



การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

The development of competencies practice in training program for mentoring Village Health Volunteers

กฤษณา ภูพลผัน¹, นวลละอ อแสงสุข², ชมสุภัค ครุฑทกะ³ และบุญมี พันธุ์ไทย⁴

Kritsana Phuponpan¹, Nounlaor Saengsook², Chomsupak Cruthaka³ and Boonmee Punthai⁴

บทคัดย่อ

บทนำ : อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นบุคลากรที่สำคัญ ซึ่งจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการเป็นแกนนำ โดยเฉพาะเป็นพี่เลี้ยงอาสาสมัคร การเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพแก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่เข้มแข็งขึ้น

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาและพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และประเมินผลหลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรมสมรรถนะ การปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่พัฒนา

วิธีดำเนินการศึกษา : เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงคือ หัวหน้าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 93 คน และคัดเลือก จำนวน 30 คน ระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2561 ถึง มีนาคม พ.ศ. 2562 สถิติที่ใช้ แบบ Paired-Samples t- test

ผลการศึกษา : ผลการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ สมรรถนะความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ โครงร่างโปรแกรมฝึกอบรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.60-4.80 และความสอดคล้องของโครงร่างโปรแกรมฝึกอบรม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.60-1.00 ความเห็นผู้เชี่ยวชาญในโครงร่างโปรแกรมทุกองค์ประกอบของการฝึกอบรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และมีความสอดคล้องกัน โดยผลการประเมิน เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ทั้ง 3 ด้านในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสมรรถนะมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : สมรรถนะพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุข, โปรแกรมการฝึกอบรม

¹พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลนครขอนแก่น Nurse of Public Health BureauKhon Kaen Municipality

²รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Assoc.Prof.Dr.Faculty of Human resources development. Ramkhamhaeng university.

³รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท หญิง ดร. อาจารย์ประจำ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Assoc.Prof.Wg.Cdr.Dr. Faculty of Human resources development. Ramkhamhaeng university

⁴รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Assoc.Prof.Dr.Faculty of Education. Ramkhamhaeng university.

ABSTRACT

Introduction : The village health volunteers are the important personnel and required have the knowledge, understanding, and ability to be the mainstay in the aspect of the health and especially to be the mentor in the work performance for the village health volunteers.

Objective : This study and develop of competencies practice in a training program for mentoring village health volunteers.

Method : Research and Development (R&D). The specific sample groups was the head of the village health volunteers with practical experience Role of not less than 5 years, 93 persons and 30 people in Mueang District, Khon Kaen Province. In between January, 2018 - March, 2019. The statistic t-test in form of Pajred-samples.

Result : The evaluating after using the performance training program of according to the opinions of the experts, the average value is from 3.60-4.80. The consistency of the training program outline has a consistency index (0.60-1.00). Expert opinion in the program outline, all elements of training very element of training is appropriate to the highest level to the highest and are consistent. The evaluation results compare the performance of the village health volunteer mentors all 3 aspects at high level with statistical significance a .01 level. The performance was different. Without statistical significance and satisfaction high level.

Keywords : competencies practice , training program

ความเป็นมาของปัญหา

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำเป็นต้องมีสมรรถนะ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ตามที่ภาครัฐกำหนด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับบุคลากรองค์กรอื่นๆ การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กร หรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” ซึ่งหมายถึง สมรรถนะของบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร องค์กรใดที่มีทุนมนุษย์ที่ดีเลิศ ย่อมมีโอกาสที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ดีและเร็วกว่าคู่แข่ง¹ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นบุคลากรอันเป็นฟันเฟืองสำคัญในการพัฒนางานด้านสุขภาพ โดยเฉพาะงานสาธารณสุขมูลฐานที่จะช่วยสนับสนุนหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ สร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี เป็นตามนโยบายของกระทรวง

สาธารณสุข และพัฒนาประเทศชาติ

อาสาสมัครสาธารณสุข จึงต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสมรรถนะตนเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เทคนิคที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 7 เทคนิค¹ คือ การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action learning) มาตรฐานเปรียบเทียบ (Benchmarking) แฟ้มงานเพื่อการพัฒนา (portfolio) ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning center) การเรียนการสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วย (Computer assisted learning and teaching) การสอนงาน (Coaching) และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้อาสาสมัครเกิดความมั่นใจในศักยภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถเป็นที่ปรึกษา ด้านการดูแลสุขภาพเบื้องต้นสำหรับประชาชนในท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตาม



บทบาทการเป็นพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เนื่องจากสมรรถนะ คือการมีความสามารถตามความต้องการในแต่ละบทบาท ในองค์กรด้านสุขภาพที่หลากหลาย² โดยเชื่อว่า เมื่อบุคลากรมีสมรรถนะจะส่งผลต่อผลลัพธ์ที่กำหนดขององค์กร สมรรถนะจึงเป็นคุณสมบัติหรือปัจจัยการประเมินที่นิยมนำมาใช้วัดความสามารถของบุคลากรในปัจจุบัน และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในอนาคต³

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการเป็นพี่เลี้ยงของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการเป็นแกนนำด้านสุขภาพ ที่สามารถชี้แนะ แนะนำและส่งเสริม ให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทและความรับผิดชอบ ทำให้ประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบมีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์

ของการวิจัยนี้ เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 2) สร้างโปรแกรมฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 3) ประเมินโปรแกรมฝึกอบรมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ประกอบด้วยนักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข และหัวหน้าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน กลุ่มละ 3 คน ที่คัดเลือกตามคุณสมบัติในการวิจัย 2) นำข้อมูลที่ได้มาออกแบบร่างโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติ

งานของพี่เลี้ยงของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยมีการกำหนดส่วนประกอบสำคัญของโครงร่างโปรแกรมฝึกอบรมสมรรถนะ ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย หน่วยอบรม เนื้อหา กิจกรรม และวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผล ประเมินความเหมาะสม และความสอดคล้องของโครงร่างฝึกอบรมสมรรถนะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และปรับปรุงโครงร่าง ตามข้อเสนอแนะ จึงนำไปทดลองใช้และ 3) ประเมินโปรแกรมฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน เครื่องมือคือ แบบสอบถามประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.889 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่า ที

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 10 ข้อ ดังนี้ วางแผนงานโครงการอย่างมีส่วนร่วม, ประสานความร่วมมือทั้งในชุมชน และหน่วยงานภายนอกได้, บริหารความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน, มีทักษะในการบริหารงบประมาณเพื่อจัดแผนงานและกิจกรรมในการปฏิบัติงาน, ระดมการสนับสนุนต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่โดยใช้ทุนทางสังคมดำเนินงาน, มีทักษะในการบริหารงานแบบบูรณาการโดยใช้ความร่วมมือจากทุกฝ่าย, มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล, สนับสนุน และช่วยเหลือให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเกิดการเรียนรู้, บริหารเวลา งาน คน งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นต้นแบบของผู้ที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ

ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 10 ข้อ ดังนี้ เปิดโอกาสรับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ทางสาธารณสุข, กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองและทีม, คิดริเริ่มและประสานความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม, นำทีมงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย, แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ, ตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้, เป็นแบบอย่างที่ดีในความมุ่งมั่นในการทำงาน, สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์, นำการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพในงานที่รับผิดชอบ และมีความรอบรู้ในงานสามารถสอนงาน ฝึกทักษะและพัฒนาอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน ในการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 10 ข้อ ดังนี้ ประนีประนอมให้เกิดความรู้สึกที่ดีทั้งสองฝ่าย, เลือกใช้สื่อในการสื่อสาร ในงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ, ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากแหล่งต่างๆ ด้านสาธารณสุขให้กับอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน ในการดูแลเข้าใจอย่างถูกต้อง, สื่อสารโดยใช้ภาษาท่าทางแทนคำพูดเพื่อสะท้อนความรู้สึกที่ดีกับผู้รับข่าวสาร, เลือกใช้การสื่อสารทางบวกเพื่อเสริมพลังการทำงาน, เลือกใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารข่าวสารกับอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน เช่น เฟสบุ๊ก ไลน์กลุ่ม, ฟังและจับประเด็นสำคัญในการสนทนาได้อย่างถูกต้องและชัดเจน, เลือกใช้ภาษาที่เหมาะสมในการสื่อสารตามกาลเทศะ, แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลในการให้คำปรึกษาแนะนำและการสอนงานและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพี่เลี้ยงและอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน

ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมประกอบด้วยส่วนประกอบหรือองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ สภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาและหลักการของโปรแกรม จุดมุ่งหมายของโปรแกรม โครงสร้างหน่วยการฝึกอบรมของโปรแกรม ซึ่งในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วย หลักการและแนวคิด จุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ระยะเวลาของหน่วยการเรียนรู้ ขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมและวิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม เครื่องมือ วิธีการวัด

และประเมินผล สื่อประกอบการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมาย เครื่องมือ การวัดและประเมินผลการฝึกอบรม เกณฑ์การประเมินผล ผลการตรวจสอบคุณภาพโปรแกรมฝึกอบรม โดยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ด้านการวัดและประเมิน และด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวม 5 ท่าน โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของโครงสร้างโปรแกรมฝึกอบรม พบว่าโปรแกรมฝึกอบรมมีความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบของชุดฝึกอบรม มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .60-1.00 และมีความเหมาะสม ในระดับมากถึงมากที่สุด มีค่าอยู่ระหว่าง 3.60-4.80

ผลการประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หลังการนำไปทดลองใช้กับพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดขอนแก่น ที่ได้รับการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน มีดังนี้ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงทั้ง 3 ด้าน หลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังสิ้นสุดการฝึกอบรม 8 สัปดาห์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความคงทน และพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมอยู่ในระดับมากทุกรายการ

อภิปรายผล

หลังจากการศึกษาและจากการสนทนากลุ่ม สมรรถนะหลักทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าว ซึ่งทั้ง 3 สมรรถนะ มีความเกี่ยวข้องและสำคัญกับการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สามารถอธิบายได้ว่าสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยง อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ได้



รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ที่เลี้ยงจึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานของตนเอง และของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านควบคู่กัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองหรือองค์การกำหนดโดยเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย วิธีดำเนินการ เป็นต้น สอดคล้องกับการวิจัยของ สุปรณี ยมพุก⁴ ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 36 คน เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และยืนยันสมรรถนะโดยการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขด้านการบริหาร คือ การประสานงาน การวางแผนกลยุทธ์ และการคิดในเชิงวิเคราะห์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีทศ เจริญช่าง, สุวัฒนา เกิดมะม่วง และสุรินทร์ กลัมพากร⁵ ศึกษาสมรรถนะวิชาชีพการสาธารณสุขของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิไทย จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (key stakeholders) จำนวน 20 คน พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขมีสมรรถนะที่สังเกตได้ด้านการบริหาร คือ การวิเคราะห์ระบบงานสาธารณสุขและประเมินสุขภาพของชุมชน การวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของชุมชน การบริหารงานสาธารณสุข นอกเหนือจากนั้นยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Wakahiu⁶ เรื่องสมรรถนะที่เลี้ยงที่จำเป็นในการพัฒนาผู้หญิงในการเป็นผู้นำสตรีของเคนยา คือ การมอบหมายงาน การบริหารด้านการเงิน การบริหารเวลา การจัดการความเครียด และการเขียนรายงาน เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้เป็นกลยุทธ์พื้นฐานในการที่จะช่วยให้ส่งเสริมสตรีเคนยาสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ด้านความเป็นผู้นำ เป็นสมรรถนะที่สำคัญของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข เป็นการปฏิบัติงานกับกลุ่มบุคคล หรือบุคคลต่างๆ ที่มีการรับรู้ ความรู้ ความเชื่อ และค่านิยมที่แตกต่างกัน การที่พี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพจึงต้องแสดงออกถึง

พฤติกรรมความเป็นผู้นำให้ปรากฏ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจ และให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามสอดคล้องกับ พิชญากร ศรีปะโค⁷ ความเป็นผู้นำจะสะท้อนให้เห็นอิทธิพลความตั้งใจ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล การเปลี่ยนแปลงการมีจุดหมายร่วมกัน และการมีแรงจูงใจผู้ตาม ซึ่งคุณลักษณะเช่นนี้มีความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพต่อไป และสอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล⁸ เรื่องของในชุมชนท้องถิ่น ภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนทั้งที่เป็นทางการ และผู้นำที่ไม่เป็นทางการส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน ช่วยในการแก้ไข ป้องกัน หรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในชุมชนโดยเฉพาะในยามวิกฤติหรือมีภัยพิบัติ สอดคล้องกับ การวิจัยของ Skarbalienel⁹ สมรรถนะความเป็นผู้นำของพี่เลี้ยงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหากพี่เลี้ยงที่มีสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ จะทำให้พวกเขาปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ดีขึ้น และด้านการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ เป็นสมรรถนะสำคัญอีกด้านหนึ่ง เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขเป็นการปฏิบัติงานกับกลุ่มบุคคลต่างๆ จึงต้องใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ เพราะการสื่อสารช่วยให้บุคคลได้รับรู้ และเกิดความเข้าใจ โดยเฉพาะด้านสุขภาพ¹⁰ ระบุ ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านสุขภาพในชุมชน มีสมรรถนะสำคัญที่จะช่วยในการปฏิบัติงาน 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย การสนับสนุนผู้ป่วย (patient advocacy) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (effective communication) การทำงานเป็นทีม (team work) การดูแลบุคคลเป็นศูนย์กลาง (people-centred care) และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (continuous learning) สอดคล้องการศึกษาของ Mal carmey¹¹ โดยการทบทวนสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพชุมชน จากหน่วยงานด้านชุมชน 9 แห่งของสหรัฐอเมริกา คือ Minnesota, Michigan, Boston, Massachusetts, City of college of San Francisco, Texas , New York, New Mexico และ Ohio ได้ข้อสรุปสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้านสุขภาพชุมชน ที่เหมือนกันทั้ง 9 แห่ง คือ สมรรถนะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานด้าน

สาธารณสุขสามารถติดต่อ สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประจักษ์ กิก้อง¹² ที่พบว่า สมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบ ด้านความรู้ทางกระบวนการสื่อสาร องค์ประกอบด้านทักษะ การสื่อสาร องค์ประกอบด้านแรงจูงใจในการสื่อสาร และ องค์ประกอบด้านการรู้จักตนเอง ซึ่งองค์ ประกอบที่พบ ช่วย เสริมสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของอาสาสมัคร สาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น

การสร้างโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้านในการออกแบบขอบเขตเนื้อหาสาระของหน่วยการ เรียนของโปรแกรม และพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมใช้หลัก การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (adult learning)¹³ ประกอบด้วย รู้ในสิ่งที่จำเป็น (the need to know) เนื่องจากผู้เข้ารับ การฝึกอบรมคือพี่เลี้ยง อสม. จึงจำเป็นที่จะต้องมีความสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบ มโนภาพ แห่งตน (the learner's concept) ทำให้ผู้ใหญ่ประสบความสำเร็จ คือการอบรมด้วยความสมัครใจ การแสดง บทบาทของผู้เรียนที่เกิดจากประสบการณ์ (the role of learner's experience) กิจกรรมในการฝึกอบรม เป็น กิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์และนำปัญหา จากการทำงานมาใช้ในการอภิปราย การระดมสมอง และ ฝึกปฏิบัติรายบุคคล ความพร้อมในการเรียนรู้ (readiness to learn) การฝึกอบรมตามโปรแกรม มีการจัดเตรียม กิจกรรมที่เหมาะสมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประยุกต์ ประสพการณ์ และสิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ได้อย่างเต็มความ สามารถ มีการนำเสนอ และสรุปผลการเรียนทุกหน่วยการ เรียน มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่เหมาะสม (orientation to learning) โดยใช้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน หรือปัญหาที่เกิด ในชุมชนมาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขอย่างเป็นระบบ และการสร้างแรงจูงใจ (motivation) ในการ ออกแบบโปรแกรมให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ใช้ความระมัด ระวังและเตรียมการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้โปรแกรม สามารถสร้างเสริมสมรรถนะพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์วิทย์

แสนทอง¹⁴ ในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความรู้และทักษะในงาน มีขั้นตอน ดังนี้ กำหนดสิ่งที่ต้องรู้ และต้องทำเป็น โดยการสอบถามว่าผู้ดำรงตำแหน่งงานนั้น ควรมีความรู้และทักษะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน กำหนดหัวข้อหรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่เจาะจงลงไปว่า ความรู้หรือทักษะที่กำหนดไว้นั้นจะต้องอบรมหัวข้ออะไร บ้าง และ จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วนและกำหนดเวลาใน การฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ การกำหนดหลักสูตรการฝึก อบรมที่เฉพาะเจาะจงและสอดคล้องกับความรู้และทักษะที่ ต้องการในตำแหน่งนั้นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม¹⁵ ที่ระบุว่า การที่องค์การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม หรือจัดการฝึกอบรมขึ้นเอง เพราะมีความเชื่อว่า จะสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การหรือสามารถ พัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่ม มากขึ้น ถ้าการฝึกอบรมนั้นเป็นหลักสูตรที่ไม่มีความจำเป็น เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมแล้วผู้รับการฝึกอบรมก็ไม่สามารถ นำความรู้ ทักษะ และทัศนคติกลับมาแก้ไขปัญหาก็เกิด ขึ้นได้ การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมนอกเหนือจากการ กำหนดเนื้อหาให้สอดคล้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ต้องการ พัฒนาแล้ว ยังมีการค้นหาสภาพปัญหาและความจำเป็นใน การพัฒนาโปรแกรม มีการกำหนดจุดมุ่งหมายของโปรแกรม การจัดกิจกรรมการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม เครื่องมือ การวัด และประเมินผลการฝึกอบรม สอดคล้องกับ จำเนียร จวงตระกูล¹⁶ ที่ระบุว่า เมื่อวิเคราะห์ ประเมินและกำหนด ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่แท้จริงแล้ว ลำดับต่อมา คือ การออกแบบโครงการและหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อใช้เป็น แนวทางในการดำเนิน การอบรม ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมมีส่วน ประกอบที่สำคัญ คือ ชื่อหลักสูตร หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ หัวข้อที่จะฝึกอบรม วัตถุประสงค์ของแต่ละ หัวข้อ วิธีการฝึกอบรม สื่อ เวลา และการวัดประเมินผล สอดคล้องกับ Blanchard and Thacker¹⁷ ที่ระบุว่า หลักสูตรที่ดีควรมีการนำเสนออย่างเป็นระบบ มีการกำหนด หน่วยการฝึกอบรม รายวิชาที่จะใช้ วัตถุประสงค์ เทคนิค หรือวิธีการฝึกอบรม และระยะเวลาในการฝึกอบรม การ ออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ



พี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติ การทำงานเป็นกลุ่ม เทคนิค หรือวิธีการฝึกอบรม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และผู้เรียนกับวิทยากร จึงเป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดวงกมลสินเพ็ง¹⁸ กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ต้องจัดเนื้อหาสาระ จัดกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ให้ผู้เรียนฝึกการปฏิบัติให้ทำได้จริง สนับสนุนส่งเสริมให้บรรยากาศ สภาพแวดล้อม และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และศึกษา แห่มณี¹⁹ การจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นหลัก คำนี้ถึงความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดที่ผู้เรียนจะได้รับ และมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเต็มตัวและได้ใช้กระบวนการเรียนรู้ต่างๆ อันจะนำผู้เรียนไปสู่การเรียนรู้ที่แท้จริง สอดคล้องผู้สอนสามารถจัดการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมมีการบูรณาการแนวความคิดการออกแบบและพัฒนาโครงการฝึกอบรมจากแนวคิดของนักวิชาการที่เริ่มต้นจากการหาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการพัฒนา^{20,16} เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานสร้างโปรแกรมฝึกอบรม โดยมีการกำหนดองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาโปรแกรม หลักการของโปรแกรม จุดมุ่งหมายของโปรแกรมฝึกอบรม โครงสร้างของโปรแกรมฝึกอบรมสมรรถนะ กิจกรรมการฝึกอบรม เทคนิคการฝึกอบรม เครื่องมือการวัดและประเมินผลการฝึกอบรมและเกณฑ์การประเมินผล มีการประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการประเมินโครงสร้างโปรแกรมฝึกอบรมมีความเหมาะสมและความสอดคล้องกันทุกองค์ประกอบ แสดงให้เห็นว่า โครงสร้างโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ผู้วิจัยพัฒนา มีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปทดลองใช้

ผลการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นการนำโปรแกรมฝึกอบรม

ที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไขให้สอดคล้อง สมบูรณ์ตามข้อชี้แนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองจัดอบรมกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจำนวน 30 คน จังหวัดขอนแก่น แบบไปกลับ 3 วัน ในวันที่ 4-6 มกราคม พ.ศ. 2562 รวม 3 วัน พบว่า การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปตามเวลาที่กำหนด กลุ่มทดลองมีความสนใจและมีส่วนร่วมในการอบรม และเข้าร่วมการอบรมครบตามเวลาที่กำหนด พี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองก่อนและหลังการทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรมเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับชาญ สวัสดิ์สาส์²¹ ที่ระบุว่า การประเมินผลการฝึกอบรมจะต้องทำอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การประเมินผลการฝึกอบรม อาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ (1) การประเมินผลการฝึกอบรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ (end-of course evaluation) คือ ก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม และหลังการฝึกอบรมทันที และ (2) การประเมินผลการฝึกอบรมหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วระยะหนึ่งหรือการติดตามผลการฝึกอบรม (follow-up study) การติดตามผลการฝึกอบรมมีความสำคัญเพื่อให้ได้คำตอบที่สำคัญเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมที่ได้จัดไปแล้ว การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง หลังการใช้โปรแกรมฝึกอบรม สูงกว่าก่อนการใช้โปรแกรมฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบหลังการใช้โปรแกรมชุดฝึกอบรม กับสิ้นสุดการอบรม 8 สัปดาห์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ช่วยเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับการวิจัย²² ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีระดับคะแนนสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสตาร์ไทยหลังการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมมีระดับคะแนนเฉลี่ย สูงกว่าก่อนการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 และการประเมินความคงทน ของสมรรถนะ หลังผ่านการฝึกอบรม 8 สัปดาห์ พบว่า ระดับคะแนน สมรรถนะการปฏิบัติงานจากการประเมินตนเองของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และจากการประเมินของ เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสตาร์ไทย หลังการทดลองใช้ชุดฝึกอบรมไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างยังคงมีความคงทน ของสมรรถนะ สอดคล้องกับการศึกษา เรื่องการพัฒนา สมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการ ดำเนินงานด้านสุขภาพจิตชุมชน²³ โดยประเมินผลภายหลัง การทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีสมรรถนะหลัก สมรรถนะเชิงเทคนิค และสมรรถนะบริหารสูงขึ้นทุกสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ของเฮติ ที่พบว่าผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสุขภาพ ในชุมชน 126 คน ที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรม มีความรู้และความสามารถ กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการอบรมยังเสนอว่าควรมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้การทำงานของพวกเขาดูดีขึ้น และควรมีการสร้างโปรแกรมหรือหลักสูตร ที่ช่วยพัฒนาผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสุขภาพให้มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม และการยอมรับด้านวัฒนธรรม และสอดคล้องกับการวิจัยของขวัญใจ จิรัฐจินดา²⁵ ที่ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก สำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ผลการทดลองใช้รูปแบบ บุคลากรสาธารณสุขมี ผลคะแนนของการได้รับความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับ มากทุกรายการ สามารถอธิบายได้ว่า โปรแกรมฝึกอบรม มีคุณภาพขององค์ประกอบที่ถูกกำหนดไว้ในโปรแกรมทั้งด้าน ความสอดคล้อง และความเหมาะสม เมื่อนำไปทดลองใช้ฝึกอบรมจึงช่วยเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และเกิดความพึงพอใจ ในการเข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรม สอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ สุตามณี บุญจรัส²⁶ ศึกษา ประสิทธิภาพของ โปรแกรมการเรียนรู้เรื่องการตรวจคัดกรองสุขภาพ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน บ้านหนองแก ตำบลจระแม อำเภอมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า หลังการทดลองใช้โปรแกรมค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านของความพึงพอใจสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของขวัญใจ จิรัฐจินดา²⁵ ที่ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผลการประเมินการทดลองใช้โปรแกรมฝึกอบรม แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมฝึกอบรมมีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

1. ชูชัย สมितिไกร. การสรรหา คัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; 2552.
2. Marquis, B. L., & Huston, C. J.). Leadership roles and management function in nursing. Theory and application. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins ; 2006.
3. อารณ ภูวิทยาพันธ์. Competency-based Training Road Map (TRM). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซ็นเตอร์จำกัด; 2555.
4. สุปราณี ยมพุก.สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน ; 2554.



5. ปรีทัศน์ เจริญช่าง, สุวัฒนา เกิดม่วง และสุนิธร กลัมพากร. สมรรถนะวิชาชีพการสาธารณสุขของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิไทย. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข. 2557 ; 26(1): 40-51.
6. Wakahiu, J. Mentoring: A model for cultivating leadership competencies in Kenyan women religious. *Advancing Women in Leadership*, 2011 (33):132-141.
7. พิชญากร ศรีปะโค. การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล: การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก. 2557 ; 15(3), 1-8.
8. รัตติกรณ์ จงวิศาล. ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2559.
9. Skarbalienė, A. K. The correlations between mentor's leadership competencies and the functions performance by the mentor. *European Scientific Journal*, 2016;12 (8), 1-13.
10. World Health Organization. Strengthening a competent health workforce for the provision of coordinated/integrated health services. Denmark: WHO Regional Office for Europe; 2015.
11. Malcarney, Mary-Beth., Pittman, P., Quigley, L., Horton, K., & Seiler, N. The Changing Roles of Community Health Workers. *Health Service Research*, 2017; 52(Suppl 1): 360-382.
12. ประจักษ์ กิกก่อ. สมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. วารสารสักทอง มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2558 21 (2); 187-197.
13. Knowles, M. S., Holton, E. F., III., & Swanson, R. A. The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. 7th. Amsterdam, The Netherlands: Elsevier. 2011.
14. ณรงค์วิทย์ แสนทอง. มารู้จัก Competency กันเถอะ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซ็นเตอร์ จำกัด ; 2550.
15. สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ: Organization and management. พิมพ์ครั้งที่ 5 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์การพิมพ์ ; 2553.
16. จำเนียร จวงตระกูล. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล; 2553.
17. Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. Effective training: Systems, strategies, and practices. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice-Hall; 2007.
18. ดวงกมล สิ้นเพ็ง. การพัฒนาผู้เรียนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้:การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง:กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2 (ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : บริษัท วี. พรินท์ จำกัด; 2553.
19. ทิศนา แคมมณี. รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; 2552.
20. ชูชัย สมितिไกร. การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2551.
21. ชาญ สวัสดิ์สาลี. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรมสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมสัมมนา. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ ; 2551.

22. พรกุล สุขสด. การพัฒนาชุดฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2556.
23. ยุพิน หงส์วะชิน, อำนวย ปาอ้าย, เพ็ญภา กุลนภาดล และวราภรณ์ ไตรติลลันท์. การพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการดำเนินงานด้านสุขภาพจิตชุมชน. วารสารพยาบาลตำรวจ, 2556; 5(2): 1-13.
24. Knette, B. K., Slifko, S. E., Inman, A. G., & Silova, I. Training community health workers : an evaluation of effectiveness, sustainable continuity, and cultural humility in an educational program in rural Haiti. International Journal of Health Promotion and Education, 2017. 55(4), 177-188.
25. ขวัญใจ จิรัฐจินดา. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2557.
26. สุดาภรณ์ บุญจรัส. ประสิทธิภาพของโปรแกรมการเรียนรู้เรื่องการตรวจคัดกรองสุขภาพ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน บ้านหนองแกตำบลจระแม่อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา, 2557; 1 (3) :78-86