



โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน
An Online Training Program to Enhance Managerial Competencies of First Line
Nurse Managers in Private Health Care Business

มัทนิน พฤตธนาภัต^{1*} ชมสุภักค์ ครุฑทกะ² และ ดวงเดือน จันทร์เจริญ³

^{1,2,3} สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Mattanin Phrutthanapat^{1*} Chomsupak Cruthaka² Duangduen Chanchaoren³

^{1,2,3} Human Resource Development, Faculty of Human Resource Development,

Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author: mattanin.ph@gmail.com

Received: Feb 20, 2021 / Revised: Jun 2, 2021 / Accepted: May 20, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน (2) สร้างโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน และ (3) ประเมินโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 3 รอบ จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน เพื่อศึกษาสมรรถนะทางการบริหารและนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานการร่างโปรแกรม และนำโครงสร้างโปรแกรมให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้อง ปรับปรุงโครงสร้างโปรแกรมตามข้อเสนอแนะ นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน ใช้การทดลองแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ทดสอบก่อน-หลัง และหลังสิ้นสุดการทดลอง 8 สัปดาห์ รวมถึงประเมินจากผู้บังคับบัญชา เครื่องมือที่ใช้คือ (1) แบบทดสอบความรู้ (2) แบบประเมินสมรรถนะทางการบริหาร และ (3) ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .973 , .992 และ .969 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการประเมินความรู้หลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์กับหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 (2) สมรรถนะทางการบริหารจากการประเมินตนเอง หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะหลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์

คำสำคัญ: สมรรถนะทางการบริหาร; โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์; ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น

สูงกว่าหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) สมรรถนะทางการบริหาร โดยผู้บังคับบัญชาพบว่า หลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์มีสมรรถนะสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) ความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

Abstract

In this dissertation, the researcher examines (1) the managerial competencies of first line nurse managers in private health care business; constructs (2) an online training program to enhance the managerial competencies of the nurse managers under study; and evaluates (3) the constructed program. Studied the managerial competencies of first line nurse managers in private health care business from related documents and research. The experts' opinions were studied using the Delphi technique. Interviews were conducted with twenty-one experts. The draft program was inspected by five qualified persons for consonance and appropriateness. Then, the results from the evaluation of the draft program were used in an improvement of the draft program to be more appropriate and complete. Evaluated the constructed program by implementing it with the members of the sample population consisting of thirty first line nurse managers at a private hospital. The participants took a knowledge test, evaluated managerial competencies prior to and after the training with the technique of one group pretest & posttest design, and measured the retention eight weeks after the end of the training. They were evaluated for managerial competencies by their superiors prior to and eight weeks after the end of the training. The tools used were (1) The knowledge of the managerial competencies from the test, (2) Managerial competencies from self-evaluation and (3) The satisfaction with the constructed program, which have reliability at .973 , .992 and .969 respectively. The statistics used for data analysis were median, standard deviation and t-test. Findings showed the following. (1) The knowledge of the managerial competencies from the test after the experiment was found to be at a higher level than prior to the experiment at the statistically significant level of .05. The evaluation of knowledge eight weeks after the end of the experiment exhibited differences at no statistically significant level of .05. (2) Managerial competencies from self-evaluation after the experiment were found to be at a higher level than prior to the experiment at the statistically significant level of .05. The competencies eight weeks after the end of the experiment were at a higher level than after the experiment at the statistically significant level of .05. (3) The evaluation of managerial competencies by superiors eight weeks after the experiment was at a higher level than prior to the experiment at the statistically significant level of .05. (4) The satisfaction with the constructed program overall was at the highest level.

Keywords: Managerial Competencies; Online Training Program; First Line Nurse Managers

1. บทนำ

ธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชนได้รับผลกระทบจาก กระแส Digital transformation หรือ Technology disruption ที่เข้ามามีอิทธิพลและส่งผลต่อธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนอย่างรวดเร็ว รวมถึงการแพร่ระบาดของ COVID-19 ส่งผลกระทบทำให้พฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไปเกิดภาวะชีวิตวิถีใหม่ (new normal) รวมถึงมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการดูแล



ผู้ป่วยทั้งในลักษณะของการดูแลเชิงป้องกันและการรักษา การใช้ Health check-up application รวมถึงบริการให้คำปรึกษาสุขภาพผ่าน Online-platform แบบ Real-time การใช้เทคโนโลยีทางด้าน Telemedicine เมื่อธุรกิจต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สำหรับผู้บริหารพยาบาลระดับต้น ได้แก่ หัวหน้าแผนก หัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับบุคลากรพยาบาลระดับปฏิบัติการมากที่สุด และมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำทีมบริการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ (กัญญาตา ประจุศิลปะ, 2562) ความพยายามในการพัฒนาผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นผ่านโครงการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อไปสู่ตำแหน่งผู้นำที่สำคัญ (Sherman, 2013) เมื่อโลกเข้าสู่ยุคดิจิทัล การฝึกอบรมออนไลน์จึงเป็นนวัตกรรมที่สะดวกตอบโจทยความต้องการของผู้เรียน เอื้อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ที่ผ่านมายังไม่มีโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เฉพาะเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นซึ่งสอดคล้องกับความต้องการการเรียนรู้ในวัยผู้ใหญ่ เพิ่มขีดความสามารถของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นในด้านการบริหารจัดการสามารถเรียนรู้ และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และเป็นกรอบการประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่ตำแหน่งบริหารระดับสูงต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน

2.2 เพื่อสร้างโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน

2.3 เพื่อประเมินโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 30 คน ที่คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากผู้ที่ยินดีสมัครใจและเต็มใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ (online training program) ประกอบด้วย (1) การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (2) ออกแบบโปรแกรมฝึกอบรม (3) การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม (4) การนำ โปรแกรมฝึกอบรมไปใช้ และ (5) การประเมินโปรแกรมฝึกอบรม

3.3.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน ประกอบด้วย (1)สมรรถนะด้านการบริหารจัดการธุรกิจ (2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการตนเอง (3) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการทีม (4) สมรรถนะด้านการคิดและนวัตกรรม และ (5) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.3.3 ความพึงพอใจที่มีต่อการใช้โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 ได้สมรรถนะทางการบริหารที่ใช้เป็นกรอบการพัฒนาหรือเครื่องมือสำหรับประเมินสมรรถนะของพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นของธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน

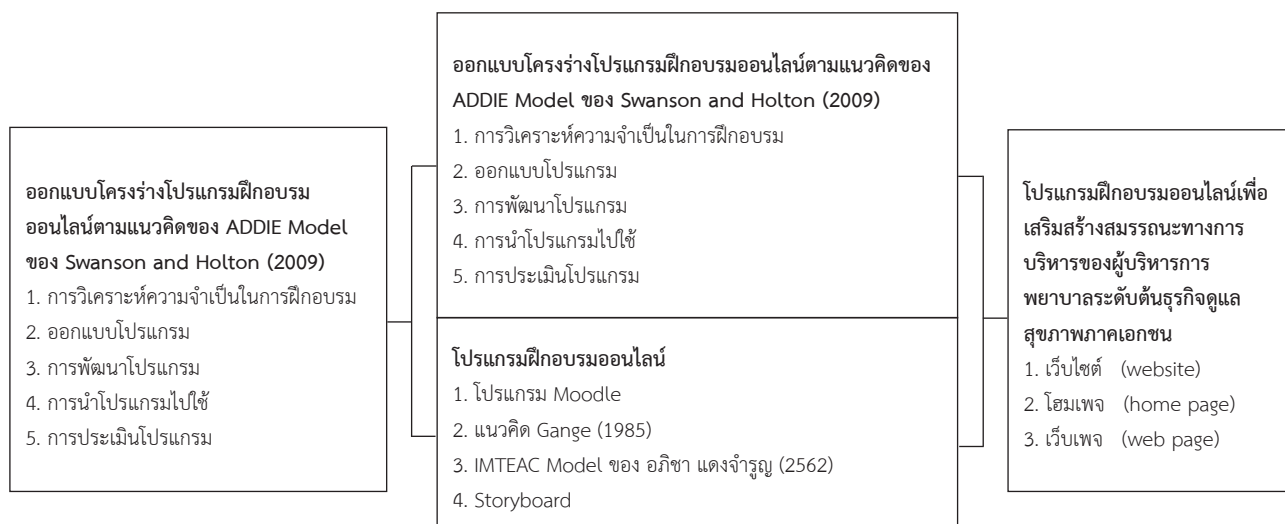
4.2 ได้ต้นแบบโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจ และสุขภาพภาคเอกชน ที่ผ่านการประเมินแล้ว และใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

4.3 สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการคัดเลือกผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นภาคเอกชน

5. การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของสภาการพยาบาลเป็นกรอบ และใช้แนวคิดของ American Organization of Nurse Executives (2015) และ Chase (2010) ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการธุรกิจ (2) ด้านการบริหารจัดการตนเอง (3) ด้านการบริหารจัดการทีม (4) ด้านการคิดและนวัตกรรม และ (5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ ตามแนวคิดของ ADDIE ของ Swanson and Holton (2009) โดยใช้โปรแกรม Moodle โดยออกแบบการเรียนการสอนแนวคิด Gange (1985) ประกอบด้วย 9 ขั้นตอนประกอบด้วย (1) เร่งเร้าความสนใจ ด้วยการเปิด VDO และคำถามปลายเปิด (2) บอกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (3) ทบทวนความรู้เดิม (4) นำเสนอเนื้อหาใหม่ (5) ชี้แนะแนวทางการเรียนรู้ (6) กระตุ้นการตอบสนองโดยมอบหมายงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (7) ให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (8) ทดสอบความรู้ใหม่โดยการทำแบบทดสอบหลังเรียน และ (9) สรุปและนำไปใช้ โดยสรุปองค์ความรู้ นำเสนอโครงการ รวมถึง บูรณาการแนวคิดของ IMTEAC Model ของ อภิชา แดงจำรูญ (2562) และใช้แนวคิดการประเมินของ Kirkpatrick (1994) โดยประเมิน 3 ระดับ คือ (1) ประเมินปฏิกิริยา (reaction) จากแบบประเมินความพึงพอใจ (2) ประเมินการเรียนรู้ (learning) จากแบบทดสอบความรู้ และ (3) ประเมินพฤติกรรม (behavior) จากการประเมินตนเอง และจากผู้บังคับบัญชา สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแสดงในภาพ 1

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



7. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะทางการบริหารจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย และใช้เทคนิค เดลฟาย 3 รอบ ผู้ให้ข้อมูลคือผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการพยาบาล (2) ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาหรือนักวิชาการทางการพยาบาล และ (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านปฏิบัติการพยาบาล รวม 21 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงและกำหนดคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์การวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในเทคนิคเดลฟาย รอบที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ขั้นตอนที่ 2 การสร้างโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์โดยนำข้อมูลที่ได้จากเทคนิคเดลฟายมาสังเคราะห์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับสร้างเนื้อหาของโครงสร้างโปรแกรม ประกอบด้วย (1) สภาพปัญหาและความจำเป็นของโปรแกรม (2) หลักการของโปรแกรม (3) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม (4) โครงสร้างของโปรแกรม (5) เนื้อหาของโปรแกรม (6) กิจกรรมและวิธีการอบรม (7) สื่อประกอบการอบรม และ (8) การวัดและการประเมินผล และตรวจสอบความเหมาะสมความสอดคล้องตามองค์ประกอบของโครงสร้างโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมโดยปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ โดยนำโปรแกรมไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 30 คน เครื่องมือคือแบบทดสอบความรู้เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ที่มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.3-0.77 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.47-0.73 และความเชื่อมั่น (KR 20) เท่ากับ 0.973 แบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร เป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.992 และ 0.969 ตามลำดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) เป็นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ควรมีค่าสูงกว่า 0.70 เป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ โดยเมื่อค่าที่ได้มีค่าใกล้ 1 แสดงว่าเครื่องมือมีความเที่ยงค่อนข้างสูง (สุวิมล ติรกานันท์, 2551) การดำเนินการทดลองโดยการใช้กลุ่มเดียววัดก่อน-หลัง และหลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการทดสอบค่าที

8. ผลการวิจัย

8.1 ผลการศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน พบว่าด้านการบริหารจัดการธุรกิจ มีค่ามัธยฐาน (Mdn) อยู่ระหว่าง 4.00-5.00 ซึ่งอยู่ในระดับความจำเป็นมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เท่ากับ 1 ทุกข้อ โดยมีสมรรถนะย่อย 20 รายการ ด้านการบริหารจัดการตนเอง มีค่ามัธยฐาน (Mdn) อยู่ระหว่าง 4.00-5.00 ซึ่งอยู่ในระดับความจำเป็นมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 โดยมีสมรรถนะย่อย 16 รายการ ด้านการบริหารจัดการทีม มีค่ามัธยฐาน (Mdn) อยู่ระหว่าง 4.00-5.00 ซึ่งอยู่ในระดับความจำเป็นมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 โดยมีสมรรถนะย่อย 19 รายการ ด้านการคิดและนวัตกรรม มีค่ามัธยฐาน (Mdn) อยู่ระหว่าง 4.00-5.00 ซึ่งอยู่ในระดับความจำเป็นมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ โดยมีสมรรถนะย่อย 7 รายการและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่ามัธยฐาน (Mdn) อยู่ระหว่าง 4.00-5.00 ซึ่งอยู่ในระดับความจำเป็นมากที่สุด และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 โดยมีสมรรถนะย่อย 8 รายการ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ผู้วิจัยนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดโครงสร้างของโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ต่อไป

8.2 ผลการสร้างโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน ด้วยการสร้างโปรแกรมที่ประกอบด้วยเนื้อหา 5 หน่วยการเรียนรู้ ได้แก่ หน่วยที่ 1 การบริหาร

จัดการธุรกิจ หน่วยที่ 2 การบริหารจัดการตนเอง หน่วยที่ 3 การบริหารจัดการทีม หน่วยที่ 4 การคิดและนวัตกรรม หน่วยที่ 5 เทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด (\bar{X} = 4.0-4.8) ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ทุกองค์ประกอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ปรับปรุงเนื้อหาและนำมาสร้างสตอรี่บอร์ด โดยใช้โปรแกรม Moodle

8.3 ผลการประเมินโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน ดังตาราง 1-2

ตาราง 1

ผลการเปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชนจากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ ก่อน (O1) กับหลังการทดลองใช้โปรแกรม (O2)

ความรู้	ก่อนการทดลองใช้โปรแกรม (O1)		หลังการทดลองใช้โปรแกรม (O2)		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความรู้ด้านการบริหารจัดการธุรกิจ	4.00	1.722	8.83	0.834	-14.538*	0.000
2. ความรู้ด้านการบริหารจัดการตนเอง	7.63	2.025	9.47	1.196	-5.298*	0.000
3. ความรู้ด้านการบริหารจัดการทีม	5.80	2.172	9.23	0.935	-8.769*	0.000
4. ความรู้ด้านการคิดและนวัตกรรม	4.60	1.993	8.77	1.006	-11.211*	0.000
5. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	6.53	2.649	9.33	0.844	-6.595*	0.000
รวม	28.57	7.551	45.63	2.484	-13.341*	0.000

* $p < .05$

จากตาราง 1 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 2

ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชนจากการประเมินตนเอง ก่อน (O1) กับหลังการทดลอง (O2)

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน	ก่อนการทดลอง (O1)		หลังการทดลอง (O2)		t	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความรู้ด้านการบริหารจัดการธุรกิจ	3.08	0.56	4.38	0.32	-14.869*	0.000
2. ความรู้ด้านการบริหารจัดการตนเอง	3.61	0.46	4.51	0.33	-10.455*	0.000
3. ความรู้ด้านการบริหารจัดการทีม	3.22	0.72	4.27	0.41	-7.855*	0.000
4. ความรู้ด้านการคิดและนวัตกรรม	2.84	0.69	3.81	0.44	-8.375*	0.000
5. ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.08	0.71	4.09	0.41	-7.604*	0.000
รวม	3.21	0.56	4.29	0.30	-11.517*	0.000

* $p < .05$

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน จากการประเมินตนเองหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



8.4 ผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน หลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์ สรุปได้ ดังนี้

8.4.1 ผลการประเมินความรู้จากแบบทดสอบ โดยภาพรวมหลังการทดลอง (O2) กับหลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์ (O3) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.4.2 ผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร จากการประเมินตนเอง หลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์ (O3) สูงกว่าหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.4.3 ผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร โดยผู้บังคับบัญชาหลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์สูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8.5 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การวัดและประเมินผล (\bar{X} = 4.86) การจัดการในหน่วยการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.85) เนื้อหาของโปรแกรมฝึกอบรม (\bar{X} = 4.79) คู่มือการใช้โปรแกรมออนไลน์ (\bar{X} = 4.79) กิจกรรมผ่านทางระบบออนไลน์ (\bar{X} = 4.73) ภาพเสียงและการใช้ภาษา (\bar{X} = 4.69) และการออกแบบจอภาพ (\bar{X} = 4.68) ตามลำดับ

9. สรุปและการอภิปรายผลการวิจัย

9.1 การศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน มีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

9.1.1 สมรรถนะด้านการบริหารจัดการธุรกิจ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 20 รายการ โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นควรมีความสามารถนำเครื่องมือทางธุรกิจมาใช้วิเคราะห์ SWOT ที่ส่งผลต่อองค์กรหรือหน่วยงาน รวมถึงวิเคราะห์ความต้องการของลูกค้าได้ สามารถออกแบบแผนดำเนินการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร สามารถควบคุมกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงาน สามารถบริหารจัดการต้นทุนได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ และมีมุมมองทางธุรกิจทันโลกยุคใหม่และการตลาดที่ทันสมัย ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชนนั้น ต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เทคโนโลยีและภาวะ COVID-19 ภายใต้อิทธิพลที่ไม่แน่นอนที่เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker (1974) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีสมรรถนะด้านบริหารจัดการที่มีการมองอนาคตระยะยาวได้อย่างมีทิศทาง สามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้ และสามารถบูรณาการทางธุรกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ The National Center for Healthcare Leadership (2017), American Organization of Nurse Executives (2015) และ American Nurse Association (2018) กล่าวว่าสมรรถนะหนึ่งของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ต้องมีสมรรถนะด้านธุรกิจ การจัดการเชิงกลยุทธ์และด้านการเงิน มีมุมมองด้านกลยุทธ์และสามารถวางแผนได้

9.1.2 ด้านการบริหารจัดการตนเอง พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 16 รายการ โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นควรมี แนวคิดแบบ Growth Mindset มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใฝ่เรียนรู้ เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นตัวอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม รักษากฎระเบียบและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence--EI) สามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและคนรอบข้างได้ สามารถปรับตัว (adaptability) เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว รู้จักและเข้าใจตนเอง (self-awareness) มีความยืดหยุ่น และมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อ

ตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นเป็นบุคคลสำคัญยิ่ง ต้องมีแนวคิดของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวไปพร้อมกับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ The National Center for Healthcare Leadership (2017) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นต้องมีความตระหนักรู้ (self-awareness) ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gunawan and Aunguroch (2016) พบว่า สมรรถนะทางการบริหารสำหรับผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นที่จำเป็นได้แก่ การพัฒนาตัวเอง (developing self) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ King (2014) พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลที่จำเป็นได้แก่ การนำตนเอง รวมถึงความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความสม่ำเสมอในการกระทำ ทักษะที่ดี และการเข้าใจเข้าถึงพนักงาน

9.1.3 ด้านการบริหารจัดการทีม พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 19 รายการ โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นควรมีความสามารถด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสัมพันธภาพทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความเป็นมิตร (interpersonal skill) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน สามารถเสริมพลังอำนาจ (empowerment) เปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และมองเห็นคุณค่าของบุคลากรเสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (collaboration) ทั้งนี้ เนื่องจากบริบทการทำงานของวิชาชีพการพยาบาลเน้นการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการสื่อสารที่หลากหลายทั้งการรายงานด้วยการพูดและการเขียนเพื่อเชื่อมโยงการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิด American Nurses Association (2018) กล่าวว่า ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีสมรรถนะด้านการนำผู้อื่น (leading others) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ King (2014) พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการทีมคือ การสื่อสารที่เรียบง่าย การมีส่วนร่วม การประสานความร่วมมือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดี เพื่อเกิดการดำเนินงานที่ราบรื่นไร้รอยสะดุด

9.1.4 ด้านการคิดและนวัตกรรม พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชนประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 7 รายการ โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นควรมีความสามารถ มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะการแก้ปัญหา (critical thinking and problem solving) มีทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (creativity and innovation) มีทักษะการคิดเชิงมนทัศน์ (conceptual thinking) มองภาพรวมได้ สามารถนำเครื่องมือพัฒนาคุณภาพมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทางการพยาบาลและปรับปรุงกระบวนการ (process and quality improvement) และสามารถออกแบบระบบงานภายใต้หลักการและเหตุผลที่เกิดจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงระบบ ทั้งนี้ เนื่องมาจากในยุคปัจจุบันการทำงานภาคเอกชนมีการแข่งขันกันสูง ดังนั้นในการดูแลผู้ป่วยนั้น ต้องเข้าใจเข้าถึง pain point ของผู้ป่วย เพื่อนำมาออกแบบกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นเป็นตัวจักรสำคัญในการทำภารกิจนี้ สอดคล้องกับแนวคิด Chase (2010) ศึกษาเรื่อง *Nurse manager competencies* กำหนดรูปแบบสมรรถนะที่สำคัญคือ สมรรถนะด้านการคิด การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อออกแบบระบบงานให้ทำงานมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Katz (1995) “Three Skills Model” พบว่า ทักษะการคิด (conceptual skills) ทำให้สามารถมององค์การได้ครบทุกมิติจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน

9.1.5 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 8 รายการ โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นควรมีความสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน สามารถนำข้อมูลมาใช้ตัดสินใจการบริหารจัดการได้ สามารถนำสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการจัดระบบบริการได้ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ และสามารถนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ เนื่องมาจากโลกยุคใหม่เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นยิ่งในการบริหารจัดการงานและการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิด



American Organization of Nurse Executives (2015) กำหนดสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอีกสมรรถนะหนึ่งที่มีความสำคัญ ต้องมีความเข้าใจระบบเทคโนโลยี เพื่อช่วยการตัดสินใจทางธุรกิจได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amendola (2008) พบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงข้อมูล การใช้สื่อออนไลน์

9.2 ผลการสร้างโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน ได้โครงร่างที่ประกอบด้วย ชื่อโปรแกรม สภาพปัญหาและความจำเป็นของโปรแกรม การสร้างโปรแกรม หลักการของโปรแกรม จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม และการวัดและการประเมินผล โดยกิจกรรมของโปรแกรมเน้นการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่าง พบว่า ภาพรวมของโครงร่างโปรแกรม มีความเหมาะสมมากที่สุด และมีความสอดคล้องของโครงร่างโปรแกรม ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้วิจัยออกแบบโปรแกรมมาจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่จำเป็นในการนำมากำหนดเนื้อหา และออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสมต่อการนำมาพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการสร้างโปรแกรม ADDIE Model ของ Swanson and Holton (2009) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน (1) วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (2) ออกแบบโปรแกรมฝึกอบรม (3) พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม (4) นำโปรแกรมฝึกอบรมไปใช้ และ (5) ประเมินโปรแกรม ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวัดน์ ทิพย์รส (2559) พบว่า โครงร่างโปรแกรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าทุกองค์ประกอบของโครงร่างโปรแกรมมีความเหมาะสมมากที่สุด และมีความสอดคล้องกันทุกประเด็น

9.3 ผลการประเมินโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชนมี ดังนี้

9.3.1 ผลการประเมินความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร จากแบบทดสอบพบว่า หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความรู้หลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์กับหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือสมรรถนะยังมีความคงทนอยู่ แสดงว่า โปรแกรมที่สร้างขึ้นส่งผลต่อความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ซึ่งเป็นผลมาจากการสร้างโครงร่างโปรแกรมที่ได้มีการวิเคราะห์ประเด็นความต้องการ มีการออกแบบการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ผู้เรียนอยู่กับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถเข้าเรียนรู้ได้ 24 ชั่วโมง เรียนซ้ำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธรัตน์ ต้นนุกิจ (2556) พบว่า ผู้บริหารพยาบาลระดับต้นมีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารหลังใช้ชุดฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการใช้ชุดฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความรู้หลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 12 สัปดาห์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าชุดฝึกอบรมมีความคงทน

9.3.2 ผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหาร จากการประเมินตนเอง พบว่า หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสมรรถนะหลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์สูงกว่าหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ โปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นมีการออกแบบโดยมีการนำเสนอผลงาน ลงมือปฏิบัติจริงเพื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพส่งผลต่อสมรรถนะในทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มยุรี กมลบุตร (2556) พบว่า ผู้บริหารพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีสมรรถนะหลังอบรมสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้ว 12 สัปดาห์ พบว่า สมรรถนะสูงขึ้น นั่นคือสมรรถนะยังมีความคงทนอยู่ แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพในการนำไปพัฒนาสมรรถนะ

9.3.3 ผลการประเมินสมรรถนะทางการบริหารโดยผู้บังคับบัญชาพบว่าสมรรถนะทางการบริหารหลังสิ้นสุดการทดลองผ่านไป 8 สัปดาห์สูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงว่าโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นส่งผลต่อสมรรถนะที่จำเป็น

ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ทั้งนี้ เป็นผลมาจากโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ ผู้เรียนสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้ตลอดเวลาตามต้องการ (relearn) ทั้งยังมี กิจกรรมที่เป็นโครงการพัฒนาคุณภาพที่ผู้เรียนนำเสนอ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิจลาวัลย์ ไทรสาขา (2561) พบว่า จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานและผู้จัดการมีพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักทุกด้านหลังอบรม 10 สัปดาห์สูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9.3.4 ผลการวัดความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้เนื่องมาจากโปรแกรมที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากโปรแกรม Moodle เป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นสูง ออกแบบช่วยให้ผู้เรียนเข้าถึงได้สะดวกเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เรียนซ้ำได้ตามต้องการ และเมื่อผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้สอนเอง มีประสบการณ์ตรงกับปัญหาในแต่ละด้าน มีการวัดและประเมินผลที่ซับซ้อนชวนให้คิดตลอดทุกคำถามเป็นการฝึกคิดถูกใจผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนรู้สึกชื่นชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิมล มั่นสุขผล (2557) พบว่า ผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจกับรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ในระดับมาก

10. ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

10.1 โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจำเป็นต้องใช้ความใฝ่รู้ วินัยในการเข้าใช้โปรแกรมอย่างสม่ำเสมอจึงสามารถเรียนรู้และเกิดผลดี ดังนั้น ควรกำหนดแผนพัฒนาและเวลาให้ชัดเจน

10.2 โปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง และค้นคว้าเพิ่มเติมในประเด็นที่สนใจ รวมถึงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดทักษะของผู้เรียน

10.3 การปรับปรุงเนื้อหาของโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ ควรพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันสมัย

11. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

11.1 ควรมีการศึกษาวิจัย เรื่องพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับกลางหรือระดับสูงธุรกิจดูแลสุขภาพภาคเอกชน

11.2 ควรมีการทำวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการพยาบาลระดับกลาง

11.3 ควรมีการศึกษาพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมออนไลน์ในรูปแบบอื่น ๆ โดยประยุกต์ใช้แอปพลิเคชันบนมือถือเพื่อเอื้อต่อการเข้าถึงการเรียนรู้ได้ง่ายและสะดวกสำหรับผู้เรียนในระดับผู้บริหาร

12. เอกสารอ้างอิง

กัญญาดา ประจุศิลป์. (2562). *การจัดการทางการพยาบาลและภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรวัดณ์ ทิพย์รส. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมสมรรถนะอาจารย์ใหม่ผ่านระบบออนไลน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิจลาวัลย์ ไทรสาขา. (2561). *โปรแกรมฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะหลักโดยใช้หลักการเรียนรู้จากการปฏิบัติสำหรับพนักงานสายการบินบางกอกแอร์เวย์*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภัทรารัตน์ ตันนุกิจ. (2556). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มยุรี กมลบุตร. (2556). *การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- วรวิมล มั่นสุขผล. (2557). การพัฒนารูปแบบฝึกอบรมออนไลน์โดยการเรียนรู้แบบร่วมกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะการออกแบบอีเลิร์นนิ่งเพื่อการเรียนการสอนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิชา แดงจำรูญ. (2562). จัดอบรมอย่างไรให้โดนใจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Amendola, M. L. (2008). *An examination of the leadership competency requirements of nurse leaders in healthcare information technology*. Retrieved June 20, 2020, from <https://search.proquest.com/docview/304320420?accountid=44787>
- American Nurses Association. (2018). *ANA leadership competency model*. Retrieved July 22, 2020, from <https://www.nursingworld.org/~4a0a2e/globalassets/docs/ce/177626-ana-leadership-booklet-new-final.pdf>
- American Organization of Nurse Executives. (2015). *Nurse manager competencies AONE*. Chicago: Author.
- Chase, L. K. (2010). *Nurse manager competencies*. Retrieved May 1, 2020, from <https://search.proquest.com/docview/920568781?accountid=44787>
- Drucker, F. P. (1974). *The practice of management*. New York: Harper & Row.
- Gagne, R. M. (1985). *The conditions of learning* (4th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Gunawan, J., & Aunguroch, Y. (2016). Managerial competency of first line nurse managers: A concept analysis. *International Journal of Nursing Practice*, 13(1), 1017-1020.
- Katz, R. L. (1995). Skills of an effective administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33-42.
- King, C. M. (2014). *Current and future leadership competencies of the perinatal nurse managers-leaders in west virginia's 27 delivery hospitals*. Retrieved May 31, 2020, from <https://search.proquest.com/dissertations-theses/current-future-leadership-competencies-perinata/docview/1616766783/se-2?accountid=44787>
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluation training programs: The four level*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Sherman, R. (2013). Too young to be a nurse leader?. *American Nurse Today*, 8(1), 34-37.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundation of human resource development* (7th ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- The National Center for Healthcare Leadership. (2017). *Health leadership competency model 3.0*. Retrieved June 10, 2020, from <https://www.nchl.org/>

