

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากตำรา บทความวิชาการ และเอกสารงานวิจัย รวมทั้งความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 ท่าน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบความเรียง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

- 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายและการวางแผนของกระทรวงสาธารณสุข
- 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาล
- 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของนักวิชาการในสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการพยาบาล

#### ตอนที่ 2 ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ในปี พุทธศักราช 2554 ที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

#### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และรอบที่ 3

#### ตอนที่ 4 เปรียบเทียบขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญกับที่นำมาเป็นแบบจำลองกรอบแนวคิด

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ ระดับนโยบาย และการวางแผนของกระทรวงสาธารณสุข

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายและการวางแผนของกระทรวงสาธารณสุข (n = 7)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	7	100.00
รวม	7	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	7	100.00
รวม	7	100.00
องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่		
กองการพยาบาล	2	28.58
สภากาการพยาบาล	3	42.86
สำนักวิชาการสาธารณสุข	1	14.29
สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล	1	14.29
รวม	7	100.00

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายและการวางแผนทั้งหมดเป็นเพศหญิง ร้อยละ 100.00 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 100.00 ปฏิบัติงานในสภากาการพยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 42.86 รองลงมา คือปฏิบัติงานในกองการพยาบาล ร้อยละ 28.58 เนื่องจาก สภากาการพยาบาลและกองการพยาบาลเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องมากที่สุดในระดับนโยบายและการวางแผนของพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จึงคัดเลือกได้ผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งอยู่ในสภากาการพยาบาลและกองการพยาบาลมาก

## 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ ระดับผู้บริหาร การพยาบาลในโรงพยาบาล

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของผู้เชี่ยวชาญ ระดับผู้บริหารการพยาบาลใน  
โรงพยาบาล (n = 7)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	7	100.00
รวม	7	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	7	100.00
รวม	7	100.00
ตำแหน่งด้านการบริหาร		
หัวหน้าพยาบาล	3	42.86
ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล	3	42.86
หัวหน้าหอผู้ป่วย	1	14.28
รวม	7	100.00

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งหมด เป็นเพศหญิง ร้อยละ 100.00 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 100.00 มีตำแหน่งด้านการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาล คือ หัวหน้าพยาบาล ซึ่งมีจำนวนเท่ากับผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล คือ ร้อยละ 42.86 เนื่องจากหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรพยาบาลในโรงพยาบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงคัดเลือกได้ผู้เชี่ยวชาญที่มีตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลและผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของ นักวิชาการในสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการพยาบาล

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของ นักวิชาการในสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการพยาบาล (n = 6)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	6	100.00
รวม	6	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาเอก	4	66.67
ปริญญาโท	2	33.33
รวม	6	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ		
รองศาสตราจารย์	3	50.00
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	33.33
อาจารย์	1	16.67
รวม	6	100.00

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการในสถาบันการศึกษาทั้งหมด เป็นเพศหญิง ร้อยละ 100.00 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอกมากที่สุดคือ ร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ ปริญญาโท ร้อยละ 33.33 มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์มากที่สุด คือ ร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 33.33 การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการในสถาบันการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์มากที่สุด เพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่ศึกษามากที่สุด

## ตอนที่ 2 ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปี พุทธศักราช 2554 ที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 ท่าน ที่จำแนกเป็นผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายและการวางแผนของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 7 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาล จำนวน 7 ท่าน และนักวิชาการในสถาบันการศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการพยาบาลจำนวน 6 ท่าน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา ได้ผลสรุปดังนี้

ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ประกอบด้วยขอบเขตการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการบริหารทั่วไป
2. ด้านการบริหารบุคลากรและการพัฒนา
3. ด้านการบริการและการพัฒนาคุณภาพ
4. ด้านวิชาการและการวิจัย
5. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ด้านการพัฒนาวิชาชีพและองค์วิชาชีพ

ในแต่ละด้าน หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ มีขอบเขตการปฏิบัติงาน ดังนี้

**ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไป** หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้อง

1. มีส่วนร่วมในกำหนดนโยบายและการวางแผนของโรงพยาบาล โดยให้ข้อมูลของหน่วยงานและสามารถชี้แจงแก่ผู้บริหารระดับสูงเพื่อตัดสินใจ
2. จัดทำแผนงานประจำปี ของหน่วยงาน ที่สอดคล้องกับแผนงานของโรงพยาบาล เกี่ยวกับแผนพัฒนาคุณภาพบริการ แผนอัตรากำลัง แผนพัฒนาบุคลากร แผนจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ และแผนปรับปรุงอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม
3. บริหารจัดการสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้ 1) วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้เพียงพอ พร้อมใช้งาน รวมทั้งบำรุงรักษา และใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ 2) อาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ 3) บริหารงบประมาณโดยการวิเคราะห์หาความคุ้มค่า

4. บริหารงานภายในหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีการพูดคุย ปรึกษาหารือร่วมกัน รวมทั้งแจ้งข้อมูลข่าวสารจากฝ่ายบริหารให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนา

5. ตัดสินใจและแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ชับซ้อนของหน่วยงาน

6. จัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผล

ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคลากรและการพัฒนา หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้อง

1. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลแต่ละระดับ ออกมาเป็นเอกสารที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ และมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2. จัดอัตรากำลัง ในการปฏิบัติงาน ให้มีสัดส่วนเหมาะสม กับความต้องการพยาบาลของผู้ใช้บริการและปริมาณงาน โดยคำนึงถึงความผสมผสานของบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในหลายระดับ และมอบหมายงานให้เหมาะสมตามระดับความรู้ ความสามารถ และขอบเขตความรับผิดชอบ

3. ให้อิสระแก่บุคลากรในหน่วยงานในการจัดการงานด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรกำหนด

4. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ร่วมกับผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้ 1) ปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน 2) ฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 3) จัดส่งและหมุนเวียนให้บุคลากรได้รับการอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล 4) สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อตามนโยบายและแผนงานของโรงพยาบาล 5) พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในศาสตร์ที่หลากหลายและเหมาะสมกับยุคสมัย 6) พัฒนาให้บุคลากรมีความชำนาญเฉพาะทางในสาขาการพยาบาลที่รับผิดชอบ 7) สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง 8) สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำแฟ้มสะสมงานและใช้ในการพัฒนาตน

5. ให้โอกาสบุคลากร ในการแสดงความสามารถ และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ

6. จัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน และจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกันในหน่วยงาน

7. ประเมินผลการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยให้มีความยุติธรรม สามารถเปิดเผยได้ และใช้การประเมินผลจากทุกฝ่าย

**ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริการและการพัฒนาคุณภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้อง**

1. สนับสนุนการใช้ความรู้ขั้นสูงในศาสตร์ทางการแพทย์ ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัย ประสานกับความชำนาญทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม คอยเฝ้าระวังและคาดการณ์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย สามารถวางแผนป้องกันและช่วยเหลือได้ถูกต้อง ทันเหตุการณ์ รวมทั้งดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเมื่ออยู่ในภาวะวิกฤติให้ได้รับความปลอดภัย โดยอาศัยข้อมูลในครอบครัว/ในชุมชนของผู้ป่วย ประกอบการวางแผนดูแล รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีส่วนร่วมในการวางแผนการรักษา ปฏิบัติการดูแล วางแผนจำหน่าย และตัดสินใจในการรักษาตนเองด้วย

2. ปรับปรุงมาตรฐานการพยาบาลให้เหมาะสม ตอบสนองต่อปัญหาสาธารณสุข โดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย รวมทั้งสนับสนุนและควบคุมกำกับปฏิบัติการพยาบาลให้ได้ตามมาตรฐาน

3. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ โดยการ 1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับวิชาชีพอื่น 2) ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน 3) แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน 4) สนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์เป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูลแก่ทีม 5) จัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกันในการวางแผนการรักษา

4. จัดระบบการเฝ้าระวังการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการพยาบาลโดย ส่งเสริมงานป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ กระตุ้นให้บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงสิทธิ คุณค่า ความเป็นมนุษย์ และจริยธรรมในการให้บริการ

5. ส่งเสริมการนันทนาการและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้

6. จัด และสนับสนุนโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลตนเอง ของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน โดยใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่

7. พัฒนาระบบการดูแลให้เป็นการดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงระบบการส่งต่อให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริม สนับสนุน สถานบริการด้านสุขภาพที่อยู่ในเครือข่าย ให้มีศักยภาพในการดูแลอย่างต่อเนื่องและสามารถให้บริการเชิงรุก

**ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านวิชาการและการวิจัย หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้อง**

1. จัดทำคู่มือการบริหาร คู่มือปฐมนิเทศ ระเบียบและวิธีปฏิบัติของหน่วยงาน และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ รวมทั้งจัดหาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่มีประโยชน์ไว้ใช้ในหน่วยงาน

2. จัดให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันทางด้านวิชาการ ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลอย่างสม่ำเสมอ และให้ความรู้ ให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่บุคลากรทางการแพทย์พยาบาล ที่มีสุขภาพ ผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน

3. เขียนและเผยแพร่ผลงานวิชาการต่อสาธารณชน

4. ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร จัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติและประเมินผลรวมทั้งอำนวยความสะดวกในการเป็นแหล่งฝึกเพื่อหาความรู้และประสบการณ์

5. สนับสนุนบุคลากรในการทำวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของประชาชน ที่รับผิดชอบ ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยที่มีประโยชน์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำวิจัยและแลกเปลี่ยนความรู้ ตลอดจนจัดหาทรัพยากรหรือแหล่งทุนสนับสนุนบุคลากรในการทำวิจัย

**ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ** หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้อง พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ใช้สารสนเทศด้านการบริหารช่วยในการวางแผนและตัดสินใจ เป็นต้น เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในการใช้เทคโนโลยีในหน่วยงาน และจะต้องมีส่วนร่วมกับผู้บริหารระดับสูงในการพิจารณาคัดเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในหน่วยงาน

**ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาชีพและองค์วิชาชีพ** หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้อง พัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติการพยาบาลเชิงวิชาชีพ สุขภาพร่างกายที่แข็งแรง รวมถึงบุคลิกภาพและการแต่งกายที่ดี จะต้องเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์วิชาชีพการพยาบาล และสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลทุกคนเข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วย ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนองค์วิชาชีพการพยาบาล รวมทั้งสร้างโอกาสในการเสนอผลงาน ร่วมประชุม และแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชน



### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และรอบที่ 3

จากการที่ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอเป็นแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงระดับความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐาน ค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานและฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบความเรียงจำแนกตามรายด้าน ดังนี้

- 3.1 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไป
- 3.2 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3.3 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริการและการพัฒนาคุณภาพบริการ
- 3.4 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านวิชาการและการวิจัย
- 3.5 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.6 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาชีพ

### ตอนที่ 3.1 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไป

ตาราง 4 ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
1	มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจและการวางแผนของโรงพยาบาล โดยการให้ข้อมูลของหน่วยงานและเสนอแนวคิดหรือแนวทางการดำเนินงานแก่ผู้บริหาร	4.87	0.63	0.63
		4.97	0.53	0.53
2	บริการการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ให้จ่ายอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	4.71	0.79	0.98
		4.91	0.59	0.59
3	ควบคุม ดูแลอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.77	0.73	0.84
		4.94	0.56	0.56
4	เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน	4.77	0.73	0.84
		4.94	0.56	0.56
5	จัดทำสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนประจำปีเพื่อใช้ประเมินผล รวมทั้งเสนอเป็นข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง	4.87	0.63	0.63
		4.94	0.56	0.56
6	จัดทำแผนงานประจำปีที่ตอบสนองเป้าหมายของหน่วยงานและโรงพยาบาล ในเรื่องต่างๆต่อไปนี้			
6.1	แผนพัฒนาคุณภาพบริการ	4.97	0.53	0.53
		5.00	0.50	0.50
6.2	แผนอัตรากำลัง	4.91	0.59	0.59
		4.94	0.56	0.56
6.3	แผนพัฒนาบุคลากร	4.91	0.59	0.59
		4.94	0.56	0.56
6.4	แผนจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้	4.87	0.63	0.63
		4.91	0.59	0.59
6.5	แผนปรับปรุงอาคาร สถานที่ และสิ่งแวดล้อม	4.77	0.84	0.73
		4.91	0.59	0.59

ตาราง 4 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(No-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
6.6	แผนงานวิชาการ	4.77	0.73	1.26
6.7	แผนงบประมาณ	4.77	0.73	1.05
7	บริหารจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ดังนี้			
7.1	มีปริมาณเพียงพอและสอดคล้องกับการใช้งาน	4.87	0.63	0.63
		5.00	0.50	0.50
7.2	มีสภาพพร้อมใช้งาน	4.94	0.56	0.56
		5.00	0.50	0.50
7.3	มีระบบการบำรุงรักษาที่มีประสิทธิภาพ	4.87	0.63	0.63
		5.00	0.50	0.50
7.4	ในการแบ่งปันและใช้ร่วมกับหน่วยงานอื่น	4.77	0.73	0.84
		4.94	0.56	0.56
8	จัดประชุมในหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงนโยบายจากฝ่ายบริหาร พุดคุยปัญหา เพื่อหาแนวทางปรับปรุงพัฒนา งาน	4.94	0.56	0.56
		5.00	0.50	0.50
9	ตัดสินใจและแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนของหน่วยงาน	4.87	0.63	0.63
		4.97	0.53	0.53
10	พัฒนาระบบการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.94	0.56	0.56

(ขอบเขตการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 หมายความว่า เป็นขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้เพิ่มเติมในแบบสอบถามรอบที่ 3 ตามข้อเสนอนะของผู้เชี่ยวชาญ)

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า

1. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไป จำนวนทั้งหมด 9 งาน มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 งาน

2. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไป จำนวนทั้งหมด 10 งาน มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุดทั้ง 10 งาน

### ตอนที่ 3.2 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตาราง 5 ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
11.1	ร่วมกับกลุ่มงานการพยาบาลในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลทุกระดับเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน	4.94	0.56	0.56
		5.00	0.56	0.50
11.2	ร่วมกับกลุ่มงานการพยาบาลกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรแต่ละระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านเฉพาะทาง	4.94	0.56	0.56
12	ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงและเป็นปัจจุบันเสมอ	4.87	0.63	0.63
		4.97	0.53	0.53
13	มอบหมายงานให้เหมาะสมตามระดับความรู้ ความสามารถและขอบเขตงานที่รับผิดชอบ	4.94	0.56	0.56
		5.00	0.50	0.50
14	จัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับความต้องการพยาบาลของผู้ใช้บริการและปริมาณงาน	4.94	0.56	0.56
		4.97	0.53	0.53
15	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรพยาบาลทุกระดับโดย			
15.1	ปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน	4.91	0.59	0.59
		4.97	0.53	0.53
15.2	สำหรับหน่วยงานเฉพาะทางจัดฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน	4.82	0.68	0.71
		4.97	0.53	0.53
15.3	ฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	4.87	0.63	0.63
		4.94	0.56	0.56
15.4	จัดการให้บุคลากรทุกคนได้รับการศึกษา/อบรม ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล เหมาะสมกับภาระงาน	4.77	0.73	0.88
		4.94	0.56	0.56
15.5	สนับสนุนให้ลาศึกษาต่อตามนโยบายและแผนงานของกลุ่มงานการพยาบาลและโรงพยาบาล	4.77	0.73	0.84
		4.88	0.62	0.56

ตาราง 5 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md)  
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนก  
ตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
15.6	พัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่หลากหลาย หลาย เหมาะสมกับยุคสมัย	4.87	0.63	0.63
		5.00	0.41	0.59
15.7	พัฒนาให้บุคลากรมีความชำนาญเฉพาะทางในสาขาการ พยาบาลที่รับผิดชอบ	4.82	0.68	0.71
		5.00	0.50	0.50
15.8	สนับสนุนบุคลากรพยาบาลให้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.77	0.73	0.88
		4.97	0.53	0.53
15.9	สนับสนุนบุคลากรพยาบาลพัฒนาตนเองโดยใช้เพิ่มสะสมงาน	4.77	0.73	0.88
		4.77	0.73	2.30
16	มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์สรรหาและวิธีการคัดเลือก บุคลากรพยาบาล	4.87	0.63	0.63
		5.00	0.50	0.50
17	ให้อิสระแก่บุคลากรในการบริหารจัดการงานที่สนองต่อเป้า หมายของหน่วยงาน/โรงพยาบาลด้วยตนเอง	4.77	0.73	0.95
		4.94	0.56	0.56
18	ให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางาน	4.82	0.68	0.71
		5.00	0.50	0.50
19	พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร	4.87	0.63	0.63
		4.97	0.53	0.53
20	จัดกิจกรรมสัมมนาการร่วมกันในหน่วยงาน	4.77	0.73	0.88
		4.91	0.59	0.59
21	จัดสวัสดิการภายในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ	4.82	0.68	0.71
		4.94	0.56	0.56
22	ประเมินผลการทำงานของบุคลากรพยาบาลโดย			
22.1	นิเทศและติดตามผลการทำงานเป็นระยะ สม่ำเสมอ	4.87	0.63	0.63
		4.94	0.56	0.56
22.2	ประเมินผลงานและพฤติกรรมกาให้บริการ	4.91	0.59	0.59
		5.00	0.50	0.50

ตาราง 5 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
2.3	มีความยุติธรรม เปิดเผยและตรวจสอบได้	4.87	0.63	0.63
		5.00	0.50	0.50
22.4	ให้การประเมินผลจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานตนเอง และผู้ใช้บริการ	4.91	0.59	0.59
		5.00	0.50	0.50
22.5	เสนอความเห็นในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บริหารระดับสูง	4.71	0.79	1.05
		4.94	0.56	0.56
23	พัฒนาระบบการสร้างขวัญ กำลังใจ แก่บุคลากรพยาบาล			
		4.97	0.53	0.53

(ขอบเขตการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 หมายความว่า เป็นขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้เพิ่มเติมในแบบสอบถามรอบที่ 3 ตามข้อเสนอนั้นของผู้เชี่ยวชาญ)

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า

1. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวนทั้งหมด 12 งาน มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปี พุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุดทั้ง 12 งาน

2. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปี พุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุด มีขอบเขตการปฏิบัติงานเพียง 1 งานที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน คือ การพัฒนา ศักยภาพบุคลากรพยาบาลโดยใช้แฟ้มสะสมงาน

### ตอนที่ 3.3 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริการและการพัฒนาคุณภาพบริการ

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
24	สนับสนุนการใช้ความรู้ในศาสตร์ทางการแพทย์บาล ศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัย ประสานกับความชำนาญทางคลินิก ในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม	4.82	0.68	0.74
		4.97	0.53	0.53
25	มีการเฝ้าระวังและคาดการณ์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย สามารถวางแผนป้องกันและช่วยเหลือได้ถูกต้อง ทันเหตุการณ์	4.71	0.79	0.98
		4.91	0.59	0.59
26	ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเมื่ออยู่ในภาวะวิกฤติให้ได้รับความปลอดภัย	4.71	0.79	0.98
		4.91	0.59	0.59
27	ให้การดูแลผู้ป่วยโดย			
27.1	สนับสนุนการใช้ข้อมูลในครอบครัว/ในชุมชน ประกอบการวางแผนดูแลผู้ป่วย	4.91	0.59	0.59
		5.00	0.50	0.50
27.2	เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีส่วนร่วมในการรักษา และตัดสินใจในการรักษาตนเอง	4.91	0.59	0.59
		5.00	0.50	0.50
28	ร่วมกับกลุ่มงานการพยาบาลปรับปรุงมาตรฐานการพยาบาลให้เหมาะสม ตอบสนองต่อปัญหาสาธารณสุขของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย	4.87	0.63	0.63
		4.97	0.53	0.53
29	ส่งเสริม สนับสนุน ควบคุมกำกับกับการปฏิบัติการพยาบาลให้ได้มาตรฐาน	4.94	0.56	0.56
		5.00	0.50	0.50
30	ส่งเสริมการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อ	4.82	0.68	0.71
		5.00	0.50	0.50
31	จัดการเพื่อให้เกิดกลไกหรือกระบวนการที่เป็นการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงสิทธิ คุณค่าความเป็นมนุษย์และจริยธรรมในการให้บริการ	4.94	0.56	0.56
		5.00	0.50	0.50



ตาราง 6 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
32	ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพโดย			
32.1	สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับวิชาชีพอื่น	4.87 5.00	0.63 0.50	0.63 0.50
32.2	ประสานงานและอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน	4.87 5.00	0.63 0.50	0.63 0.50
32.3	แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.87 5.00	0.63 0.50	0.63 0.50
32.4	ให้บุคลากรพยาบาลเป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูลแก่ทีม	4.87 5.00	0.63 0.50	0.63 0.50
32.5	จัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวางแผนการดูแล	4.91 5.00	0.59 0.50	0.59 0.50
32.6	ส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลเข้าร่วมการประชุมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อแสดงความคิดเห็นร่วมกัน	4.82	0.68	2.79
33	จัดระบบการเฝ้าระวังการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการพยาบาล	4.87 4.97	0.63 0.53	0.63 0.53
34	สนับสนุนการใช้แนวคิดที่เป็นนวัตกรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น มาพัฒนาการทำงาน	4.71 4.82	0.79 0.68	1.35 0.71
35	จัดและสนับสนุนโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพและการดูแลตนเองของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน โดยใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่	4.77 4.97	0.73 0.53	0.88 0.53
36	พัฒนาระบบการดูแลให้เป็นการดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อมโยงระบบการส่งต่อและระบบข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ	4.91 5.00	0.59 0.53	0.59 0.53
37	ส่งเสริม สนับสนุนสถานบริการด้านสุขภาพที่อยู่ในเครือข่ายให้มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและสามารถให้บริการเชิงรุก	4.91 5.00	0.59 0.50	0.59 0.50

ตาราง 6 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
38	จัดให้มีระบบการควบคุมคุณภาพบริการพยาบาลโดยเน้นที่ผลลัพธ์ของการบริการ			
		5.00	0.50	0.50
39	พัฒนาศูนย์ชี้วัดคุณภาพการพยาบาล			
		4.82	0.68	1.91

(ขอบเขตการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 หมายความว่า เป็นขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้เพิ่มเติมในแบบสอบถามรอบที่ 3 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ)

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า

1. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริการและการพัฒนาคุณภาพบริการจำนวนทั้งหมด 15 งาน มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุดทั้ง 15 งาน

2. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการบริการและการพัฒนาคุณภาพบริการส่วนใหญ่ มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุด มีขอบเขตการปฏิบัติงานเพียง 2 งานที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน คือ 1) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลเข้าร่วมการประชุมกับทีมสหสาขาเพื่อแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และ 2) พัฒนาศูนย์ชี้วัดคุณภาพการบริการ

### ตอนที่ 3.4 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านวิชาการและการวิจัย

ตาราง 7 ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
40	จัดทำคู่มือการบริหาร คู่มือปฐมนิเทศ ระเบียบและวิธีปฏิบัติของหน่วยงาน และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.94	0.56	0.56
		5.00	0.50	0.50
41	ให้ความรู้และให้คำปรึกษาแก่บุคลากร ทีมสุขภาพ ผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน	4.91	0.59	0.59
		4.97	0.53	0.53
42	จัดให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันทางด้านวิชาการระหว่างบุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	4.91	0.59	0.59
		5.00	0.50	0.50
43	จัดหาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการไว้ใช้ในหน่วยงาน	4.82	0.68	0.72
		5.00	0.50	0.50
44	เผยแพร่ผลงานวิชาการต่อสาธารณชน	4.64	0.86	1.22
		4.82	0.68	0.68
45	ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร จัดประสบการณ์การฝึกและประเมินผล	4.77	0.73	0.95
		4.94	0.56	0.56
46	อำนวยความสะดวกในการเป็นแหล่งฝึกเพื่อหาความรู้และประสบการณ์	4.77	0.73	0.72
		4.91	0.59	0.59
47	ส่งเสริม สนับสนุนและทำวิจัยในปัญหาที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ	4.87	0.63	0.77
		4.97	0.53	0.53
48	จัดหาทรัพยากรหรือแหล่งทุนสนับสนุนในการทำวิจัย	4.71	0.79	0.70
		4.94	0.56	0.56
49	ส่งเสริมและนำผลงานวิจัยที่มีประโยชน์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	4.87	0.63	0.78
		4.97	0.53	0.53
50	ประสานความร่วมมือในการทำวิจัยและแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น	4.87	0.63	0.78
		4.94	0.56	0.56

ตาราง 7 (ต่อ) ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
51	พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.94	0.56	0.56

(ขอบเขตการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 หมายความว่า เป็นขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้เพิ่มเติมในแบบสอบถามรอบที่ 3 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ)

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่า

1. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านวิชาการและการวิจัย จำนวนทั้งหมด 12 งาน มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุดทั้ง 12 งาน
2. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านวิชาการและการวิจัย จำนวนทั้งหมด 12 งาน มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุดทั้ง 12 งาน

### ตอนที่ 3.5 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตาราง 8 ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
52	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน	4.87	0.63	0.78
		4.97	0.53	0.53
53	สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.91	0.59	0.80
		4.97	0.53	0.53
54	เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรในหน่วยงานในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.82	0.68	0.76
		4.94	0.56	0.56
55	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในหน่วยงาน	4.64	0.86	0.67
		4.94	0.56	0.56
56	สนับสนุนการทำฐานข้อมูลทางการพยาบาล			
		4.97	0.53	0.53

(ขอบเขตการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 หมายความว่า เป็นขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้เพิ่มเติมในแบบสอบถามรอบที่ 3 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ)

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า

1. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวนทั้งหมด 4 งาน มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 งาน

2. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวนทั้งหมด 5 งาน มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 งาน

### ตอนที่ 3.6 ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาชีพ

ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน(Md) ค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมและมัธยฐาน(Mo-Md) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(IR) ของความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามข้อมูลรอบที่ 2 (ค่าเหนือเส้นประ) และข้อมูลรอบที่ 3 (ค่าใต้เส้นประ)

ข้อที่	ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์	Md	Mo-Md	IR
57	พัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน			
57.1	การปฏิบัติการพยาบาลเชิงวิชาชีพ	4.94 5.00	0.56 0.50	0.83 0.50
57.2	สุขภาพร่างกาย	4.91 5.00	0.59 0.50	0.81 0.50
57.3	บุคลิกภาพและการแต่งกาย	4.91 5.00	0.59 0.50	0.81 0.50
57.4	ความมีคุณค่าในตนเองและวิชาชีพ	4.71	0.50	0.50
57.5	ความมั่นคงทางฐานะ/การเงิน	4.20	0.20	2.28
57.6	การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.64	0.86	1.69
58	เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพและสนับสนุนบุคลากร พยาบาลให้เข้าร่วมด้วย	4.91 4.97	0.59 0.53	0.81 0.53
59	ให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพ	4.94 4.97	0.56 0.53	0.83 0.53
60	สร้างโอกาสในการนำเสนอผลงาน ร่วมประชุมและแสดงความ ความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชน	4.94 4.97	0.56 0.53	0.84 0.53

(ขอบเขตการปฏิบัติงานที่ไม่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 2 หมายความว่า เป็นขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้เพิ่มเติมในแบบสอบถามรอบที่ 3 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ)

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า

1. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาชีพ จำนวนทั้งหมด 4 งาน มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 งาน

2. จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาวิชาชีพส่วนใหญ่ มีแนวโน้มว่าจะเป็นขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ในปีพุทธศักราช 2554 ในระดับมากที่สุด มีเพียง 2 งานที่ผู้ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน คือ 1) พัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความมั่นคงทางฐานะการเงิน 2) พัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ป่วยที่รวบรวมได้จากผู้  
เชี่ยวชาญ กับขอบเขตการปฏิบัติงานที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด

จากขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ป่วยในปีพุทธศักราช 2554 ที่เป็น  
กรอบแนวคิดพื้นฐานประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับขอบเขตการ  
ปฏิบัติงานที่รวบรวมได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ได้ผลสรุปดังตาราง

ตาราง 10 เปรียบเทียบขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ป่วยที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญ  
กับขอบเขตการปฏิบัติงานที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด

ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญ	ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด
ด้านการบริหารทั่วไป	ด้านการบริหารงานทั่วไป
1. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกาวางแผนของโรงพยาบาลร่วมกับผู้บริหารระดับสูง	1. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนกลยุทธ์ของแผนกและองค์การ
2. จัดทำแผนงานประจำปีของหน่วยงานที่สอดคล้องกับแผนงานของโรงพยาบาล	2. จัดทำแผนงานและกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ชัดเจน
3. บริหารการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานให้ใช้จ่ายอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	3. บริหารจัดการค่าใช้จ่ายของหน่วยงานให้อยู่ภายใต้งบประมาณ
4. พัฒนาระบบการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. ควบคุม ดูแลอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ	
6. เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน	
7. จัดทำสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผลและเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง	
8. บริหารจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ	
9. จัดประชุมในหน่วยงานเพื่อชี้แจงนโยบายจากฝ่ายบริหาร และพัฒนางานร่วมกัน	



ตาราง10 (ต่อ) เปรียบเทียบขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รวบรวมได้จาก  
ผู้เชี่ยวชาญกับขอบเขตการปฏิบัติงานที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด

ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่รวบรวมจากผู้เชี่ยวชาญ	ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด
10. ตัดสินใจและแก้ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ของหน่วยงาน	
<b>ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์</b>	<b>ด้านการบริหารบุคลากร</b>
11. ร่วมกับกลุ่มงานการพยาบาลกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลทุกระดับ เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน	5. กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของพยาบาล แต่ละระดับให้ชัดเจน เหมาะสมกับการเปลี่ยน แปลง
12. ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	
13. มอบหมายงานให้เหมาะสมตามระดับ ความรู้ ความสามารถและขอบเขตความรับผิดชอบ	6. มอบหมายงานตามขอบเขตและความรับผิดชอบ ตามตำแหน่ง
14. จัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานให้มีสัดส่วน เหมาะสมกับความต้องการพยาบาลของผู้ใช้ บริการและปริมาณงาน	7. จัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลในการ ปฏิบัติงานให้เพียงพอ มีสัดส่วนเหมาะสมกับ ความต้องการพยาบาลของผู้ใช้บริการ
15. มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์สรรหาและ วิธีการคัดเลือกบุคลากรพยาบาล	8. มีส่วนร่วมในการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้าง และ ไล่ออกสำหรับบุคลากรพยาบาล
16. ให้อิสระบุคลากรพยาบาลในการบริหารจัดการ งานที่สนองต่อเป้าหมายของหน่วยงาน/โรง พยาบาล ได้ด้วยตนเอง	9. ให้อำนาจแก่ผู้ปฏิบัติในการบริหารจัดการ งานด้วยตนเอง
17. พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของ บุคลากรพยาบาล	10. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในงาน
18. พัฒนาระบบการสร้างขวัญ กำลังใจแก่ บุคลากรพยาบาล	11. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
	12. กำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ตาราง10 (ต่อ) เปรียบเทียบขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รวบรวมได้จาก  
ผู้เชี่ยวชาญกับขอบเขตการปฏิบัติงานที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด

ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญ	ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด
	<b>ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>
19. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดย	13. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่
19.1 ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่	หลากหลาย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก
หลากหลาย และเหมาะสมกับยุคสมัย	14. สนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง
19.2 สนับสนุนให้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	อย่างต่อเนื่อง
19.3 สนับสนุนให้ลาศึกษาต่อตามนโยบาย	15. สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อเนื่องจนถึง
และแผนงานของกลุ่มงานการพยาบาลและโรง	ระดับปริญญาโท
พยาบาล	16. สนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับ
19.4 พัฒนาให้มีความชำนาญเฉพาะทางใน	งานการพยาบาลที่รับผิดชอบ
สาขาการพยาบาลที่รับผิดชอบ	
20. ร่วมกับกลุ่มงานการพยาบาลกำหนดคุณ	
สมบัติของบุคลากรพยาบาลแต่ละระดับ	
21. ให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการ	
พัฒนางาน	
22. จัดกิจกรรมสนทนาร่วมกันในหน่วยงาน	
23. จัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน	
24. ประเมินผลการทำงานของบุคลากร	
พยาบาล อย่างยุติธรรม โดยใช้การประเมินจาก	
ทุกฝ่าย	
<b>ด้านการบริการและการพัฒนาคุณภาพ</b>	<b>ด้านการบริการ</b>
<b>บริการ</b>	
25. พัฒนาระบบการดูแลอย่างต่อเนื่อง โดย	17. จัดระบบการดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อม
เชื่อมโยงระบบการส่งต่อให้มีประสิทธิภาพ	โยงเครือข่ายและพัฒนาระบบการส่งต่อ

ตาราง10 (ต่อ) เปรียบเทียบขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รวบรวมได้จาก  
ผู้เชี่ยวชาญกับขอบเขตการปฏิบัติงานที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด

ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญ	ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด
26. สนับสนุนการใช้ความรู้ในศาสตร์ทางการแพทย์ วิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และผลงานวิจัย ประสานกับความชำนาญทางคลินิกในการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม	18. จัดบริการที่มุ่งเน้นผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลาง โดยให้การดูแลแบบองค์รวมและใช้กระบวนการพยาบาล
27. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ โดยประสานงานและอำนวยความสะดวก จัดให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันและแก้ปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	19. จัดรูปแบบการทำงานร่วมกันเป็นทีม สหสาขาวิชาชีพ
	20. ประสานความร่วมมือกับบุคลากรทุกฝ่าย ทุกหน่วยงาน
28. จัดและสนับสนุนโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลตนเองของผู้ป่วยและครอบครัว	21. พัฒนาศักยภาพในการดูแลตนเองให้กับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน
29. เปิดโอกาสให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีส่วนร่วมในการวางแผนการรักษาและตัดสินใจในการรักษาของตนเอง	22. สนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีส่วนร่วมในการรักษา
30. จัดการเฝ้าระวังและคาดการณ์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย เพื่อป้องกันหรือช่วยเหลือได้ทันเหตุการณ์	
31. ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเมื่ออยู่ในภาวะวิกฤติให้ได้รับความปลอดภัย	
	<b>ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ</b>
32. ร่วมกับกลุ่มงานการพยาบาลปรับปรุง มาตรฐานการพยาบาลให้เหมาะสม	23. พัฒนามาตรฐานการพยาบาลที่ตอบสนอง ปัญหาสาธารณสุข
33. สนับสนุนและควบคุมกำกับ การปฏิบัติการพยาบาลให้ได้ตามมาตรฐาน	24. สนับสนุนผู้ปฏิบัติให้การพยาบาลผู้ป่วย ตามมาตรฐาน
34. จัดระบบการเฝ้าระวังการคุ้มครองผู้บริโภค ด้านบริการพยาบาล	25. จัดระบบการคุ้มครองประโยชน์ของผู้ใช้ บริการ

ตาราง10 (ต่อ) เปรียบเทียบขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รวบรวมได้จาก  
ผู้เชี่ยวชาญกับขอบเขตการปฏิบัติงานที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด

ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญ	ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด
35. สนับสนุนการใช้แนวคิดที่เป็นนวัตกรรมหรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาพัฒนาการทำงาน	26. ส่งเสริมการนำนวัตกรรมที่มีประโยชน์มาใช้ ในการบริการ
36. ส่งเสริมการป้องกันและควบคุมการแพร่ กระจายเชื้อ	
37. จัดการเพื่อให้เกิดกลไกหรือกระบวนการที่ กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงสิทธิ คุณค่า ความเป็นมนุษย์และจริยธรรมในการให้บริการ	27. ส่งเสริมจรรยาบรรณเพื่อให้บุคลากรมุ่งที่ ประโยชน์ของประชาชน (ด้านจริยธรรมและคุณธรรม)
38. สนับสนุนสถานบริการด้านสุขภาพที่อยู่ใน เครือข่ายให้มีศักยภาพในการดูแลตนเอง	
39. จัดให้มีระบบการควบคุมคุณภาพบริการ พยาบาล โดยเน้นที่ผลลัพธ์ของการบริการ	
<b>ด้านวิชาการและการวิจัย</b>	<b>ด้านการวิจัย</b>
40. สนับสนุนการทำวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหา สุขภาพของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ	28. สนับสนุนการทำวิจัยที่สอดคล้องกับปัญหา สุขภาพของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
41. ส่งเสริมและนำผลงานวิจัยที่มีประโยชน์มา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	29. ส่งเสริมการนำผลการวิจัยที่มีประโยชน์มา ใช้ในการพัฒนางาน
42. ประสานความร่วมมือในการทำวิจัยและ แลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น	30. จัดให้มีหน่วยวิจัยและสร้างเครือข่ายการ วิจัย
43. จัดทำคู่มือการบริหาร ปฐมนิเทศ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันเสมอ	
44. ให้ความรู้ คำปรึกษาแก่บุคลากร ทีม สุขภาพ และผู้ใช้บริการ	
45. จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านวิชา การระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน	
46. จัดหา เอกสาร ตำราไว้ใช้ในหน่วยงาน	

ตาราง10 (ต่อ) เปรียบเทียบขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รวบรวมได้จาก  
ผู้เชี่ยวชาญกับขอบเขตการปฏิบัติงานที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด

ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญ	ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด
47. เผยแพร่ผลงานวิชาการต่อสาธารณชน	
48. ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร จัดประสบการณ์การฝึกภาคปฏิบัติ และประเมินผล	31. ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการปรับหลักสูตรให้มีความเหมาะสม (ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
48. อำนวยความสะดวกในการเป็นแหล่งฝึกเพื่อหาความรู้และประสบการณ์	
49. จัดหาทรัพยากรหรือแหล่งทุนสนับสนุนในการทำวิจัย	
50. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
<b>ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>	<b>ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</b>
51. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการ ตรงกับความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน	32. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่อกันได้ทั้งระบบ 33. พัฒนาระบบสารสนเทศให้เป็นข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและถูกต้อง
52. สนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด	34. สนับสนุนการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด
53. สนับสนุนการทำฐานข้อมูลทางการพยาบาล	35. จัดระบบฐานข้อมูลทางการพยาบาล
54. เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน ในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ	
55. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในหน่วยงาน	
	36. จัดระบบการป้องกันข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ
	37. มีการควบคุมการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม

ตาราง 10 (ต่อ) เปรียบเทียบขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รวบรวมได้จาก  
ผู้เชี่ยวชาญกับขอบเขตการปฏิบัติงานที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด

ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญ	ขอบเขตการปฏิบัติงาน ที่นำมาเป็นกรอบแนวคิด
<b>ด้านการพัฒนาวิชาชีพ</b>	
56. พัฒนาตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติกรพยาบาลเชิงวิชาชีพ สุขภาพร่างกาย บุคลิกภาพ/การแต่งกาย ความมีคุณค่าในตนเองและวิชาชีพ	
57. เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ ให้ความร่วมมือ/สนับสนุนองค์กรวิชาชีพ และสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลทุกคนเข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วย	
58. สร้างโอกาสในการนำเสนอผลงาน ร่วมประชุม และแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชน	
	<b>ด้านจริยธรรม และคุณธรรม</b>
	38. สนับสนุนการให้บริการที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงได้เท่าเทียมกัน
	39. สนับสนุนการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการตรวจรักษา สนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัวมีโอกาสและทางเลือกในการรักษาพยาบาล

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ขอบเขตการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญกับที่นำมาเป็นกรอบแนวคิดส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกัน ที่แตกต่างกันคือขอบเขตการปฏิบัติงานที่รวบรวมได้จากผู้เชี่ยวชาญจะมีขอบเขตการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มขึ้นมา เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ในอนาคตหัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีการปฏิบัติงานที่เป็นการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลเพิ่มขึ้นด้วย ส่วนขอบเขตการปฏิบัติงานที่นำมาเป็นกรอบแนวคิดจะมีขอบเขตการปฏิบัติงานในด้านจริยธรรมและคุณธรรมเพิ่มขึ้นมา

เนื่องจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่จะมีการกล่าวถึง สิทธิ คุณค่าความเป็นมนุษย์และจริยธรรมในการให้บริการผู้ป่วย กรอบแนวคิดพื้นฐานจึงมีขอบเขตการปฏิบัติงานในด้านนี้ แต่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า การคำนึงถึงสิทธิ คุณค่าความเป็นมนุษย์และจริยธรรมในการให้บริการผู้ป่วย สามารถจัดอยู่ในขอบเขตการปฏิบัติงานในด้านบริการและการพัฒนาคุณภาพบริการได้ จึงจัดให้การปฏิบัติงานส่วนนี้รวมอยู่ในขอบเขตการปฏิบัติงานด้านบริการและคุณภาพบริการ