

รายงานการวิจัย

องค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ดารินทร์ ลิ้มตระกูล * สมพันธ์ หิญชีระนันท์** และ ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคต***

Limtrakul, D., Hinjiranant, S., & Suwonnakote, K.

The components of head nurse competencies at the tertiary level hospitals
in Prachuab Khiri Khan Province.

Thai Journal of Nursing, 63(2), 29-35, 2014.

Key Words: Head Nurse Competencies, Component of Competency, Head Nurse.

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพัฒนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 224 คน ในโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ และโรงพยาบาลหัวหิน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 0.90 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของCronbach ได้เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์

ตัวประกอบด้วยวิธีสกัดตัวประกอบหลัก หมุนแกนตัวประกอบอโรทอนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์

ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ 2) การจัดการเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาคุณภาพ 3) ภาวะผู้นำ 4) การบริหารจัดการ 5) ทักษะการสื่อสาร 6) คุณธรรมและจริยธรรม 7) ความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ และ 8) การติดต่อประสานงาน

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ โรงพยาบาลหัวหิน

**รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Abstract

The purpose of this research and development was to study the components of head nurse competencies and its variables that describe those major components at the Tertiary level hospital in Prachuap Khiri Khan Province. The sample of 240 registered nurses who have been working at least one year was selected using multi-stage sampling. The research instrument that was employed was a questionnaire with rate scale on frequency of important competencies of the head nurses. Its content validity index was 0.90 and the reliability of the instrument was calculated by the Cronbach's alpha coefficient which was at 0.98. Data were analyzed by Factor analysis using Orthogonal rotation by Varimax method.

The findings of this research was as follows: The eight components of head nurse competencies consisted of: 1) Modern human resource management, 2) Strategic management and Quality management, 3) Leadership, 4) Administration, 5) Communication skill, 6) Virtue and Ethics, 7) Professional expertise and 8) Coordination.

ความสำคัญของปัญหา

จากกระแสโลกาภิวัตน์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นสูง เป็นยุคของสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการแข่งขันอย่างรุนแรง และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น องค์การต่างๆ ต้องปรับตัวสู่สภาพแวดล้อมใหม่ เพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอด มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจุบันหลายองค์กรจึงกำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน จึงจำเป็นต้องประยุกต์แนวคิดของสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรส่วนใหญ่ ผลกระทบของการปฏิรูประบบราชการโดยมีจุดเน้นในการปรับลดอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการ ส่งผลต่อการลดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล การปฏิรูประบบสุขภาพโดยมีระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้มีจำนวนผู้ใช้บริการสุขภาพเป็นจำนวนมาก (วิภาวรรณ บัวสรวง, 2550) แรงกดดันในหลายด้านทั้งสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ความซับซ้อนและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น รวมทั้ง

ภาระงานที่เพิ่มขึ้น การจัดการให้พยาบาลมีความสามารถทำงานให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานในองค์การพยาบาล เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล (กรุณาวงษ์เทียนหลาย, 2548)

หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ขององค์กร Young และ Dulewicz (2005 อ้างถึงในรุ่งทิพา พิมพ์สัณกะ, 2549) พบว่าสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพเดียวกันแต่หากมีความแตกต่างกันในด้านบริบทของสภาพการณ์และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สมรรถนะในงานย่อมแตกต่างกัน นอกจากนี้สิ่งสำคัญคือมาตรฐานการประเมินต้องประเมินในสภาพความเป็นจริง อันประกอบด้วย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของแต่ละองค์กร (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา, 2548) จึงไม่สามารถนำระบบประเมินที่สำเร็จรูปและใช้ได้ผลดีกับองค์การหนึ่งมาใช้กับ

องค์การหนึ่งได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจค้นหาองค์ประกอบของสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

คำถามการวิจัย

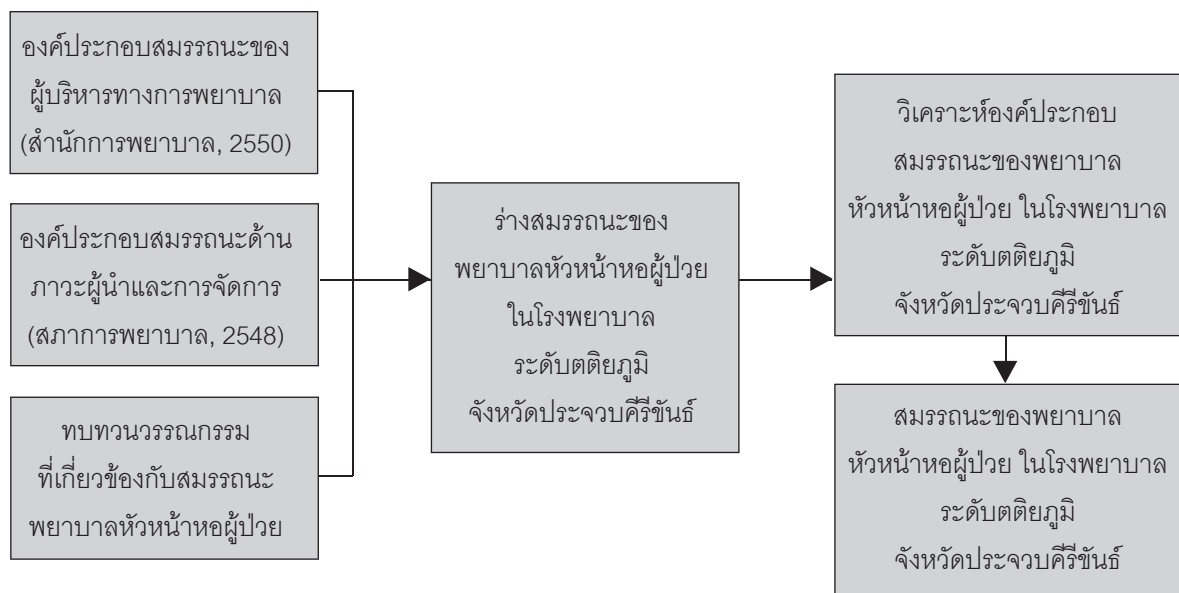
สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วยสมรรถนะอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

กำหนดองค์ประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย งานวิจัยนี้ได้ใช้สมรรถนะ

ของข้าราชการพลเรือนไทยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ที่ได้กำหนดต้นแบบสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานสำนักงานการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2550) ได้เขียนร่างสมรรถนะประจำกลุ่มงานของผู้บริหารทางการพยาบาลและสภาการพยาบาล (2548) ที่กำหนดสมรรถนะหลักของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในด้านภาวะผู้นำและการจัดการ รวมทั้งการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อนำมาสร้างสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และนำไปวิเคราะห์หาองค์ประกอบ (แผนภาพ 1)



แผนภาพ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (Research and development)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

หรือสูงกว่า และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลหัวหินจำนวน 271 คน และโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์จำนวน 235 คน รวม 506 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คนได้จากการสุ่ม

ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จากแต่ละโรงพยาบาลและแต่ละหอผู้ป่วย

เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย และสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวน 80 ข้อ ประกอบด้วย สมรรถนะ 8 ด้าน การตอบใช้แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแบบของ Likert (1976 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2546) กำหนดคะแนน 1 - 5

การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruency: IOC) ได้ค่าเท่ากับ 0.80 และ หาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ได้ค่าเท่ากับ 0.90 และนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คนที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เพชรบุรี หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.98

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ 169 และได้รับอนุญาตให้ทำวิจัยจากผู้อำนวยการของโรงพยาบาลหัวหินและโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยให้ข้อปฏิบัติทางจริยธรรมขั้นพื้นฐาน 3 ประการในการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ คือการขอความสมัครใจยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล การรักษาความลับของข้อมูลและการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดกับแหล่งข้อมูลอื่นเนื่องจากการที่ผู้ให้ข้อมูลให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล งานวิจัยดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม – กันยายน พ.ศ. 2556 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 240 ฉบับไปยังพยาบาลในกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคลและรับกลับคืนด้วยตนเอง ใช้เวลาระหว่างวันที่ 1-15 กันยายน พ.ศ. 2556 ได้แบบสอบถาม

คืนที่มีข้อมูลสมบูรณ์จำนวน 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.13

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor analysis) ชนิดการวิเคราะห์ตัวประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) การสกัด ตัวประกอบ (Factor extraction) ด้วยวิธีตัวประกอบหลัก (Principal component method) และหมุนแกนตัวประกอบ (Factor rotation) แบบออร์โธโกนอล (Orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) เกณฑ์การพิจารณาตัวประกอบใช้ค่าไอเกน (Eigen values) มากกว่า 1.00 แต่ละตัวแปรต้องมีน้ำหนักตัวประกอบ (Factor loading) ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ค่าร้อยละของความแปรปรวนสะสม 55% ขึ้นไป และตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบมีตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ตัวประกอบใช้ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) พบว่า มีค่าดัชนี KMO มีค่า 0.93 ซึ่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม

ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพเป็นหญิงร้อยละ 94.6 ร้อยละ 24.6 อยู่ในช่วงอายุ 26-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 95.1 ทำงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรมมากที่สุด ร้อยละ 16.1 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยศัลยกรรมและห้องผ่าตัดมีร้อยละ 11.6 และ 8.9 ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วงเวลา 1-5 ปีมากที่สุด ร้อยละ 40.2 รองลงมาคือ 6-10 ปี และ 11-15 ปี , 16-20 ปี มีร้อยละ 14.3 และ 12.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวประกอบพบว่า สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีจำนวน 78 ข้อ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 (ค่าต่ำสุด-สูงสุด

= 1.071 - 44.419) โดยมีองค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเกนสูงสุด สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 56.948 แต่ละองค์ประกอบมีข้อความอธิบายขององค์ประกอบตั้งแต่

3 ข้อขึ้นไป ทั้ง 8 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 74.152 (ตาราง 1)

ตาราง 1 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละความแปรปรวนสะสมของแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (n = 224)

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละความแปรปรวนสะสม
1	44.419	56.948	56.948
2	3.529	4.525	61.473
3	2.573	3.299	64.772
4	1.818	2.331	67.103
5	1.660	2.128	69.231
6	1.397	1.791	71.022
7	1.370	1.757	72.779
8	1.071	1.373	74.152

ผลการพิจารณาตั้งชื่อแต่ละด้านซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์กันโดยตั้งชื่อให้สื่อถึงองค์ประกอบทุกตัวของแต่ละสมรรถนะได้ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ มีจำนวน 19 ข้อ มีค่าน้ำหนักตัวประกอบอยู่ระหว่าง 0.432 - 0.808 2) สมรรถนะด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาคุณภาพมีจำนวน 20 ข้อ มีค่าน้ำหนักตัวประกอบอยู่ระหว่าง 0.452 - 0.759 3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ มีจำนวน 11 ข้อ มีค่าน้ำหนักตัวประกอบอยู่ระหว่าง 0.541 - 0.786 4) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการมีจำนวน 10 ข้อ มีค่าน้ำหนักตัวประกอบอยู่ระหว่าง 0.469 - 0.666 5) สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร มีจำนวน 5 ข้อ มีค่าน้ำหนักตัวประกอบอยู่ระหว่าง 0.448 - 0.652 6) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรมมีจำนวน 5 ข้อ มีค่าน้ำหนักตัวประกอบอยู่ระหว่าง 0.534 - 0.665 7) สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ มีจำนวน 4 ข้อ

มีค่าน้ำหนักตัวประกอบอยู่ระหว่าง 0.439 - 0.571 และ 8) สมรรถนะด้านการติดต่อประสานงานมีจำนวน 4 ข้อ มีค่าน้ำหนักตัวประกอบอยู่ระหว่าง 0.424 - 0.525

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มี 8 องค์ประกอบซึ่งเป็น 8 ด้านนั้นเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่ให้สำเร็จได้ดังเหตุผลต่อไปนี้

1. สมรรถนะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อเทคโนโลยีเนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการพัฒนาแบบบูรณาการ การเชื่อมโยงกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์เข้าเป็นเนื้อเดียวกันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อน

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงรอบด้านได้อย่างมั่นคง

2. สมรรถนะด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์และการพัฒนาคุณภาพเป็นสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารในองค์กร ปัจจุบันใช้เป็นแนวทางบริหารที่ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและอยู่รอด

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เป็นพื้นฐานและเป็นสมรรถนะหลักของวิชาชีพที่ต้องแสดงภาวะผู้นำและการบริหารจัดการตนเอง งานที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านบริการสุขภาพนั้นย่อมต้องการการเสริมทักษะด้านความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ และต้องให้การบูรณาการบทบาทของผู้นำและหน้าที่ในการบริหารจัดการ

5. สมรรถนะด้านทักษะการสื่อสาร เป็นทักษะหนึ่งของผู้บริหารทางการแพทย์ต้องมี ทั้งการพูด การฟัง และการเขียนเพื่อสื่อสารต่อบุคลากร และรับข้อมูลย้อนกลับได้ดี และจำเป็นต้องมีความ สามารถด้านภาษาอังกฤษ และภาษาสากลอื่นๆ เพื่อสามารถให้การพยาบาลข้ามวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

6. สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม วิชาชีพพยาบาล จริยธรรมมีความสำคัญมากเพราะจริยธรรมไม่ใช่หลักประกันคุณภาพของวิชาชีพเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ประกันถึงชีวิต ซึ่งผู้บริหารทางการแพทย์ในทศวรรษหน้าจะ

ต้องสร้างค่านิยมเชิงจริยธรรม เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ดีและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์

7. สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพ ความเป็นวิชาชีพเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารทุกระดับต้องมี (AONE, 2005) และพบประเด็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรับผิดชอบตนเองและวิชาชีพที่สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานให้ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง และการวางแผนพัฒนาตามบันไดวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล

8. สมรรถนะด้านการติดต่อประสานงาน ลักษณะงานด้านการพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อชีวิตมนุษย์ ต้องใช้ความละเอียดอ่อนและความเข้าใจบุคคล การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นพื้นฐานสำคัญที่ก่อให้เกิดความสามัคคี เกิดวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดบทบาทหน้าที่พยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และใช้ในแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ความสามารถในการทำงานและเตรียมความพร้อมของผู้บริหารการพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานพยาบาล. (2550). *หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ* (ฉบับร่าง). นนทบุรี: ผู้แต่ง.
- กรุณา วงษ์เทียนหลาย. (2548). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วย*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). *ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: พี เอ ลิฟวิ่ง.

- รุ่งทิวา พิมพ์สักกะ. (2549). กระบวนการจัดทำสมรรถนะทางการพยาบาล (Nursing competency) ของพยาบาล
กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วารสารพยาบาลทหารบก, 7(2), 3-8.
- วิภาวรรณ บัวสรวง. (2550). บทบาทหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่พึงประสงค์ ใน ทศวรรษหน้า
(พ.ศ. 2551-2560). วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. (2548). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540. กรุงเทพมหานคร:
ศรียอดการพิมพ์ .
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย. [ออนไลน์] ค้นเมื่อวันที่ 9
กุมภาพันธ์ 2554, จาก <http://www.ocsc.go.th>.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). การประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- American Organization of Nurse Executives (AONE). (2005). *AONE nurse executive competencies. Nurse
Leader*, 3(1), 15-22.