

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน นำเสนอผลด้วยตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของบุคคลของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล  
(แสดงไว้ในตารางที่ 3)
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล  
(แสดงไว้ในตารางที่ 4)
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน  
(แสดงไว้ในตารางที่ 5-7)
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล  
(แสดงไว้ในตารางที่ 8)
- ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล  
(แสดงไว้ในตารางที่ 9-14)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภูมิหลังของบุคคลของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำแนกตาม ภูมิหลังของบุคคล  
(N = 262)

ภูมิหลังของบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
21-30 ปี	16	6.1
31-40 ปี	153	58.4
41-50 ปี	63	24.1
51-60 ปี	30	11.4
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตร/อนุปริญญา	11	4.2
ปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี	231	88.2
ปริญญาโท	20	7.6
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-10 ปี	40	15.3
11-20 ปี	168	64.1
21-30 ปี	39	14.9
31-40 ปี	15	5.7
ประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล		
1-5 ปี	104	39.7
6-10 ปี	79	30.1
11-15 ปี	49	18.7
16-20 ปี	18	6.9
21-25 ปี	7	2.7
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	5	1.9

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ภูมิหลังของบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่ง		
การอบรมทางการบริหารก่อนรับตำแหน่ง		
เคย	40	15.3
ไม่เคย	222	84.7
การอบรมทางการบริหารหลังรับตำแหน่ง		
เคย	109	41.6
ไม่เคย	153	58.4

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่ศึกษา เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 อายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.4 และอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.1 การศึกษาในระดับปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.2 รองลงมา คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 7.6 และประกาศนียบัตร/อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 4.2 ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพพยาบาลอยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมาคือ 1-10 ปี และ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.3 และ 14.9 ตามลำดับ และ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.7 ส่วนประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมา คือ ระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.1 และมากกว่า 25 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.9 ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่ง พบว่าหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เคยได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหารก่อนรับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 15.3 และเคยได้รับการอบรมหลักสูตรทางการบริหารหลังรับตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 41.6

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณลักษณะส่วนบุคคล ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (N=262)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	X	S.D.	ระดับ
1. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านไม่เคยเจ็บป่วยที่เป็นอุปสรรคต่อ งานของท่าน	3.82	1.41	เหมาะสมมาก
2. ท่านมักจะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆด้วยความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วอยู่เสมอ	3.91	.67	เหมาะสมมาก
3. ท่านควบคุมอารมณ์ได้ดี เมื่อประสบกับบุคคลหรือ สถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจ	3.61	.66	เหมาะสมปานกลาง
4. ท่านปฏิบัติงานด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส	3.75	.62	เหมาะสมมาก
5. ท่านพูดคุยและทักทายกับบุคคลทั่วไปในสถานการณ์ต่างๆ อย่างเป็นมิตร	4.11	.60	เหมาะสมมาก
6. ท่านกล้าเผชิญปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะ ยากลำบากเพียงใด	4.11	.65	เหมาะสมมาก
7. ผู้ร่วมงานมาพูดคุยหรือปรึกษากับท่านเมื่อประสบปัญหา หรือ ต้องการที่ปรึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว	3.77	.71	เหมาะสมมาก
8. เมื่อท่านติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นท่านจะได้รับ ความร่วมมือเป็นอย่างดี	3.99	.62	เหมาะสมมาก
9. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานมีผลงานดี ท่านมักจะ ยกย่องชมเชยทั้งต่อหน้าและในที่สาธารณะ	4.09	.72	เหมาะสมมาก
10. ท่านได้ร่วมงานหรือกิจกรรมทุกอย่างที่โรงพยาบาลจัดขึ้น	4.31	.64	เหมาะสมมาก
11. ท่านได้ร่วมงานหรือกิจกรรมที่หน่วยงานอื่นภายนอก โรงพยาบาลจัดขึ้น	3.55	.75	เหมาะสมปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	X	S.D.	ระดับ
12. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลเมื่อทำงานผิดพลาด	4.27	.64	เหมาะสมมาก
13. ท่านมักจะมีแนวคิดใหม่ๆที่นำมาปฏิบัติได้เพื่อการพัฒนาคุณภาพงานของหน่วยงาน	3.75	.73	เหมาะสมมาก
14. ท่านสนใจความรู้ข่าวสารและเหตุการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.06	.64	เหมาะสมมาก
15. ท่านมักจะคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นหรือผลกระทบในระยะยาวที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำ	3.44	.65	เหมาะสมปานกลาง
16. ท่านมักจะรู้สึกยุ่งยากในการที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ	3.20	.88	เหมาะสมปานกลาง
17. ท่านยินดีให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่านหากมีข้อสงสัย	4.41	.64	เหมาะสมมาก
18. ท่านมักจะปฏิบัติในสิ่งที่ท่านได้พูดหรือระบุว่าปฏิบัติได้เสมอ	3.97	.56	เหมาะสมมาก
19. เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาดท่านได้ดำเนินการพิจารณาคัดเตือนหรือลงโทษอย่างยุติธรรม	4.21	.59	เหมาะสมมาก
20. การดำเนินการในการประชุมของท่านมักจะเริ่มต้นและสิ้นสุดตามเวลาที่กำหนด	3.65	.74	เหมาะสมปานกลาง
รวม	3.90	.36	เหมาะสมมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะส่วนบุคคลของการเป็นผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับ เหมาะสมมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.90 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อความที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยินดีให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของท่าน หากมีข้อสงสัย โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.41 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเหมาะสมมาก รองลงมา คือ ท่านได้ร่วมงานหรือกิจกรรมทุกอย่างที่โรงพยาบาลจัดขึ้น และ ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาชี้แจงเหตุผลเมื่อทำงานผิดพลาด โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.31 และ 4.27 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับ เหมาะสมมาก ส่วนข้อความที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมักจะรู้สึกยุ่งยากในการที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งจัดอยู่ในระดับ เหมาะสมปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำแนกตาม สภาพแวดล้อมในหน่วยงานด้านขนาดของโรงพยาบาล

ขนาดของโรงพยาบาล	จำนวน	ร้อยละ
10 เตียง	45	17.2
30 เตียง	145	55.3
60 เตียง	51	19.5
90 เตียง	16	6.1
120 เตียง	5	1.9
รวม	262	100

จากตารางที่ 5 สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาล พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีขนาดของโรงพยาบาล 30 เตียง ร้อยละ 55.3 รองลงมา คือ 60 เตียง, 10 เตียง, 90 เตียง และ 120 เตียง คิดเป็นร้อยละ 19.5, 17.2, 6.1 และ 1.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำแนกตามสภาพแวดล้อม  
ในหน่วยงานด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ

การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ผ่านตามบันไดอาชีพ	98	37.40
ผ่านตามบันไดอาชีพ	164	62.60
รวม	262	100

จากตารางที่ 6 การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลผ่านตำแหน่งต่างๆก่อนรับตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลตามบันไดอาชีพ ร้อยละ 62.60

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงาน โอกาสในการแสดงความสามารถ และการมีพี่เลี้ยง (N=262)

สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	X	S.D.	ระดับ
<b>ลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงาน</b>			
1. โรงพยาบาลมีโครงสร้างการบริหารงาน และ เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	3.34	.96	เหมาะสมปานกลาง
2. บุคลากรในโรงพยาบาลให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	3.48	.69	เหมาะสมปานกลาง
3. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาลไว้อย่างชัดเจน	4.20	.66	เหมาะสมมาก
4. สภาพห้องทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานของท่าน	3.63	.93	เหมาะสมปานกลาง
5. โรงพยาบาล มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการติดต่อสื่อสารได้รวดเร็ว เช่น โทรศัพท์ วิทยุติดต่อสื่อสาร คอมพิวเตอร์ เป็นต้น	4.12	.82	เหมาะสมมาก
6. โรงพยาบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างเหมาะสม	3.68	.81	เหมาะสมมาก
7. เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีผู้ช่วยเหลือด้านเทคนิคมาทำการช่วยเหลือได้	2.89	.97	เหมาะสมปานกลาง
8. ผู้ได้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ	3.83	.65	เหมาะสมมาก
9. ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมรับฟังและปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาในแผนกงานของท่านเป็นอย่างดี	3.82	.64	เหมาะสมมาก
รวม	3.67	.50	เหมาะสมปานกลาง



ตารางที่ 7 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	X	S.D.	ระดับ
<b>โอกาสในการแสดงความสามารถ</b>			
10. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล	3.97	.81	เหมาะสมมาก
11. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในกลุ่มงานการพยาบาล ท่านจะได้เป็นผู้นำในการแก้ปัญหากับผู้ร่วมงาน	4.21	.63	เหมาะสมมาก
12. ท่านได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาล ในการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล	4.21	.76	เหมาะสมมาก
13. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.96	.74	เหมาะสมมาก
14. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสจัดการประชุมวิชาการ	4.16	.87	เหมาะสมมาก
15. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการ/สัมมนาทางวิชาการร่วมกับหน่วยงานอื่น	3.97	.82	เหมาะสมมาก
16. ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทรัพยากรแก่ท่าน เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานการพยาบาล	3.75	.81	เหมาะสมมาก
17. ท่านมีโอกาสพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานใหม่ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาคุณภาพงาน	3.80	.75	เหมาะสมมาก
18. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถ	3.78	.78	เหมาะสมมาก
19. ท่านมีอิสระในการบริหารงานในขอบข่ายงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.00	.85	เหมาะสมมาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน	X	S.D.	ระดับ
20. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและยอมรับในการตัดสินใจของท่านเสมอ	3.80	.87	เหมาะสมมาก
รวม	3.97	.59	เหมาะสมมาก
<b>การมีพี่เลี้ยง</b>			
21. ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลท่านได้รับการแนะนำและการสอนงานจากพยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์ทางการบริหาร	2.15	1.11	เหมาะสมน้อย
22. ท่านได้ศึกษาการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลจากพยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแบบตัวต่อตัวมาก่อนเข้ารับตำแหน่ง	1.97	1.10	เหมาะสมน้อย
23. ท่านได้แบบอย่างการบริหารจากพยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์ทางการบริหารที่ท่านศรัทธา	2.56	1.17	เหมาะสมปานกลาง
24. ท่านมีพยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์ทางการบริหารคอยให้คำปรึกษาเมื่อท่านประสบปัญหาการปฏิบัติงาน	2.40	1.13	เหมาะสมปานกลาง
รวม	2.27	.95	เหมาะสมน้อย

จากตารางที่ 7 สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.67 พบว่า อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อความที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาลไว้อย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ย 4.20 ซึ่งอยู่ในระดับเหมาะสมมาก รองลงมา คือ โรงพยาบาลมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการติดต่อสื่อสารได้รวดเร็ว เช่น โทรศัพท์ วิทยุติดต่อสื่อสารคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความเต็มใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 4.12 และ 3.83 ตามลำดับ ซึ่งก็จัดอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ส่วนข้อความที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานจะมี

ผู้ช่วยเหลือด้านเทคนิคมาทำการช่วยเหลือ มีคะแนนเฉลี่ย 2.89 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง

สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านโอกาสในการแสดงความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ย 3.97 จัดอยู่ในระดับเหมาะสมมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในกลุ่มงานการพยาบาลท่านจะได้เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาพร้อมกับผู้ร่วมงาน และท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลในการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ คือ 4.21 รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสดำเนินการประชุมวิชาการ และท่านมีอิสระในการบริหารงานในขอบข่ายงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ คะแนนเฉลี่ย 4.16 และ 4.00 ตามลำดับ คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การส่งเสริมและสนับสนุนด้านทรัพยากรแก่ท่าน เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล คะแนนเฉลี่ย 3.75

สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการมีพี่เลี้ยง มีค่าเฉลี่ย 2.27 จัดอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนสูงสุด คือ ท่านได้แบบอย่างการบริหารจากพยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์ทางการบริหารที่ท่านศรัทธา คะแนนเฉลี่ย 2.56 อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง รองลงมาได้แก่ ท่านมีพยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์ทางการบริหารคอยให้คำปรึกษาเมื่อท่านประสบปัญหาการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ย 2.40 อยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง และข้อความที่มีคะแนนต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้ศึกษาการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลจากพยาบาลอาวุโสที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแบบตัวต่อตัวมาก่อนเข้ารับตำแหน่ง คะแนนเฉลี่ย 1.97 ซึ่งอยู่ในระดับเหมาะสมน้อย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จำแนกเป็นรายด้าน และรายข้อ (N=262)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
<b>ด้านกระบวนการบริหารงาน</b>			
1. สามารถวางแผนการพัฒนามูลากรให้บุคลากร ในกลุ่มงาน ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.57	.67	ปานกลาง
2. สามารถนำนโยบายหลักมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาได้	3.52	.76	ปานกลาง
3. สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน	3.74	.65	สูง
4. สามารถวางแผนงบประมาณเพื่อการจัดหา การใช้ และการบำรุงรักษาทรัพยากรเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ	3.46	.84	ปานกลาง
5. สามารถจัดทำแผนงาน โครงการ โดยมีการวางแผน การใช้เวลาในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.57	.69	ปานกลาง
6. สามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ สถานการณ์ ปัญหา ทรัพยากรที่มี	3.53	.73	ปานกลาง
7. สามารถกำหนดปรัชญาและนโยบายที่สอดคล้องกับ องค์กร	3.65	.76	ปานกลาง
8. สามารถสร้างวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานการพยาบาล และจัดทำเป็นแผนพัฒนาระยะยาว 5 ปี เพื่อให้ วิสัยทัศน์เป็นจริง	3.01	.93	ปานกลาง
9. สามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน (ที่มีอยู่ในองค์กร) โอกาสและภาวะคุกคาม (จากภายนอกองค์กร) เพื่อ นำมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์	3.16	.82	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
10. สามารถวางแผนงานโดยใช้เป้าหมายสุขภาพดีถ้วนหน้า เป็นวิสัยทัศน์ในการจัดบริการ	3.28	.87	ปานกลาง
11. สามารถจัดระบบและกำหนดกลวิธีในการพัฒนางาน ได้อย่างครอบคลุม	3.34	.69	ปานกลาง
12. สามารถจัดระบบและกลวิธีในการพัฒนาบุคลากร ทุกระดับ	3.45	.72	ปานกลาง
13. สามารถวิเคราะห์ความต้องการและจัดอัตรา กำลังบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม	3.70	.73	สูง
14. สามารถวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.78	.64	สูง
15. สามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการประสานงานที่ เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการ ประสานงาน	3.78	.64	สูง
16. สามารถจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี ภายในกลุ่มงานเพื่อให้มีการแจ้งข่าวได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์	3.78	.71	สูง
17. สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรทุกระดับในกลุ่มงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	4.08	.70	สูง
18. สามารถจัดอาคารสถานที่ในความรับผิดชอบได้ อย่างเหมาะสมกับงานบริการพยาบาล	3.87	.66	สูง
19. สามารถจัดระบบข้อมูลเวชสถิติของกลุ่มงาน เพื่อความสะดวกในการนำข้อมูลมาใช้	3.54	.74	ปานกลาง
20. สามารถจัดทำแผนภูมิการบริหารงานและแบ่งงาน ภายในกลุ่มงานให้มีความชัดเจนและเป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ	3.91	.89	สูง
21. สามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมกับบุคคลและ สถานการณ์	3.98	.61	สูง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
22. สามารถสร้างความเข้าใจของผู้ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานเป็นทีมให้ทุกคนรู้จักบทบาท หน้าที่ของตนเองเป็นผู้นำทีมและลูกทีมที่ดี	3.76	.64	สูง
23. สามารถกระจายอำนาจความรับผิดชอบของตนเอง ให้กับหัวหน้างานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.10	.61	สูง
24. สามารถนิเทศงานผู้ได้บังคับบัญชาและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องโดยมีการเตรียมความรู้ในเรื่องที่ จะนิเทศมีการวางแผนการนิเทศ เลือกวิธี การนิเทศได้เหมาะสมกับบุคคล สถานที่ สถานการณ์และสามารถให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน	3.54	.76	ปานกลาง
25. สามารถตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมทั้งในภาวะปกติและฉุกเฉิน โดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.82	.63	สูง
26. สามารถส่งเสริมบรรยากาศและพัฒนา สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของผู้ได้บังคับบัญชา	3.69	.61	สูง
27. สามารถแจ้งปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ ของกลุ่มงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและ แนวทางการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา รับทราบ	3.81	.76	สูง
28. สามารถนำประเด็นสำคัญในการประชุม ประสานงานมาดำเนินการให้มีการปฏิบัติ ตามข้อตกลงร่วมกัน	3.94	.59	สูง
29. สามารถประสานพลังจากบุคลากรในองค์การ ให้เป็นความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพสูง	3.62	.71	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
30. สามารถให้รางวัล(ที่เป็นสิ่งของและไม่ใช้สิ่งของ เช่น ค่ายกย่องชมเชย การส่งเสริมสนับสนุน ฯลฯ) ผู้ได้บังคับบัญชาที่ประพฤติดี มีผลงานตามเป้าหมาย และมีการลงโทษ เมื่อผู้ได้บังคับบัญชา	3.69	.72	สูง
31. สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในกลุ่มงานและกับหน่วยงานอื่น	3.76	.63	สูง
32. สามารถจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้ผู้ได้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม	3.74	.67	สูง
33. สามารถปรับปรุงรูปแบบวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาให้ได้มาตรฐานทันสมัย เชื่อถือได้ และตรงกับความเป็นจริง	3.50	.71	ปานกลาง
34. สามารถควบคุมกำกับงาน ติดตามผลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด	3.62	.65	ปานกลาง
35. สามารถนำข้อมูลการปฏิบัติที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาทำการปรับปรุงแก้ไข	3.57	.64	ปานกลาง
36. สามารถเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของการพยาบาลและความพึงพอใจของผู้รับบริการ	3.60	.66	ปานกลาง
37. มีความรู้เรื่องกฎข้อบังคับ ระเบียบปฏิบัติการต่างๆ ของทางราชการและสามารถควบคุมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้	3.86	.60	สูง
38. สามารถนำมาตรฐานการพยาบาลมาใช้ในการนิเทศทางการพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.54	.74	ปานกลาง
39. สามารถกำหนดและจัดทำมาตรฐานการพยาบาล (โดยอิงจากมาตรฐานของกองการพยาบาล) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบคุณภาพการพยาบาล	3.34	.86	ปานกลาง

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
40. สามารถควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง รัดกุม โดยมีขั้นตอน วิธีการที่ไม่ซับซ้อน	3.70	.78	สูง
41. มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ หาหนทางการ ปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพกว่าเดิมอยู่เสมอ	3.63	.69	ปานกลาง
42. มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา	3.81	.67	สูง
43. สามารถสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพกับบุคคล ทั้งในและนอกองค์กร	3.47	.74	ปานกลาง
รวม	3.65	.44	ปานกลาง
ด้านภาวะผู้นำ			
44. เป็นผู้ที่มีอิทธิพลไม่ตรีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	4.18	.58	สูง
45. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญปัญหา กล้าทำใน สิ่งที่ถูกต้องและกล้ารับผิดชอบต่อผลของการกระทำ	4.30	.60	สูง
46. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพมั่นคง มีการแต่งกายถูกกาลเทศะ มีการวางตัวดี มีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติและ ดำรงชีวิตเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.14	.62	สูง
47. มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้าใจธรรมชาติและความแตกต่าง ของมนุษย์	4.17	.59	สูง
48. สามารถสร้างความรักสามัคคีในหมู่คณะ	3.99	.59	สูง
49. สามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีทำให้ผู้พบเห็นศรัทธา และนิยมยกย่องวิชาชีพพยาบาล	4.08	.60	สูง
50. สามารถปลูกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดี ต่อวิชาชีพ องค์กรและหน่วยงาน	3.87	.64	สูง
51. ให้ออกาส ให้ความสำคัญ ให้ความเชื่อถือไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถพัฒนาความรู้สึกรัก มีคุณค่าในตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.03	.61	สูง



## ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
52. สามารถควบคุมอารมณ์ มีความหนักแน่น อดทน อดกลั้น จัดการกับความเครียดได้ดี มีความ ยืดหยุ่นสูงและมีการแสดงออกอย่างเหมาะสม	3.96	.61	สูง
53. สามารถสร้างค่านิยมด้านสิทธิมนุษยชน ความเป็นธรรม ความยุติธรรมในสังคม การประพฤติปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม ประเพณีไทยและการยึดถือจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพ ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	3.95	.64	สูง
54. มีความสามารถในการพูดเจรจาต่อรอง การพูดให้ข้อมูลข่าวสารที่ทำให้คนเข้าใจ สถานการณ์ และเปลี่ยนความคิดตามผู้นำ	3.79	.67	สูง
55. สามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้คนกระตือรือร้นอุทิศตนและแสดงความ สามารถอย่างเต็มศักยภาพ	3.68	.66	สูง
56. มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถถ่ายทอดไปสู่ ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำมาซึ่งการปฏิบัติ ให้เป็นจริงได้	3.63	.70	ปานกลาง
57. มีจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงานการพยาบาล	4.27	.63	สูง
รวม	4.00	.43	สูง

## ด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย

58. เข้าใจถึงประโยชน์ใช้สอยและความแตกต่างของ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่างๆที่นำมาใช้งาน	3.32	.97	ปานกลาง
59. มีความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ เช่น วิธีการปฏิบัติงาน คำสั่งปฏิบัติการและคำศัพท์เฉพาะต่างๆ	3.24	.96	ปานกลาง
60. สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์และ เครื่องมือสื่อสารทางโทรคมนาคมมาใช้ในการ พัฒนางานและบุคลากร	3.18	.94	ปานกลาง

## ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
61. สามารถใช้เครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่นั้นและ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการใช้ การบำรุงรักษา แก่ผู้อื่น ได้	3.00	.96	ปานกลาง
62. มีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ ในการให้บริการผู้ใช้บริการในคลินิก	3.02	.99	ปานกลาง
63. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต ซีดีรอมในการค้นหาข้อมูล รวบรวมข้อมูล การนำข้อมูลมาใช้ และการเผยแพร่ข้อมูล	2.15	1.08	ต่ำ
64. สามารถค้นหารูปแบบ หรือ นวัตกรรมใหม่ ด้าน เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ตามสภาพการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลง	2.36	1.04	ปานกลาง
รวม	2.90	.79	ปานกลาง
ด้านการตลาด			
65. สามารถจัดรูปแบบบริการพยาบาลให้สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้ใช้บริการทุกระดับ	3.48	.78	ปานกลาง
66. สามารถวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้บริการ ในชุมชนที่รับผิดชอบ	3.57	.71	ปานกลาง
67. สามารถจัดให้มีบริการพยาบาลที่น่าเชื่อถือและ ถูกต้องเป็นไปตามที่ได้แจ้งให้ผู้ใช้บริการทราบ	3.64	.70	ปานกลาง
68. สามารถจัดให้มีบริการพยาบาล การดูแลเอาใจใส่ ผู้ใช้บริการ โดยคำนึงถึงความต้องการและความ แตกต่างของแต่ละบุคคล	3.69	.69	สูง
69. สามารถใช้มาตรฐานการพยาบาลวัดคุณภาพ การบริการพยาบาลเชิงการตลาด	3.24	.88	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
70. สามารถพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความรู้ อริยาศาสตร์ และมีความสามารถในการ สร้างความเชื่อถือ ความมั่นใจ แก่ผู้ใช้บริการ	3.66	.65	ปานกลาง
71. สามารถจัดบริการให้ความช่วยเหลือผู้ใช้บริการ ได้อย่างรวดเร็วทันที่ทันใด	3.81	.66	สูง
72. มีความรู้ ความเข้าใจแนวคิดทางการตลาด และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริการ พยาบาล	3.36	.86	ปานกลาง
73. สามารถวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผล (ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน) ที่จะได้รับ	3.12	.91	ปานกลาง
74. สามารถหาช่องทางและวิธีการประชาสัมพันธ์ เจาะลึกกลุ่มเป้าหมาย	3.14	.82	ปานกลาง
75. สามารถจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกสำหรับผู้ใช้บริการ และ เอกสาร สิ่งพิมพ์ในการติดต่อสื่อสารที่มีรูปร่างลักษณะดี มีคุณภาพและดึงดูดความสนใจ	3.22	.82	ปานกลาง
76. สามารถร่วมจัดตกแต่งอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม ให้สะอาดสวยงาม มีความสะดวก ปลอดภัย เพื่อสร้างความประทับใจและดึงดูดใจผู้ใช้บริการ	3.59	.82	ปานกลาง
รวม	3.46	.56	ปานกลาง
<b>ด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน</b>			
77. ส่งเสริมกิจกรรมการดูแลสุขภาพอนามัยของตนเอง ครอบครัวและชุมชนของประชาชนโดยประชาชน เป็นผู้ดำเนินการ	3.42	.87	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
78. ร่วมเสริมสร้างความสามารถในการพึ่งตนเอง และการดูแลตนเอง ด้านสุขภาพอนามัย ของประชาชนโดยผ่านทางระบบบริการพยาบาล ที่ยึดแนวคิด/หลักการสาธารณสุขมูลฐาน เป็นหลัก	3.46	.87	ปานกลาง
79. สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานบริการ พยาบาล ของเจ้าหน้าที่สถานอนามัย เน้นการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ โดยยึดหลักสุขภาพดีถ้วนหน้า/คุณภาพชีวิต เป็นจุดหมาย	3.60	.76	ปานกลาง
80. นิเทศงานและร่วมให้การอบรมเจ้าหน้าที่ สถานอนามัยในด้านการดำเนินงานสาธารณสุข มูลฐาน เพื่อปรับปรุง และพัฒนางานสาธารณสุข มูลฐานให้ดำเนินงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับชุมชนที่รับผิดชอบ	3.58	.88	ปานกลาง
81. ปลุกฝังแนวคิดสุขภาพดีถ้วนหน้า/คุณภาพชีวิต ให้ผู้ที่บังคับบัญชายึดถือเป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน	3.56	.78	ปานกลาง
82. มีความรู้และความเข้าใจแนวคิด/หลักการดำเนินงาน สาธารณสุขมูลฐานเป็นอย่างดี	3.66	.77	ปานกลาง
83. สามารถให้คำปรึกษาด้านบริการทางการแพทย์และ สังคมแก่ประชาชนในชุมชน	3.90	.72	สูง
84. สามารถปรับระบบบริการพยาบาลในโรงพยาบาล ให้เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อระบบการรับ-ส่งต่อ ผู้ป่วยจากชุมชน	3.70	.87	สูง
รวม	3.61	.61	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
<b>ด้านวิชาการและการวิจัย</b>			
85. สามารถทำวิจัยและเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยได้	2.37	1.18	ปานกลาง
86. สามารถนำผลการวิจัยใหม่ๆมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน	2.62	1.03	ปานกลาง
87. สามารถเผยแพร่ผลการวิจัยสู่สาธารณะ	2.17	1.06	ต่ำ
88. สามารถเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่ในวารสาร	1.81	.96	ต่ำ
89. มีความรู้และความเข้าใจภาษาอังกฤษ และสามารถอ่านบทความหนังสือหรือ เอกสารภาษาอังกฤษแล้วสรุปใจความสำคัญได้	2.20	.90	ต่ำ
90. สามารถค้นคิดหรือนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงาน	2.54	1.04	ปานกลาง
รวม	2.29	.80	ต่ำ
<b>ด้านการปฏิบัติการพยาบาล</b>			
91. สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับผู้ป่วยทุกประเภท	3.82	.72	สูง
92. สามารถสอนและสาธิตวิธีการปฏิบัติการพยาบาลได้ถูกต้องตามหลักการพยาบาล	3.89	.66	สูง
93. สามารถใช้และคัดแปลงอุปกรณ์เครื่องมือใช้ต่างๆที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมกับการให้บริการแก่ผู้ป่วยแต่ละราย	3.82	.69	สูง
94. สามารถประเมินสภาพ วินิจฉัยปัญหาผู้ป่วย วางแผนการพยาบาลและประเมินผลการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาล	3.69	.82	สูง
95. มีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์/แนวคิด/ทฤษฎีการพยาบาล สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล และให้คำปรึกษาแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาและนักศึกษาฝึกงานหลักสูตรต่างๆเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวได้	3.66	.78	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

สมรรถนะ	X	S.D.	ระดับ
96. สามารถจัดให้มีกิจกรรมการให้สุขศึกษาแก่ ผู้ใช้บริการ อย่างครอบคลุม	3.78	.78	สูง
97. มีความรู้ในการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อ และสามารถกำหนดรูปแบบการป้องกันการ แพร่กระจายเชื้อในโรงพยาบาล สำหรับเป็น แนวทางในการปฏิบัติ	3.92	.76	สูง
รวม	3.80	.56	สูง
<b>ด้านการฝึกอบรม</b>			
98. สามารถเป็นวิทยากรบรรยายในการประชุม วิชาการและการฝึกอบรม	3.75	.80	สูง
99. สามารถจัดประชุมวิชาการและการฝึกอบรม ในหน่วยงาน	3.87	.80	สูง
100.สามารถจัดทำเอกสารวิชาการ คู่มือการปฏิบัติ การพยาบาล และ คู่มือการปฏิบัติงานต่างๆ ได้ทันยุคสมัยง่ายต่อการทำความเข้าใจ	3.63	.84	ปานกลาง
รวม	3.75	.70	สูง
สมรรถนะโดยรวม	3.55	.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคะแนนเฉลี่ยของสมรรถนะโดยรวม 3.55 จัดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ คะแนนเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการฝึกอบรม คะแนนเฉลี่ย 3.80 และ 3.75 ตามลำดับ จัดอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านกระบวนการบริหารงาน ด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน ด้านการตลาด และ ด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย คะแนนเฉลี่ย 3.65, 3.61, 3.46 และ 2.90 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 2.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<u>สมรรถนะโดยรวม</u>									
ปริญญาตรี/ต่ำกว่า									
ปริญญาตรี (N=242)	1	.4	163	62.2	78	29.8			
ปริญญาโท (N= 20)	0	0	5	1.9	15	5.7			
รวม (N= 262)	1	.4	168	64.1	93	35.5	.231	14.77	.001
<u>สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน</u>									
ปริญญาตรี/ต่ำกว่า									
ปริญญาตรี (N=242)	2	.8	123	46.9	117	44.7			
ปริญญาโท (N= 20)	0	0	3	1.1	17	6.5			
รวม (N= 262)	2	.8	126	48.1	134	51.1	.191	9.948	.006
<u>สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ</u>									
ปริญญาตรี/ต่ำกว่า									
ปริญญาตรี (N=242)	0	0	47	17.9	195	74.4			
ปริญญาโท (N= 20)	0	0	0	0	20	7.6			
รวม (N= 262)	0	0	47	17.9	215	82.1	.133	4.733	.0295
<u>สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย</u>									
ปริญญาตรี/ต่ำกว่า									
ปริญญาตรี (N=242)	66	25.2	138	52.7	38	14.5			
ปริญญาโท (N= 20)	0	0	12	4.6	8	3.1			
รวม (N= 262)	66	25.2	150	57.3	46	17.6	.207	11.694	.003

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<u>สมรรถนะด้านการตลาด</u>									
ปริญญาตรี/ต่ำกว่า									
ปริญญาตรี (N=242)	7	2.7	157	59.9	78	29.8			
ปริญญาโท (N= 20)	1	.4	10	3.8	9	3.4			
รวม (N= 262)	8	3.1	167	63.7	87	33.2	.083	1.817	.403
<u>สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน</u>									
ปริญญาตรี/ต่ำกว่า									
ปริญญาตรี (N=242)	7	2.7	118	45.0	117	44.7			
ปริญญาโท (N= 20)	0	0	6	2.3	14	5.3			
รวม (N= 262)	7	2.7	124	47.3	131	50.0	.118	3.684	.158
<u>สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย</u>									
ปริญญาตรี/ต่ำกว่า									
ปริญญาตรี (N=242)	138	52.7	98	37.4	6	2.3			
ปริญญาโท (N= 20)	1	.4	14	5.3	5	1.9			
รวม (N= 262)	139	53.1	112	42.7	11	4.2	.345	35.502	.000
<u>สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล</u>									
ปริญญาตรี/ต่ำกว่า									
ปริญญาตรี (N=242)	4	1.5	74	28.2	164	62.6			
ปริญญาโท (N= 20)	1	.4	4	1.5	15	5.7			
รวม (N= 262)	5	1.9	78	29.8	179	68.3	.085	1.920	.383
<u>สมรรถนะด้านการฝึกอบรม</u>									
ปริญญาตรี/ต่ำกว่า									
ปริญญาตรี (N=242)	3	1.1	120	45.8	119	45.4			
ปริญญาโท (N= 20)	0	0	6	2.3	14	5.3			
รวม (N= 262)	3	1.1	126	48.1	133	50.8	.112	3.300	.192

จากตารางที่ 9 พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.1 รองลงมา คือ สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 35.5 และ



ในระดับต่ำ ร้อยละ .4 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับสมรรถนะโดยรวม พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่าย การพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.1 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.1 และอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ .8 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 82.1 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 17.9 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลด้านระดับการศึกษากับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.3 รองลงมา คือ ในระดับต่ำ ร้อยละ 25.2 และ ในระดับสูง ร้อยละ 17.6 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล ด้านระดับการศึกษากับสมรรถนะ ด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการตลาดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.7 รองลงมาคือ มีสมรรถนะด้านการตลาดอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 33.2 และระดับต่ำ ร้อยละ 3.1 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลด้านระดับการศึกษากับสมรรถนะด้านการตลาด พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการตลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ มีสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.3 และระดับต่ำ ร้อยละ 2.7 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล ด้านระดับการศึกษากับสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 53.1 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.7 และในระดับสูงร้อยละ 4.2 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล ด้านระดับการศึกษากับสมรรถนะด้าน

วิชาการและการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.3 รองลงมา คือ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.8 และในระดับต่ำ ร้อยละ 1.9 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลด้านระดับการศึกษา กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

และพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50.8 รองลงมา คือ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.1 และในระดับต่ำ ร้อยละ 1.1 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลด้านระดับการศึกษา กับสมรรถนะด้านการฝึกอบรม พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 10      เปรียบเทียบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สมรรถนะ	วุฒิการศึกษา				t-test
	ปริญญาตรี/ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาโท		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
สมรรถนะโดยรวม	3.547	.444	3.553	.390	-.12
ด้านกระบวนการบริหารงาน	3.652	.482	3.644	.416	.13
ด้านภาวะผู้นำ	4.001	.421	4.004	.443	-.07
ด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย	2.886	.884	2.902	.730	-.15
ด้านการตลาด	3.434	.583	3.474	.552	-.56
ด้านการสนับสนุนงาน					
การสาธารณสุขมูลฐาน	3.630	.622	3.599	.599	.40
ด้านวิชาการและการวิจัย	2.333	.831	2.256	.778	.76
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.726	.585	3.838	.548	-1.56
ด้านการฝึกอบรม	3.704	.764	3.779	.656	-.83

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล ด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรม เฉพาะตำแหน่งกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ประสบการณ์ในการ ศึกษาอบรมเฉพาะ ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<u>ก่อนรับตำแหน่ง</u>									
<u>สมรรถนะโดยรวม</u>									
ไม่เคยอบรม (N=222)	1	.4	146	55.7	75	28.6			
เคยอบรม (N=40)	0	0	22	8.4	18	6.9			
รวม (N=262)	1	.4	168	64.1	93	35.5	.087	1.99	.369
<u>หลังรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคยอบรม (N=153)	1	.4	106	40.5	46	17.6			
เคยอบรม (N=109)	0	0	62	23.7	47	17.9			
รวม (N=262)	1	.4	168	64.1	93	35.5	.141	5.295	.071
<u>สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน</u>									
<u>ก่อนรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคยอบรม (N=222)	1	.4	111	42.4	110	42.0			
เคยอบรม (N=40)	1	.4	15	5.7	24	9.2			
รวม (N=262)	2	.8	126	48.1	134	51.1	.118	3.690	.158
<u>หลังรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคยอบรม (N=153)	2	.8	80	30.5	71	27.1			
เคยอบรม (N=109)	0	0	46	17.6	63	24.0			
รวม (N=262)	2	.8	126	48.1	134	51.1	.128	4.387	.112
<u>สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ</u>									
<u>ก่อนรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคยอบรม (N=222)	0	0	41	15.6	181	69.1			
เคยอบรม (N=40)	0	0	6	2.3	34	13.0			
รวม (N=262)	0	0	47	17.9	215	82.1	.000	.277	1.000
<u>หลังรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคยอบรม (N=153)	0	0	32	12.2	121	46.2			
เคยอบรม (N=109)	0	0	15	5.7	94	35.9			
รวม (N=262)	0	0	47	17.5	215	82.1	.092	2.213	.137

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการ ศึกษาอบรมเฉพาะ ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<u>สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย</u>									
<u>ก่อนรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=222)	55	21.0	129	49.2	38	14.5			
เคอบรม (N=40)	11	4.2	21	8.0	8	3.1			
รวม (N=262)	66	25.2	150	57.3	46	17.6	.041	.447	.799
<u>หลังรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=153)	33	12.6	89	34.0	31	11.8			
เคอบรม (N=109)	33	12.6	61	23.3	15	5.7			
รวม (N=262)	66	25.2	150	57.3	46	17.6	.115	3.501	.174
<u>สมรรถนะด้านการตลาด</u>									
<u>ก่อนรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=222)	6	2.3	147	56.1	69	26.3			
เคอบรม (N=40)	2	.8	20	7.6	18	6.9			
รวม (N=262)	8	3.1	167	63.7	87	33.2	.122	3.962	.138
<u>หลังรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=153)	6	2.3	97	37.0	50	19.1			
เคอบรม (N=109)	2	.8	70	26.7	37	14.1			
รวม (N=262)	8	3.1	167	63.7	87	33.2	.059	.945	.623
<u>สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน</u>									
<u>ก่อนรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=222)	7	2.7	107	40.8	108	41.2			
เคอบรม (N=40)	0	0	17	6.5	23	8.8			
รวม (N=262)	7	2.7	124	47.3	131	50.0	.088	2.025	.363
<u>หลังรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=153)	5	1.9	74	28.2	74	28.2			
เคอบรม (N=109)	2	.8	50	19.1	57	21.8			
รวม (N=262)	7	2.7	124	47.3	131	50.0	.054	.769	.681

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประสบการณ์ในการ ศึกษาอบรมเฉพาะ ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<u>สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย</u>									
<u>ก่อนรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=222)	117	44.7	98	37.4	7	2.7			
เคอบรม (N=40)	22	8.4	14	5.3	4	1.5			
รวม (N=262)	139	53.1	112	42.7	11	4.2	.129	4.481	.106
<u>หลังรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=153)	82	31.3	64	24.4	7	2.7			
เคอบรม (N=109)	57	21.8	48	18.3	4	1.5			
รวม (N=262)	139	53.1	112	42.7	11	4.2	.029	.217	.897
<u>สมรรถนะด้านการปฏิบัติกรพยาบาล</u>									
<u>ก่อนรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=222)	5	1.9	67	25.6	150	57.3			
เคอบรม (N=40)	0	0	11	4.2	29	11.1			
รวม (N=262)	5	1.9	78	29.8	179	68.3	.065	1.103	.576
<u>หลังรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=153)	4	1.5	41	15.6	108	41.2			
เคอบรม (N=109)	1	.4	37	14.1	71	27.1			
รวม (N=262)	5	1.9	78	29.8	179	68.3	.094	2.329	.312
<u>สมรรถนะด้านการฝึกอบรม</u>									
<u>ก่อนรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=222)	2	.8	110	42.0	110	42.0			
เคอบรม (N=40)	1	.4	16	6.1	23	8.8			
รวม (N=262)	3	1.1	126	48.1	133	50.8	.083	1.822	.402
<u>หลังรับตำแหน่ง</u>									
ไม่เคอบรม (N=153)	2	.8	83	31.7	68	26.0			
เคอบรม (N=109)	1	.4	43	16.4	65	24.8			
รวม (N=262)	3	1.1	126	48.1	133	50.8	.148	5.876	.053

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.1 รองลงมา คือ สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 35.5 และระดับต่ำ ร้อยละ .4 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล ด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งทั้งประสบการณ์การอบรมก่อนและหลังรับตำแหน่ง กับสมรรถนะโดยรวม พบว่า ภูมิหลังของบุคคลด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.1 รองลงมา คือ สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.1 และระดับต่ำ ร้อยละ .8 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งกับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน พบว่า ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 82.1 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 17.5 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งกับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ พบว่า ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.3 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัยอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 25.2 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย พบว่า ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการตลาดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.7 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านการตลาดอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 33.2 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคลด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งกับสมรรถนะด้านการตลาด พบว่า ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการตลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง ร้อยละ 47.3 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของบุคคล ด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งกับสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน พบว่า ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 53.1 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.7 และในระดับสูง ร้อยละ 4.2 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของบุคคล ด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งกับสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.3 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 29.8 และระดับต่ำ ร้อยละ 1.9 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของบุคคล ด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านการปฏิบัติการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

และพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50.8 รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.1 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาของบุคคลด้านประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านการฝึกอบรม พบว่า ประสบการณ์ในการศึกษาอบรมเฉพาะตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05



ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

การก้าวหน้า ในตำแหน่งตาม บันไดอาชีพ	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<u>สมรรถนะโดยรวม</u>									
ไม่ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=98)	0	0	66	25.2	32	12.2			
ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=164)	1	.4	102	38.9	61	23.3			
รวม (N=262)	1	.4	168	64.1	93	35.5	.068	1.208	.547
<u>สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน</u>									
ไม่ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=98)	1	.4	44	16.8	53	20.2			
ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=164)	1	.4	82	31.3	81	30.9			
รวม (N=262)	2	.8	126	48.1	134	51.1	.053	.732	.694
<u>สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ</u>									
ไม่ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=98)	0	0	15	5.7	83	31.7			
ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=164)	0	0	32	12.2	132	50.4			
รวม (N=262)	0	0	47	17.9	215	82.1	.053	.737	.391
<u>สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย</u>									
ไม่ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=98)	31	11.8	48	18.3	19	7.3			
ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=164)	35	13.4	102	38.9	27	10.3			
รวม (N=262)	66	25.2	150	57.3	46	17.6	.133	4.749	.093

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การก้าวหน้า	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
ในตำแหน่งตาม	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
บันไดอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<u>สมรรถนะด้านการตลาด</u>									
ไม่ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=98)	5	1.9	60	22.9	33	12.6			
ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=164)	3	1.1	107	40.8	54	20.6			
รวม (N=262)	8	3.1	167	63.7	87	33.2	.094	2.318	.314
<u>สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน</u>									
ไม่ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=98)	2	.8	48	18.3	48	18.3			
ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=164)	5	1.9	76	29.0	83	31.7			
รวม (N=262)	7	2.7	124	47.3	131	50.0	.037	.356	.837
<u>สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย</u>									
ไม่ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=98)	48	18.3	47	17.9	3	1.1			
ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=164)	91	34.7	65	24.8	8	3.1			
รวม (N=262)	139	53.1	112	42.7	11	4.2	.086	1.967	.374
<u>สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล</u>									
ไม่ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=98)	2	.8	37	14.1	59	22.5			
ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=164)	3	1.1	41	15.6	120	45.8			
รวม (N=262)	5	1.9	78	29.8	179	68.3	.135	4.876	.087
<u>สมรรถนะด้านการฝึกอบรม</u>									
ไม่ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=98)	2	.8	51	19.5	45	17.2			
ผ่านตามบันได									
อาชีพ (N=164)	1	.4	75	28.6	88	33.6			
รวม (N=262)	3	1.1	126	48.1	133	50.8	.094	2.329	.312

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 64.1 รองลงมา คือ สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 35.5 และอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ .4 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพกับสมรรถนะโดยรวม พบว่า การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.1 รองลงมา คือ สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.1 และระดับต่ำ ร้อยละ .8 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ กับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน พบว่า การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 82.1 รองลงมา คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 17.9 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ กับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ พบว่า การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.3 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัยอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 25.2 และระดับสูง ร้อยละ 17.6 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ กับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย พบว่า การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะด้านการตลาดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.7 รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการตลาดอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 33.2 และระดับต่ำ ร้อยละ 3.1 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ กับสมรรถนะด้านการตลาด พบว่า การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการตลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.3 และระดับต่ำ ร้อยละ 2.7 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม

ในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ กับสมรรถนะด้านการสนับสนุนงาน การสาธารณสุขมูลฐาน พบว่า การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับ สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 53.1 รองลงมา คือ สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.7 และระดับสูง ร้อยละ 4.2 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตาม บันไดอาชีพ กับสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย พบว่า การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันได อาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.3 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.8 และระดับต่ำ ร้อย ละ 1.9 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าใน ตำแหน่งตามบันไดอาชีพกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า การก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามบันไดอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .05

และ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50.8 รอง ลงมา คือ สมรรถนะด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.1 และระดับต่ำ ร้อยละ 1.1 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านการก้าวหน้าในตำแหน่งตาม บันไดอาชีพ กับสมรรถนะด้านการฝึกอบรม พบว่า การก้าวหน้าในตำแหน่งตามบันไดอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาล กับ สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ขนาดของ โรงพยาบาล	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<u>สมรรถนะโดยรวม</u>									
10 เตียง (N=45)	0	0	33	12.6	12	4.6			
30 เตียง (N=145)	1	.4	93	35.5	51	19.5			
60 เตียง (N=51)	0	0	29	11.1	22	8.4			
90 เตียง (N=16)	0	0	9	3.4	7	2.7			
120 เตียง (N=5)	0	0	4	1.5	1	.4			
รวม (N=262)	1	.4	168	64.1	93	35.5	.132	4.649	.794
<u>สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน</u>									
10 เตียง (N=45)	0	0	28	10.7	17	6.5			
30 เตียง (N=145)	2	.8	69	26.3	74	28.2			
60 เตียง (N=51)	0	0	21	8.0	30	11.5			
90 เตียง (N=16)	0	0	5	1.9	11	4.2			
120 เตียง (N=5)	0	0	3	1.1	2	.8			
รวม (N=262)	2	.8	126	48.1	134	51.1	.176	8.339	.401
<u>สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ</u>									
10 เตียง (N=45)	0	0	10	3.8	35	13.4			
30 เตียง (N=145)	0	0	24	9.2	121	46.2			
60 เตียง (N=51)	0	0	11	4.2	40	15.3			
90 เตียง (N=16)	0	0	1	.4	15	5.7			
120 เตียง (N=5)	0	0	1	.4	4	1.5			
รวม (N=262)	0	0	47	17.9	215	82.1	.101	2.706	.608
<u>สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย</u>									
10 เตียง (N=45)	8	3.1	25	9.5	12	4.6			
30 เตียง (N=145)	35	13.4	85	32.4	25	9.5			
60 เตียง (N=51)	14	5.3	30	11.5	7	2.7			
90 เตียง (N=16)	7	2.7	9	3.4	0	0			
120 เตียง (N=5)	2	.8	1	.4	2	.8			
รวม (N=262)	66	25.2	150	57.3	46	17.6	.208	11.884	.156

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ขนาดของ โรงพยาบาล	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<u>สมรรถนะด้านการตลาด</u>									
10 เตียง (N=45)	2	.8	31	11.8	12	4.6			
30 เตียง (N=145)	4	1.5	92	35.1	49	18.7			
60 เตียง (N=51)	2	.8	30	11.5	19	7.3			
90 เตียง (N=16)	0	0	10	3.8	6	2.3			
120 เตียง (N=5)	0	0	4	1.5	1	.4			
รวม (N=262)	8	3.1	167	63.7	87	33.2	.104	2.885	.941
<u>สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน</u>									
10 เตียง (N=45)	1	.4	24	9.2	20	7.6			
30 เตียง (N=145)	4	1.5	68	26.0	73	27.9			
60 เตียง (N=51)	2	.8	19	7.3	30	11.5			
90 เตียง (N=16)	0	0	10	3.8	6	2.3			
120 เตียง (N=5)	0	0	3	1.1	2	.8			
รวม (N=262)	7	2.7	124	47.3	131	50.0	.136	4.963	.762
<u>สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย</u>									
10 เตียง (N=45)	27	10.3	15	5.7	3	1.1			
30 เตียง (N=145)	79	30.2	62	23.7	4	1.5			
60 เตียง (N=51)	22	8.4	26	9.9	3	1.1			
90 เตียง (N=16)	10	3.8	5	1.9	1	.4			
120 เตียง (N=5)	1	.4	4	1.5	0	0			
รวม (N=262)	139	53.1	112	42.7	11	4.2	.179	8.652	.372
<u>สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล</u>									
10 เตียง (N=45)	1	.4	13	5.0	31	11.8			
30 เตียง (N=145)	4	1.5	40	15.3	101	38.5			
60 เตียง (N=51)	0	0	16	6.1	35	13.4			
90 เตียง (N=16)	0	0	8	3.1	8	3.1			
120 เตียง (N=5)	0	0	1	.4	4	1.5			
รวม (N=262)	5	1.9	78	29.8	179	68.3	.144	5.521	.701

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ขนาดของ โรงพยาบาล	ระดับสมรรถนะ						C	$\chi^2$	P-value
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<b>สมรรถนะด้านการฝึกอบรม</b>									
10 เตียง (N=45)	1	.4	21	8.0	23	8.8			
30 เตียง (N=145)	1	.4	73	27.9	71	27.1			
60 เตียง (N=51)	0	0	21	8.0	30	11.5			
90 เตียง (N=16)	1	.4	8	3.1	7	2.7			
120 เตียง (N=5)	0	0	3	1.1	2	.8			
รวม (N=262)	3	1.1	126	48.1	133	50.8	.159	6.855	.552

จากตารางที่ 13 พบว่า หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 64.1 รองลงมา คือ สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 35.5 และในระดับต่ำ ร้อยละ .4 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาลกับสมรรถนะโดยรวม พบว่า ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวมของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.1 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.1 และอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ .8 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาลกับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน พบว่า ขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 82.1 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 17.9 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาล กับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ พบว่า ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.3 รองลงมา คือ อยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 25.2 และในระดับสูง ร้อยละ 17.6 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาล กับสมรรถนะด้านการใช้

เทคโนโลยีทันสมัย พบว่า ขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการตลาดอยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 63.7 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านการตลาดอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 33.2 และระดับต่ำ ร้อยละ 3.1 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาลกับสมรรถนะด้านการตลาด พบว่า ขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการตลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50.0 รองลงมา คือ สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ร้อยละ 47.3 และระดับต่ำ ร้อยละ 2.7 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาล กับสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน พบว่า ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 53.1 รองลงมา คือ มีสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.7 และในระดับสูง ร้อยละ 4.2 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาล กับสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย พบว่า ขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.3 รองลงมา คือ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 29.8 และอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 1.9 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาลกับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า ขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

และพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีสมรรถนะด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 50.8 รองลงมา คือ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.1 และอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 1.1 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ด้านขนาดของโรงพยาบาล กับสมรรถนะด้านการฝึกอบรม พบว่า ขนาดของโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05



ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน กับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

สมรรถนะ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)						
	ตัวแปร						
	อายุ	ประสบการณ์ใน การทำงาน	ประสบการณ์ใน ตำแหน่ง	คุณลักษณะส่วนบุคคล	ลักษณะและ สภาพการทำงาน ในหน่วยงาน	โอกาสในการ แสดงความ สามารถ	การมีพี่เลี้ยง
สมรรถนะโดยรวม	.02	.06	.10	.65*	.53*	.47*	.30*
สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน	.08	.13*	.13*	.60*	.58*	.55*	.24*
สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ	.05	.07	.09	.67*	.38*	.31*	.19*
สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย	-.21*	-.21*	-.18*	.30*	.15*	.22*	.19*
สมรรถนะด้านการตลาด	.03	.08	.12*	.50*	.44*	.30*	.30*
สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการ							
สาธารณสุขมูลฐาน	.13*	.14*	.18*	.47*	.38*	.27*	.27*
สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย	.04	.03	.06	.31*	.19*	.17*	.23*
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล	-.12*	-.10	-.03	.43*	.31*	.24*	.22*
สมรรถนะด้านการฝึกอบรม	-.09	-.08	.05	.42*	.32*	.39*	.17*

\* P < .05

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า

อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 ( $r=-.21$  และ  $-.12$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 ( $r=.13$ ) และพบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r=.13$  และ  $.14$  ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $r=-.21$ ) และพบว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านการตลาด และสมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $r=.13$ ,  $.12$  และ  $.18$  ตามลำดับ) และพบว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $r=-.18$ ) และพบว่า ประสบการณ์ในตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะโดยรวม สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( สมรรถนะโดยรวม  $r=.65$  ด้านกระบวนการบริหารงาน  $r=.60$  ด้านภาวะผู้นำ  $r=.67$  ด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย  $r=.30$  ด้านการตลาด  $r=.50$  ด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน  $r=.47$  ด้านการปฏิบัติการพยาบาล  $r=.31$  ด้านวิชาการและการวิจัย  $r=.43$  และด้านการฝึกอบรม  $r=.42$

### ด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงานพบว่า

ลักษณะและสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวม สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการตลาด สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $r=.53, .58, .38, .44, .38, .31$  และ  $.32$  ตามลำดับ) ลักษณะและสภาพการทำงานในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย และสมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $r=.15$  และ  $.19$  ตามลำดับ)

โอกาสในการแสดงความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวม สมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการตลาด และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r=.47, .55, .31, .30$  และ  $.39$  ตามลำดับ) และโอกาสในการแสดงความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $r=.22, .27, .17$  และ  $.24$  ตามลำดับ)

การมีพี่เลี้ยง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะโดยรวม และสมรรถนะด้านการตลาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $r=.30$  และ  $.30$  ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมรรถนะด้านกระบวนการบริหารงาน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีทันสมัย สมรรถนะด้านการสนับสนุนงานการสาธารณสุขมูลฐาน สมรรถนะด้านวิชาการและการวิจัย สมรรถนะด้านการปฏิบัติการพยาบาล และสมรรถนะด้านการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $r=.24, .19, .19, .27, .23, .22$  และ  $.17$  ตามลำดับ)