเหมาะสม	4.10	0.49	4.05	0.54	4.07	0.50
8. คุณสมบัติด้านอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม						
8.1 รักษาสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ได้ดี	3.99	0.46	3.91	0.53	3.92	0.59
8.2 ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.94	0.44	3.91	0.54	3.87	0.52
8.3 แยกวัสดุ อุปกรณ์ที่ต้องใช้งาน และไม่จำเป็นต้องใช้ออก จากกัน (สะดวก)	3.86	0.53	3.81	0.59	3.86	0.63
8.4 จัดวางสิ่งของ อุปกรณ์ให้เป็น ระเบียบสะดวกต่อการใช้งาน (สะดวก)	3.91	0.51	3.89	0.56	3.88	0.63
8.5 ทำความสะอาด วัสดุอุปกรณ์ ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ (สะอาด)	3.91	0.56	4.01	0.54	3.98	0.58
8.6 จัดสิ่งแวดล้อมได้เหมาะสมกับ สภาพของผู้รับบริการ ปราศจากมลภาวะ (สุขลักษณะ)	3.94	0.54	3.97	0.57	3.91	0.60
8.7 รักษาและปฏิบัติตามระเบียบที่ กำหนดไว้อย่างถูกต้องจนเคย ชินเป็นนิสัย (สร้างนิสัย)	3.92	0.52	3.96	0.59	3.93	0.57

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติการพยาบาลในชุมชน กรุงเทพมหานคร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- (2539) บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติ
การพยาบาลในโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กมลพรรณ หอมมาน ศิริพร ลิมพัฒนานนท์ และผกาภาศ วัฒกะวรรณ (2542) “สมรรถนะ
เชิงวิชาชีพของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ประจำปีการศึกษา
2541 วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี” เพชรบุรี วิทยาลัยพยาบาล
พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี
- กัญญ์สิริ จันทร์เจริญ สุภมณี พลอินทร์ และนิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2537) “การติดตามผล
ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเดือนมีนาคม 2536
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา” สงขลา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
สงขลา
- กาญจนา สันติพัฒนายัย และคนอื่น ๆ (2545) “ทิศทางการผลิตและพัฒนากำลังคนสาขา
พยาบาลศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข” นนทบุรี สถาบันพระบรมราชชนก
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- กุศล ศรีอุทัย สุขุมาล พัฒนเศรษฐนนท์ และมาลีวัล เลิศสาครศิริ (2534) “การศึกษาติดตาม
ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์”
กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์
- คณะกรรมการดำเนินการ (2545) คู่มือการศึกษา (สำหรับอาจารย์) หลักสูตรประกาศนียบัตร
พยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 2 ปี) ภาคพิเศษ ปีการศึกษา 2545
ลำปาง วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายจังหวัดลำปาง
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ (2544) แผนพัฒนาสุขภาพแห่ง
ชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545 – 2549
กรุงเทพมหานคร กระทรวงสาธารณสุข
- คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ (2535) จรรยาวิชาชีพการพยาบาลสำหรับพยาบาล
และผดุงครรภ์ ยะลา 5 แยกการพิมพ์

- จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง และคนอื่น ๆ (2536) “การติดตามผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและความพึงพอใจในงานของผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2533 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาเอกชน” กรุงเทพมหานคร วิทยาลัยคริสเตียน
- จันทร์ สังข์สุวรรณ (2538) “การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานีนามัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชาติวัฒน์ ศรีแก้ว (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545 – 2549* กรุงเทพมหานคร ธนรัชการพิมพ์ จำกัด
- ชุติมา ชลประทีน รพีพรรณ วิบูลย์วัฒนกิจ และวรรณวิไล อินทรประดิษฐ์ (2545) “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) ปีการศึกษา 2543 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์” นครสวรรค์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์
- ดารารพร คงจา และคนอื่น ๆ (2543) “สมรรถนะทางการพยาบาลของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี ปีการศึกษา 2542” อุตรธานี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี
- ทัสสนี นุชประยูร และเต็มศรี ชำนิจารกิจ (2541) *สถิติในวิจัยทางการแพทย์* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นงลักษณ์ ศรีแสง มนต์กมล พลสมัคร และจรรยาศรี สุวรรณภูมิ (2541) “การติดตามคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะทางวิชาชีพของผู้ผ่าน การอบรมหลักสูตรหัวหน้าสถานีนามัย พุทธศักราช 2539” อุบลราชธานี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์
- นิสดารค์ เวชยานนท์ (2534) *เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- นรินาถ วิทยาโชคกิติคุณ และคนอื่น ๆ (2544) “สภาพการปฏิบัติงานของผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์” นครสวรรค์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สวรรค์ประชารักษ์
- นิภาพร กรัยวิเชียร และเพ็ชรพันธ์ อัครพิทยา (2537) “การศึกษาปัญหาด้านการเรียนและการปรับตัวของนักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) โควตาพิเศษและโควตาปกติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล” กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล

- บุญใจ ศรีสถิตยีนรากูร (2544) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* คณะพยาบาลศาสตร์
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประทีน กล้าผจญ และคณะ (2537) “การพัฒนาการสอนแบบเน้นสมรรถนะของอาจารย์
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” ลำปาง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
ลำปาง 2
- ปริศนา อาจองค์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สมรรถนะในตนเอง ความรู้สึกมีคุณค่า
ของตนเองกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนักศึกษาในระดับต้น ของวิทยาลัยการ
อาชีพ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี” ราชบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีราช
พนารัตน์ วิศวกรรมนิมิต (2539) “สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางการพยาบาลใน พ.ศ.
2544 ถึง 2549” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พอเพ็ญ ไกรนรา และคนอื่น ๆ (2537) “การศึกษาคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร
ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ปีการศึกษา 2535 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
ตรัง” ตรัง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง
- เพ็ญพรรณ รักเสนาะ ไสภาพันท์ สะอาด และเพ็ญจันทร์ มณีโชติ (2541) “การติดตาม
ประเมินผลคุณภาพพยาบาลวิชาชีพผู้สำเร็จการศึกษา จากวิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนี ศรีธัญญา” นนทบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ศรีธัญญา
- พาริดา อิบราฮิม (2535) *สาระแห่งวิชาชีพการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
----- (2541) *นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล* กรุงเทพมหานคร
สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด
- ยุวดี ภาชา และคนอื่น ๆ (2537) *วิจัยทางการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหิดล* กรุงเทพมหานคร บริษัทสยามศิลปการพิมพ์ จำกัด
- เยาวลักษณ์ บรรจจุปรุ และคนอื่น ๆ (2536) “การจัดการเรียนการสอนด้านจริยธรรมใน
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา” ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา
- รุจี จารุภาชน์ สุภรณ์ ศศิพงศ์ปรีชา และชมพูนุท สิริพรหมภัทร (2540) “ลักษณะที่พึง
ประสงค์ของผลผลิตในหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของผู้ใช้ในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ” ขอนแก่น วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
- รัตนา ทองสวัสดิ์ (2539) *วิชาชีพพยาบาล* กรุงเทพมหานคร โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์

- วิไลรัตน์ คุ่มประยูร (2539) “สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ” นครราชสีมา โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมา
- วันทนา ถิ่นกาญจน์ (2539) “สมรรถนะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สภาการพยาบาล (2541) *กฎหมายกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์* นนทบุรี เดอะเบสท์ กราฟฟิค แอนด์ปริ้นท์
- สิริอร พัวศิริ และคนอื่น ๆ (2544) “การศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะและความพึงพอใจในงานของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง” ลำปาง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง
- สิวลี ศิริไล (2539) *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อารีย์ กุลจุ และคนอื่น ๆ (2542) “ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (ต่อเนื่อง) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพุทธรักษา” พิษณุโลก วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พุทธรักษา
- อำพล จินดาวัฒน์ (2528) *“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : บุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์ แนวโน้มและความเป็นไปได้ในอนาคต”* วารสารวิทยาลัยพยาบาลราชบุรี 7 (กรกฎาคม – ธันวาคม): 1 - 7
- (2539) *“การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล”* วารสารการศึกษาพยาบาล 7 (กันยายน): 24 - 29
- (2539) *สร้างคนสร้างปัญญา* กรุงเทพมหานคร ยุทธินทร์การพิมพ์
- อรรถสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2546) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542* กรุงเทพมหานคร ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์
- Bellack, J.P., Musham, C., Hainer, A., Graber, D.R. and Holmes, D. (1996). “Environmental Health competencies : a survey of U.S. nurse practitioner programs.” *Journal of Nursing Education*: 35. (February): 74-81.
- Duffield, C. (1992). “Role Competencies of first-line manager.” *Nursing Management*. 23.
- Dyer, D.E. et al. (1972). *Can Job Performance be Predicted form Biographical, Personality and Administrative Climate Inventories.*

- Johnson, J. Y. (1995). "Curricular trends in accredited generic baccalaureate nursing programs Across the United States" *Journal of Nursing Education*. 34 (February 1995): 53-60.
- Nagelsmith, L. (1995). "Competence : an evolving concept." *Journal of Continuing Education in Nursing*. 26.
- Percival, E., Anderson, M. and Lawson, D. (1994). "Assessing beginning Level competencies : the first step in continuing education". *Journal of Continuing Education in Nursing*, 25.
- Quenee, K.K. (1978). *Teaching and Learning in Nursing*. New York : Momillan Publishing Com.
- Simsan, Chustur. (1983). *Webster's New Universal Unabridged Dictionary*. 2 nd ed. New York.
- World Health Organization. (1978). *Primary Health Care*. Geneva: WHO.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางจิราภรณ์ ไชติพิทักษ์ชูกุล
วัน เดือน ปีเกิด	16 มกราคม 2505
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ประวัติการศึกษา	- ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก พ.ศ.2527 - สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ.2532
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นครลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 8