



ความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของผู้บริหาร การพยาบาลระดับต้น ในโรงพยาบาลชุมชนเขตเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 7 กระทรวงสาธารณสุข*

มาริสา ไกรฤกษ์ PhD**

อภิญา จำปามูล PhD***

มาลินันท์ พิมพ์พิสุทธิพงศ์ พย.ม.****

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาลด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้ และด้านทักษะและความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลโดยการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา การฝึกอบรมระยะสั้น และการพัฒนาในขณะปฏิบัติงานของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้างาน และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในโรงพยาบาลชุมชนเขตเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 7 กระทรวงสาธารณสุข ใน 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 504 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 387 ฉบับ (ร้อยละ 76.3) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีความต้องการการพัฒนาด้านคุณลักษณะด้านความรู้ และ ด้านทักษะ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ความต้องการพัฒนาด้านคุณลักษณะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.07$, SD. = 0.79) ความรู้ที่ต้องการพัฒนามากใน 5 อันดับแรก คือ 1) การจัดการคุณภาพการพยาบาล ($\bar{X} = 4.11$, SD. = 0.79) 2) การจัดการผลลัพธ์ทางการพยาบาล ($\bar{X} = 4.11$, SD. = 0.80) 3) การบริหารหรือการจัดการเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.04$, SD. = 0.84) 4) การจัดการคุณภาพสมัยใหม่ ($\bar{X} = 4.04$, SD. = 0.82) 5) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาล ($\bar{X} = 4.03$, SD. = 0.81) และความรู้เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.03$, SD. = 0.85) ทักษะที่ต้องการพัฒนามาก 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์/สังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.27$, SD. = 0.74) 2) การคิดอย่างเป็นระบบและการคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.24$, SD. = 0.77) 3) การจัดการความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.19$, SD. = 0.76) 4) การคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.14$, SD. = 0.79) และ 5) การใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 4.13$, SD. = 0.99) ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาลโดยการฝึกอบรมระยะสั้น หากผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น จะศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล และต้องการศึกษาต่อในแผน ข โครงการพิเศษ ต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลระยะสั้น 1-2 เดือน ต้องการฝึกอบรมในสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐในวันจันทร์ถึงวันศุกร์และส่วนใหญ่ต้องการให้มีกิจกรรมในการฝึกอบรม คือ การฝึกสมรรถนะผู้นำและการศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทบาทผู้นำทางการพยาบาลที่มีความสามารถโดดเด่นต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในขณะปฏิบัติงานด้วยการเป็นผู้นิเทศที่ต้องให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้กับผู้ปฏิบัติงานและการได้รับมอบหมายจากผู้บริหารให้ตัดสินใจแก้ไขปัญหา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางการพยาบาล ความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล

*ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

****พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลพล จังหวัดขอนแก่น



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ. 2553-2554 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและออกแบบระบบบริการสุขภาพในส่วนภูมิภาคทั้งระบบ ให้มีขีดความสามารถที่จะรองรับความท้าทายและบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ 2) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการเป็นเครือข่ายให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในข้อ 1 โดยสอดคล้องกันทั้งด้านโครงสร้าง บุคลากร และคุณภาพบริการ 3) ริเริ่มและขยายสถานบริการที่จำเป็น ตลอดจนการปรับปรุงหรือเสริมสร้างศักยภาพ การจัดทำแผนพัฒนาระบบสุขภาพมีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า ระบบบริการสุขภาพต้องทำในรูปแบบเครือข่ายบริการที่ไร้รอยต่อ (Seamless Health Service Network) เชื่อมโยงบริการตั้งแต่ระดับปฐมภูมิถึงระดับตติยภูมิ มีเป้าหมายการพัฒนา ระบบบริการสุขภาพ 10 สาขา คือ หัวใจ ทารกแรกเกิด มะเร็ง อุบัติเหตุ ตาและไต จิตเวช 5 สาขาหลัก (สูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม อายุรกรรม และศัลยกรรมกระดูก) ทันตกรรม บริการปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และสุขภาพองค์กรวม และโรคไม่ติดต่อ (NCD) นอกจากนี้ยังพัฒนาความเชี่ยวชาญระดับสูงโดยจัดตั้งศูนย์ความเชี่ยวชาญในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป 4 สาขา ได้แก่ ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ และศูนย์ทารกแรกเกิดทั้งนี้ศูนย์ความเชี่ยวชาญเหล่านี้ต้องกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานและดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายการเชื่อมโยงบริการสุขภาพตั้งแต่ระดับปฐมภูมิถึงระดับตติยภูมินั้นครอบคลุมสถานบริการในเครือข่ายโดยจัดกลุ่มเครือข่ายบริการ 12 เครือข่ายแต่ละเครือข่ายครอบคลุม 4-8 จังหวัด¹

จากการเปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพดังกล่าวแล้วนั้นมิผลทำให้ผู้บริหารการพยาบาลต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการและการบริการการพยาบาลให้รองรับบริการสุขภาพที่มีความเฉพาะเจาะจงและซับซ้อนมากขึ้นโดยเฉพาะผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลที่ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และ

หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ต้องมีภาวะผู้นำเพื่อปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการการพยาบาลให้สามารถตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนตามเป้าหมายของระบบบริการสุขภาพ รวมทั้งเพื่อสร้างแรงจูงใจ โหม่งน้ำใจ และเสริมสร้างศักยภาพให้กับพยาบาล ผู้ปฏิบัติงานให้ร่วมมือร่วมใจและทุ่มเทความสามารถในการให้บริการการพยาบาล การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารการพยาบาล^{2,3,4} และการศึกษาความต้องการการพัฒนาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม^{5,6,7}

ในสภาพการณ์ปัจจุบันของบริบทโรงพยาบาลชุมชนที่เป็นสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิและระดับปฐมภูมิและต้องดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการสุขภาพตามมาตรฐานขององค์กรต่างๆ นั้น พยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ยังไม่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา งานและบริการการพยาบาลได้ จากประสบการณ์ของผู้วิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับต้นในโรงพยาบาลชุมชนขาดทักษะการนิเทศการพยาบาล ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ขาดทักษะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานมีข้อจำกัดในเรื่องของอัตรากำลังคนและงบประมาณที่จะจัดสรรให้กับการพัฒนาผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นที่มีความต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อให้มีศักยภาพรองรับการบริการสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยขอนแก่นเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลที่มีภารกิจหลักในการผลิตพยาบาลวิชาชีพและส่งเสริมความรู้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพได้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกหลักดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 7 ประกอบด้วย 4 จังหวัด คือ จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม และ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัยขอนแก่นสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่มี



คุณภาพ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลระดับสูงของโรงพยาบาลชุมชนในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นและเป็นประโยชน์ต่อคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นซึ่งเป็นสถาบันหลักในการวางแผนพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาและหลักสูตรฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารการพยาบาล

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาลด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้ และด้านทักษะของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลชุมชนที่อยู่ในเขตเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นทั้งหมด จำนวน 507 คน ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตเครือข่ายบริการที่ 7 ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง 60 เตียง 90 เตียง และ เท่ากับ/มากกว่า 120 เตียง ในจังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ จำนวน 61 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ **ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาล หน่วยงานหลักที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ลักษณะงาน เป้าหมายการพัฒนากระบวนการของโรงพยาบาล และการได้รับการอบรมหรือพัฒนาด้านภาวะผู้นำ **ส่วนที่ 2** แบบสอบถามสมรรถนะภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นที่ต้องการพัฒนา ประกอบด้วย ขั้วรายการที่ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความต้องการการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำด้าน

คุณลักษณะ จำนวน 6 ข้อ ด้านความรู้ จำนวน 12 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 16 ข้อ ใน 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับต้องการพัฒนามากที่สุด = 5 จนถึง ต้องการพัฒนาน้อยที่สุด = 1 และ **ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบเกี่ยวกับความต้องการการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น และความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำในขณะปฏิบัติงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

เนื่องจากแบบสอบถามการวิจัยเป็นแบบสอบถามความต้องการและเป็นแบบให้เลือกตอบ ผู้วิจัยจึงไม่ได้ตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม แต่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาล 1 คน พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าพยาบาล 1 คน พยาบาลวิชาชีพหัวหน้าหอผู้ป่วย 3 คน ผู้วิจัยปรับแก้แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น และขออนุญาตเก็บข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ดจำนวน 61 แห่งเมื่อได้รับข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือหัวหน้าพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่งในการส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นจำนวนทั้งสิ้น 507 ฉบับ โดยแบบสอบถามจะมีคำชี้แจงอาสาสมัครและแนบซองจดหมายติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเพื่อให้ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนมายังผู้วิจัย ภายใน 4 สัปดาห์หลังได้รับแบบสอบถาม

หลังจากส่งแบบสอบถามแล้วภายใน 4 สัปดาห์ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบ ผู้วิจัยจึงขยายเวลาการรวบรวมแบบสอบถามออกไปอีก 2 สัปดาห์ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมารวมทั้งสิ้น 404 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 79.6 เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พบว่า มีแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วน 387 ฉบับ (ร้อยละ 76.3) รวมระยะ



เวลาในการเก็บข้อมูล 6 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 30 กันยายน 2557 ถึง วันที่ 15 พฤศจิกายน 2557 หลังจากผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามและความถูกต้องของการบันทึกข้อมูลแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าเป็นโครงการที่เข้าข่ายไม่ต้องขอรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยและแบบฉบับชี้แจงอาสาสมัครไปพร้อมกับแบบสอบถามที่ส่งให้ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นเพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์การวิจัย และการเก็บรักษาข้อมูลในการตอบแบบสอบถามไว้เป็นความลับ รวมทั้งผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม ไม่ระบุชื่อ/ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใดนอกจากนั้น ผู้วิจัยยังระบุข้อมูลของผู้วิจัยที่ผู้บริหารการพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามสามารถติดต่อผู้วิจัยได้โดยตรงหากมีข้อสงสัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 96.4 อายุอยู่ในช่วง 41-50 ปีมากที่สุด ร้อยละ 61 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 46.2 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.4 อายุน้อยที่สุด 28 ปี อายุมากที่สุด 58 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 76 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 73.9 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาลมาแล้วในช่วง 1-10 ปี ร้อยละ 59.6 ระยะเวลาเฉลี่ยเท่ากับ 10.9 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 7.6 ระยะเวลาหนึ่งที่น้อยที่สุด 1 ปีระยะเวลามากที่สุด 31 ปี ผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดขอนแก่น ร้อยละ 36.2 ในโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ร้อยละ 58.9 ในหอผู้ป่วยในหรืองานผู้ป่วยใน ร้อยละ 21.2 เป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ ร้อยละ 96.1 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้างาน ร้อยละ 88.6 มีลักษณะ

การทำงานที่ต้องประสานงานกับโรงพยาบาลในเครือข่าย บริการสุขภาพที่ 7 ร้อยละ 87.3 การพัฒนาบริการสุขภาพของโรงพยาบาลที่ผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีเป้าหมายพัฒนาบริการด้านหัวใจและหลอดเลือด ร้อยละ 60.5 ผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและ/หรือการพัฒนาภาวะผู้นำ ร้อยละ 53.7

2. ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาล

2.1 ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีความต้องการการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาลด้านคุณลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD. = 0.71$) (ตารางที่ 1) และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาด้านคุณลักษณะที่มากที่สุดคือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.07$, $SD. = 0.79$) ค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาด้านคุณลักษณะที่น้อยที่สุดคือ ความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.78$, $SD. = 0.84$)

2.2 ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีความต้องการการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาลด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD. = 0.64$) (ตารางที่ 1) และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ความรู้ที่ต้องการพัฒนาในระดับมาก 5 อันดับแรก คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการพยาบาล ($\bar{X} = 4.11$, $SD. = 0.79$) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการผลลัพธ์ทางการพยาบาล ($\bar{X} = 4.11$, $SD. = 0.80$) 3) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารหรือการจัดการเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.04$, $SD. = 0.84$) 4) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพสมัยใหม่ ($\bar{X} = 4.04$, $SD. = 0.82$) 5) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาลและ ความรู้เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.03$, $SD. = 0.81$ และ $\bar{X} = 4.03$, $SD. = 0.85$ ตามลำดับ) ค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับโรคของผู้รับบริการในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.81$, $SD. = 0.76$)

2.3 ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาลด้านทักษะ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะภาวะ



ผู้นำทางการพยาบาลด้านทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD. = 0.63$) (ตารางที่ 1) และในรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทักษะที่ต้องการพัฒนาระดับมาก 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์/สังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.27$, $SD. = 0.74$) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและการคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.24$, $SD. = 0.77$) 3) ทักษะการจัดการความขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.19$, $SD. = 0.76$) 4) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.14$, $SD. = 0.79$) 5) ทักษะ การใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X} = 4.13$, $SD. = 0.99$) ค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ความต้องการพัฒนาทักษะการจัดการความเครียดของตนเอง ($\bar{X} = 3.79$, $SD. = 0.94$)

2.4 ความต้องการวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาลโดยการฝึกอบรมระยะสั้น ร้อยละ 59.9 รองลงมาคือ การพัฒนาภาวะผู้นำในขณะปฏิบัติงาน ร้อยละ 29.2 และการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ร้อยละ 10.3 ในกรณีที่ต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาการบริหารการพยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 47.5 และต้องการศึกษาในแผน ข โครงการพิเศษ มากที่สุด ร้อยละ 46.8 หากต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรระยะสั้นต้องการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลระยะสั้น 1-2 เดือน ร้อยละ 30.5 รองลงมาคือ หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการจัดการหรือการบริหารการพยาบาล ระยะเวลา 4 เดือน ร้อยละ 28.4 ต้องการฝึกอบรมในสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐในวันจันทร์ถึงวันศุกร์มากที่สุด ร้อยละ 36.2 รองลงมาคือ ฝึกอบรมที่ศูนย์การศึกษาภายใต้การกำกับของสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐใกล้สถานที่ทำงานของท่านและเรียนในสถาบันการศึกษานั้นๆในบางสัปดาห์ ร้อยละ 22.5 กิจกรรมที่ต้องการมากที่สุดในการฝึกอบรมคือ การฝึกสมรรถนะผู้นำ ร้อยละ 69.5 รองลงมาคือ การศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทบาทผู้นำกับผู้นำทางการพยาบาลที่มีความสามารถโดดเด่น ร้อยละ 63 และถ้าเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำในขณะปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องการการเป็นผู้มีหน้าที่ต้องให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ไข

ปัญหาให้กับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 74.9 รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายจากผู้บริหารที่สูงกว่าให้ตัดสินใจแก้ไข ปัญหา ร้อยละ 59.2

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นต้องการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาลโดยรวมทั้งด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้ และด้านทักษะในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้เพียง 1-10 ปี ประสบการณ์การทำงานบริหารยังไม่มากนัก และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้มีข้อจำกัดในการเรียนรู้จากประสบการณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และระบบการคิดที่จะพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการพัฒนาคุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์มีค่ามากที่สุดแสดงว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นต้องการพัฒนาให้ตนเองเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เนื่องจากการทำงานด้านการบริหารการพยาบาลในแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่มีการจัดสถานบริการสุขภาพเป็นเครือข่ายและให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนอย่างเชื่อมโยงกันโดยสถานบริการสุขภาพในแต่ละเครือข่ายนั้น ต้องกำหนดเป้าหมายการให้บริการที่ชัดเจนว่าเน้นการให้บริการด้านใดในกลุ่มเป้าหมายใด นอกจากนั้นกลุ่มประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนที่มีเป้าหมายการพัฒนาบริการสุขภาพสาขาหัวใจและหลอดเลือด และรองลงมาคือสาขาอุบัติเหตุและฉุกเฉิน การจัดบริการการพยาบาลให้มีคุณภาพจึงต้องการผู้บริหารการพยาบาลที่มีวิสัยทัศน์ที่จะสามารถกำหนดทิศทางในอนาคตได้ว่า การบริการการพยาบาลควรจะเป็นอย่างไรจึงจะตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างต่อเนื่องโดยประสานงานกับโรงพยาบาลในเครือข่ายทั้งในระดับที่สูงกว่าและในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน⁸ คุณลักษณะด้านนี้จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นต้องการพัฒนามาก

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาความรู้ในรายข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการ



พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพและความรู้เกี่ยวกับการจัดการผลลัพธ์ทางการพยาบาลมีค่ามากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะงานด้านการพัฒนาคุณภาพบริการการพยาบาลในโรงพยาบาลทุกระดับเป็นงานหลักในแผนยุทธศาสตร์ของกลุ่มการพยาบาลภายใต้การให้บริการการพยาบาลตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพและการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐานของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (สรพ.) รวมทั้งการรับรองคุณภาพการบริการการพยาบาลตามมาตรฐานของสภาการพยาบาลและสำนักการพยาบาล เน้นการจัดการผลลัพธ์การพยาบาลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ¹ ความรู้เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพและการจัดการผลลัพธ์ทางการพยาบาลจึงเป็นความรู้ที่ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นต้องใช้ ถึงแม้ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมในหลักสูตรภาวะผู้นำแต่เป็นหลักสูตรที่ไม่เฉพาะเจาะจงด้านการพยาบาล และความรู้เกี่ยวกับการจัดการผลลัพธ์ทางการพยาบาลนั้นเป็นศาสตร์ความรู้ที่ค่อนข้างใหม่ซึ่งในหลักสูตรระดับปริญญาตรียังไม่มีการสอน ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นจึงมีความรู้พื้นฐานไม่เพียงพอ นอกจากนั้นการนำความรู้เกี่ยวกับการจัดการผลลัพธ์ทางการพยาบาลไปใช้ในการจัดการคุณภาพบริการการพยาบาลสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลได้สร้างให้เกิดผลลัพธ์กับผู้ป่วยที่ดีขึ้นได้อย่างไรและผลลัพธ์ผู้ป่วยที่ดีจะเกิดขึ้นโดยขาดพยาบาลวิชาชีพไม่ได้เลย ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นจึงต้องการการพัฒนาความรู้ทั้งสองเรื่องนี้มากกว่าเรื่องอื่นๆ สภาการพยาบาลและสถาบันการศึกษาพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการจัดให้มีหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลนอกเหนือจากหลักสูตรที่เน้นการปฏิบัติการพยาบาล และควรจัดให้มีวิชาเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการพยาบาล การจัดการผลลัพธ์ทางการพยาบาล การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นวิชาแกนของหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตทุกสาขาวิชา

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและการคิดรวบยอด แสดงให้เห็นว่าทักษะ

การคิดเป็นทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น เพราะทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดรวบยอด และคิดอย่างเป็นระบบที่ดีจะช่วยให้สามารถวางแผนงาน ค้นหาสาเหตุของปัญหาและตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ดี ในบริบทการให้บริการสุขภาพที่เน้นเครือข่ายตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพนั้นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลชุมชนต้องทำงานตามนโยบายของโรงพยาบาลที่เน้นการให้บริการสุขภาพ 4 สาขาหลักให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ผู้บริหารการพยาบาลจึงจำเป็นต้องคิดวิเคราะห์ความสำเร็จของหน่วยงานตนเองอย่างเป็นระบบว่าจะดำเนินงานตามนโยบายอย่างไร รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถรองรับการบริการสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาหรือหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางควรจัดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ใช้การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ การคิดอย่างเป็นระบบและการคิดสร้างสรรค์ให้มากขึ้น

3. จากผลการศึกษาที่พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมระยะสั้น รองลงมาคือ การพัฒนาภาวะผู้นำในขณะปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ค่าเฉลี่ยของอายุเท่ากับ 46.2 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีประสบการณ์ทำงานและความมั่นคงในวิชาชีพแล้วประกอบกับมีครอบครัวที่ต้องดูแลไม่สามารถไปอบรมในระยะเวลานานได้ จึงต้องการการฝึกอบรมระยะสั้นและการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำในขณะปฏิบัติงานซึ่งไม่ต้องใช้เวลาในการพัฒนามากและสามารถดูแลครอบครัวไปพร้อมกันได้ เมื่อเทียบกับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาที่ต้องใช้เวลา การทบทวน การเรียนรู้ และค่าใช้จ่ายมากประกอบกับการขาดแคลนอัตราค่าจ้างส่งผลให้ลาศึกษาต่อได้ลำบาก แต่หากต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลโดยการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาพบว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อในสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล และต้องการศึกษาในแผนก โครงการพิเศษที่เรียนวันเสาร์และวันอาทิตย์ อาจเป็นเพราะผู้บริหารการพยาบาลเห็นว่าหลักสูตรสาขา



วิชาการบริหารการพยาบาลเป็นหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนที่มีประสบการณ์การบริหารหรือเตรียมที่จะเป็นผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ทางการบริหารการพยาบาลและเพิ่มพูนทักษะการบริหารการพยาบาลโดยเฉพาะ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีภาวะผู้นำทางการพยาบาลได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของบัณฑิต จันทรวิโรจน์ และ สุมาลี วิษยรัตน์⁷ ที่พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโททางการบริหาร และต้องการรูปแบบการจัดการศึกษาในวันเสาร์และวันอาทิตย์ และสอดคล้องกับการศึกษาของพัฒนา เศรษฐวัชรพานิช ธารารัตน์ ดวงแข และ กมลรัตน์ เทอร์เนอร์⁸ ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพสนใจศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในแผนการศึกษา และเรียนนอกเวลาราชการคือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ สถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนโครงการพิเศษที่เอื้อให้ผู้เรียนที่มีข้อจำกัดของการลาเรียนเต็มเวลามาเรียนได้ในวันเสาร์และอาทิตย์หรือวันที่ผู้เรียนสามารถมาเรียนได้โดยไม่กระทบกับงานประจำ

4. จากผลการศึกษาสอบถามความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลโดยการฝึกอบรมระยะสั้น พบว่า หากจะพัฒนาโดยการฝึกอบรมแล้วผู้บริหารการพยาบาลส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลระยะสั้น 1-2 เดือน ต้องการฝึกอบรมในสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐในวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และต้องการกิจกรรมการฝึกสมรรถนะผู้นำ กิจกรรมรองลงมาคือ การศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้บทบาทผู้นำกับผู้นำทางการพยาบาลที่มีความสามารถโดดเด่น และการศึกษาดูงานในองค์กรที่ประสบความสำเร็จและมีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและต่างประเทศ อาจเป็นเพราะภาระงานที่มากของผู้บริหารและนโยบายของโรงพยาบาลที่ทำให้ไม่สามารถเดินทางไปฝึกอบรมในระยะยาวได้ เช่น หลักสูตรอบรมที่มีระยะเวลาอบรม 4 เดือน แต่การอบรมระยะสั้นกว่า 4 เดือนจะนำไปเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารการพยาบาลที่จะก้าวสู่ระดับพยาบาลวิชาชีพที่สูงขึ้นหรือพยาบาลวิชาชีพที่จะก้าวสู่ตำแหน่งบริหารไม่ได้ ตามเกณฑ์ของสภาการพยาบาล การฝึกอบรมในสถาบันการ

ศึกษาเป็นแหล่งทรัพยากรที่ดีในการศึกษาค้นคว้าเพราะมีความพร้อมทั้งด้านห้องเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอนและห้องสมุด สำหรับวันเวลาในการอบรมนั้น จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่จัดหลักสูตรอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการจัดการทางการพยาบาลในสถานที่ปฏิบัติงานของผู้อบรมในวันศุกร์ เสาร์ และอาทิตย์พบว่า ผู้อบรมส่วนหลายคนประเมินว่า การจัดอบรมในวันศุกร์ เสาร์ และอาทิตย์ ทำให้ผู้อบรมรู้สึกเหนื่อยล้าเนื่องจากต้องทำงานในวันจันทร์ถึงพฤหัสบดีแล้วต้องอบรมต่อวันศุกร์ เสาร์ และอาทิตย์ ถ้าเรียนที่คณะพยาบาลศาสตร์วันจันทร์ถึงวันศุกร์และหยุดวันเสาร์-อาทิตย์จะไม่เหนื่อยล้ามาก จึงอาจเป็นเหตุผลที่ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นต้องการอบรมวันจันทร์ถึงวันศุกร์ สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงควรเน้นการจัดหลักสูตรฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง 4 เดือน แต่การจัดระยะเวลาอบรมอาจจะแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะละ 2 เดือน ระยะ 2 เดือนแรกอบรมที่สถาบันการศึกษา และ 2 เดือนหลังอบรมที่สถานที่ใกล้หน่วยงานของผู้เข้ารับการอบรมและสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหน่วยงานไว้สำหรับเป็นสถานที่ในการจัดอบรม

5. ผลการสอบถามความต้องการการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลในขณะปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาภาวะผู้นำโดยการเป็นผู้มีเทคนิคงานที่ต้องให้คำแนะนำช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้กับผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายจากผู้บริหารที่สูงกว่าให้ตัดสินใจแก้ปัญหา อาจเป็นเพราะการมีเทคนิคงานประกอบด้วยกิจกรรมการตรวจเยี่ยมทางการพยาบาล การประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การสอน การให้คำปรึกษาแนะนำ การแก้ปัญหา การสังเกต และการร่วมมือปฏิบัติงาน⁹ กิจกรรมเหล่านี้ต้องใช้ความรู้ทางการพยาบาลและการจัดการ รวมทั้งต้องใช้ทักษะการคิด การตัดสินใจและการประสานงานที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นได้ กลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในขณะปฏิบัติงานด้วย (On-the-job training) โดยเฉพาะการมอบหมายให้เป็นผู้มีเทคนิคการพยาบาลเพื่อเพิ่มทักษะการมีเทคนิคงาน มอบหมายให้รับผิดชอบ



โครงการต่างๆ และมอบหมายให้ตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของตนเอง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลชุมชนในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม และกาฬสินธุ์ ที่เสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ให้การสนับสนุนเวลาในการทำวิจัย ทำให้คณะผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จด้วยดี

References

1. Medical Department, Thai Bureau of Nursing. Nursing Service Standard in Hospital. 3rd edition. Nonthaburi: Thai Bureau of Nursing, Medical Department; 2008.
2. Bureau of Health Administration, Office of the Permanent Secretary. Service Plan. Health System Development Conference Handbook. February 29, 2012, at Miracle Grand Hotel, Bangkok; 2012.
3. Krairiksh M. Nursing leadership. KhonKaen: Klangnana; 2005.
4. Krairiksh M. Nursing administrator's competencies. Journal of Faculty of Nursing KhonKaen University 2006; 29(2): 53-60.
5. Leach LS, McFarland P. Assessing the professional development needs of experienced nurse executive leaders. Journal of Nursing Administration 2014; 44(1): 51-62.
6. Pieancharoen P, Fuangfookajorn V. Needs for education technology training of staff in Prince of Songkla University, Pattani Campus. Academic Services Journal, Prince of Songkla University 2004; 15 (2-3): 80-102.
7. Satewachranich P, Duangkae T, Turner K. Needs for continuing education of professional nurses working in Bangkok and metropolitan region. Journal of Health Science Research 2554; 5(1): 25-31.
8. Chatviroj B, Vittayarat S. The study of needs for training and education of teachers, administrators, and education personnel. Saktong: Humanities and Social Sciences Journal 2549; 12(1): 54-63.
9. Kaha C. Characteristics of school administrators that affect internal quality assurance regarding learners, The Office of Primary Education, Prachuabkirk region 1. Journal of Management and Development Mahasarakham University 2554; 3(2): 119-135.
10. Wanichpanchapol W, & Kittiratchadam S. Nursing management to quality: Nursing supervision. 1st edition. Bangkok: Samcharoenpanich; 2008.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำทางการพยาบาล โดยรวมด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้ และด้านทักษะของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น (N = 387)

ข้อที่	ความต้องการการพัฒนาสมรรถนะ	ความต้องการพัฒนา		
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1	ด้านคุณลักษณะ	3.91	.71	มาก
2	ด้านความรู้	3.97	.64	มาก
3	ด้านทักษะ	4.06	.63	มาก



Needs for Nursing Leadership Development of First-Line Managers in Community Hospitals, Health Service Network Zone 7 Ministry of Public Health*

Marisa Krairiksh PhD**

Apinya Jumpamool PhD***

Malinan Pimpisuthipong M.N.S.****

Abstract

The aims of this cross-sectional descriptive were to study levels of needs of nursing leadership development regarding personal characteristics, knowledge, and leadership skills and to study nursing leadership development needs regarding graduate studies, short course training, and on-the-job training of first-line managers. The study population was 387 first-line managers who were working in community hospitals located in four provinces of health service network zone 7: Roiet province, Khon Kaen province, Mahasarakham province, and Kalasin province. Nursing leadership development needs were assessed by a questionnaire which was developed by the researchers. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. The study results described high levels of overall and each item of nursing leadership development needs regarding personal characteristics, knowledge, and leadership skills. Personal characteristic of visionary had the highest mean value of needs. Quality management and nursing outcomes management were the knowledge that had the highest mean value. The highest mean value of needs for leadership skills development was analytical and synthesis thinking. Most of first-line managers wanted to develop their nursing leadership by attending in a short-course training program. If they wanted to develop their nursing leadership by studying in graduate program, they wanted to study in Master Program of Nursing Administration, and in program B studying in Saturday and Sunday which was practice-oriented program. The short-course training program most of them wanted to attend was a one or two-month nursing leadership training program. The training program conducted in school of nursing was the most desired program. Most of first-line managers preferred leadership competency training activity in the training program. Regarding on-the-job training, most of the managers needed to be nursing supervisors who had to advise and making decisions for nurses. Implications for nursing professional organizations and nursing education organizations were discussed.

Keywords: nursing leadership, nursing leadership development needs

*Research funding by Research and Training Center for Enhancing Quality of Life of Working-Age People, KhonKaen University.

**Associate Professor, Nursing Administration Department, Faculty of Nursing, KhonKaen University.

***Assistant Professor, Nursing Administration Department, Faculty of Nursing KhonKaen University.

**** Senior Nurse, Pol Hospital, KhonKaen Province