

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรคหัวใจและหลอดเลือด (Cardiovascular disease) เป็นสาเหตุสำคัญของการเสียชีวิต และเป็นปัญหาสำคัญด้านสุขภาพ จากการวิเคราะห์สถานการณ์โรคหัวใจและหลอดเลือดทั่วโลก ขององค์การอนามัยโลกพบว่า มีผู้เสียชีวิตทั่วโลกประมาณ 17.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 31 เสียชีวิต จากโรคหัวใจและหลอดเลือด (WHO, 2015) ปัญหาโรคหลอดเลือดหัวใจนับเป็นปัญหาที่ทวีความสำคัญขึ้นและนับได้ว่าเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับหนึ่งในเกือบทุกประเทศซึ่งรวมถึง ประเทศไทย จากรายงานสถิติสาธารณสุข (สำนักนโยบายนโยบายและยุทธศาสตร์, 2557) พบว่าอัตราผู้ป่วย ในของประชาชนไทยด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือดอยู่ในระดับสูงคิดเป็นอัตรา 412.7, 427.53 และ 431.91 ต่อประชากร 100,000 คน ในปี 2554, 2555 และ 2556 ตามลำดับ โดยเฉพาะโรคหัวใจขาด เลือดพบว่ามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และจากหลักฐานการศึกษาที่มีอยู่ยืนยันว่าขนาดของปัญหาที่ขยาย ใหญ่ขึ้นเป็นลำดับนั้น พบว่าแนวโน้มผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดจะมีอายุน้อยลง สาเหตุ เนื่องมาจาก การเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตประจำวันที่พัฒนาค่านิยมในการบริโภค เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันเป็นชีวิตสังคมเมืองมากขึ้น นำไปสู่การเพิ่มปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิด โรคหัวใจและหลอดเลือดมากขึ้นด้วย เช่น ขาดการออกกำลังกาย และมีการเคลื่อนไหวร่างกาย น้อยลง รวมทั้งปัญหาการบริโภคเกิน การรับประทานผักและผลไม้ในปริมาณที่ไม่เพียงพอต่อความ ต้องการของร่างกายในการป้องกันภาวะเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด (วาสนี วิเศษฤทธิ์, 2550)

นอกจากนั้นยังพบว่าอัตราผู้ป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษารูปแบบผู้ป่วยใน ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่ม สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายทางด้านสุขภาพโดยตรงให้แก่ผู้ป่วยเหล่านี้มากถึงร้อยละ 10 ของค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพทั้งหมดขณะเดียวกันการรักษาและการดูแลโรคหัวใจก็ได้รับการ พัฒนาขึ้นอย่างมากรวมทั้งวิทยาการความก้าวหน้าในการวินิจฉัย และรักษาโรคหัวใจและหลอดเลือด ในปัจจุบันที่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่องนอกจากการรักษาด้วยยาแล้วยังประกอบด้วยการทำ หัตถการพิเศษ เช่นการขยายหลอดเลือดหัวใจด้วยบอลลูนการผ่าตัดหัวใจซึ่งมีทั้งการผ่าตัดหัวใจ ชนิดเปิดและชนิดปิด การใส่อุปกรณ์พิเศษต่างๆ เช่น เครื่องกระตุ้นหัวใจชนิดถาวร เป็นต้นการดูแล รักษาของพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพต้องครอบคลุมทั้ง 4 มิติซึ่งได้แก่การส่งเสริมสุขภาพการป้องกัน

โรคการรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพตอบสนองต่อปัญหา ความต้องการของผู้ป่วยโรคหัวใจ และครอบครัว ซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ (สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์, 2548) จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดมี แนวโน้มและความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีพยาบาลที่มีความสามารถในการ ทำงาน

การพยาบาลในหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด เป็นการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทาง เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยที่กำลังเผชิญกับสภาวะความผิดปกติของระบบหัวใจและหลอดเลือด ส่งผลให้ การทำหน้าที่สูบน้ำโลหิตของหัวใจเพื่อไปเลี้ยงส่วนต่างๆ ของร่างกายลดลง อาการแสดงของโรค จึงอาจปรากฏในรูปแบบเรื้อรัง หรือมีรูปแบบที่เฉียบพลันรุนแรงจนอาจเป็นอันตรายแก่ชีวิต ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับขนาดและตำแหน่งของพยาธิสภาพที่เกิดขึ้นสำคัญ (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช, 2547) จากอาการและอาการแสดงดังกล่าวทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับการดูแลผู้ป่วยในสถานการณ์ ที่ไม่แน่นอน และไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ดังนั้น ผู้ป่วยในหอผู้ป่วยหัวใจและหลอดเลือด จึงต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิดต่อเนื่อง เพื่อให้การพยาบาลได้อย่างรวดเร็วด้วยความถูกต้องจากที่ กล่าวมาทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ทักษะในการตรวจพบอาการเปลี่ยนแปลงที่ รวดเร็ว อาจนำไปสู่ภาวะเสี่ยงและเสียชีวิตได้ สามารถช่วยฟื้นคืนชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากภาวะวิกฤตในผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดเกิดขึ้นได้อย่างเฉียบพลัน(เพ็ญจันทร์ แสน ประสาน, 2552) พยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนี้จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ พยาบาลผู้ป่วยระบบหัวใจและหลอดเลือดโดยเฉพาะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ช่วยชีวิตต่างๆอย่างมี ประสิทธิภาพ (ชลธิรา กองจรี, 2547) ดังนั้นคุณภาพการดูแลผู้ป่วยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือ ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดผู้ป่วยและ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว เพียงพอ เป็นกำลังสำคัญของการดูแล และมีส่วนสำคัญในการหายจากโรคของผู้ป่วย การที่ผู้ป่วยจะได้รับบริการที่มีคุณภาพนั้น พยาบาลจะต้องมีความสามารถที่เหมาะสม

เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการที่มีคุณภาพและปลอดภัย ปัจจุบันจึงมีการให้บริการผู้ป่วย โรคหัวใจในรูปแบบศูนย์โรคหัวใจ ทั้งโรงพยาบาลในภาครัฐและเอกชน ส่วนใหญ่พบใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันที่ให้บริการสุขภาพสำหรับผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน ให้บริการทางด้านวิชาการ ด้านวิจัย และด้านบริการสุขภาพด้วยอุปกรณ์การแพทย์และเทคโนโลยีที่ ทันสมัย เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของบุคลากรวิชาชีพสุขภาพและสถานศึกษาโรงเรียนแพทย์ และ ฝึกอบรมบุคลากรทางสุขภาพให้บริการทางการแพทย์โดยทีมสหสาขา ดูแลรักษาผู้ป่วยโดย

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาโรคหัวใจและหลอดเลือด การรักษามีทั้งอายุรกรรมและศัลยกรรม (อรสา ภูพฒ, 2551) พยาบาลจึงต้องมีความสามารถในการทำงานสูง

โรงพยาบาลที่ผู้วิจัยทำการศึกษาคัดเป็นองค์กรสุขภาพภาครัฐระดับเหนือกว่าตติยภูมิ (Super Tertiary Care) และมีหน่วยงานที่ให้บริการด้านโรคหัวใจและหลอดเลือดได้แก่ หน่วยตรวจรักษาผู้ป่วยนอก ห้องผ่าตัดหัวใจ หน่วยตรวจสวนหัวใจ หอผู้ป่วยวิกฤต และกึ่งวิกฤตโรคหัวใจและหลอดเลือด ทั้งในผู้ป่วยเด็กและผู้ใหญ่ เป็นต้น การจัดระบบบริการพยาบาลในหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ต้องเอื้อต่อการบริการตรวจวินิจฉัยที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงระบบการสืบค้นโรคที่มีความเที่ยงตรงการบำบัดรักษาที่ครอบคลุมทุกด้านได้แก่ อายุรกรรม ศัลยกรรมและการบำบัดอื่นๆที่จำเป็นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีระบบสื่อสารข้อมูลในทีมสหสาขาวิชาชีพที่รวดเร็วถูกต้องครบถ้วนสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจจัดการดูแลได้อย่างเหมาะสมทันเวลาโดยมีมาตรฐาน/แนวทางปฏิบัติการพยาบาลที่ได้พัฒนามาจากข้อมูลเชิงประจักษ์และงานวิจัยมาประยุกต์ใช้โดยพยาบาลต้องได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาให้มีความสามารถในการทำงานความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพยาบาลโรคหัวใจนอกจากนี้ การใช้เครื่องมือพิเศษต่างๆการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูงและอื่นๆที่จำเป็นให้สามารถบูรณาการความรู้เพื่อการจัดบริการและการปฏิบัติ การพยาบาลในทุกระยะของความเจ็บป่วยและทุกหน่วยบริการให้มีคุณภาพสูงสุดไม่เกิดภาวะแทรกซ้อนส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กลับสู่สังคมได้ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล (สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์, 2548) ดังนั้น คุณภาพของการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือ ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด

แนวคิดเรื่องความสามารถในการทำงาน (Work ability) ของอิลมาริเนน (Ilmarinen, 2004) กล่าวว่า งานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยความสามารถในการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบที่สมดุลกันระหว่างปัจจัยด้านคนและงาน มีความพร้อมหรือความสามารถของบุคคลในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ โดยปัจจัยด้านคน ได้แก่ ภาวะสุขภาพ สมรรถนะ และแรงจูงใจ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ องค์กร ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล จากแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความสามารถในการทำงานของพยาบาลไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดเพียงอย่างเดียว การที่จะปฏิบัติงานได้ดีนั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อเพิ่มความสามารถทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงการรักษาคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล

โดยการศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่ศึกษาเฉพาะในเรื่องของสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลจากความรู้

ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร แต่ยังไม่ครอบคลุมและไม่สามารถอธิบายได้ถึงปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ยังไม่มีผู้ใดศึกษาในเรื่องความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดมาก่อนเลย ซึ่งเป็นปัจจัยด้านคนและงานที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันที่อาจมีผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของบุคคล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ลักษณะงาน และผู้ป่วยมีผลบิบบันให้เกิดความกดดัน ภาวะคับข้องใจ และก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานตามมา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการลาออกจากวิชาชีพของพยาบาล (กฤษดา แสงดี และคณะ, 2553) ลักษณะงานที่ไม่เป็นเวลากะทบต่อบุคลากรที่เป็นผู้ให้บริการพบได้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ พฤติกรรม การปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อครอบครัว โดยมักพบความสามารถในการทำงานลดลงในผู้ที่มีปัญหาสุขภาพทั้งด้านร่างกายและ/หรือจิตใจ ความสามารถในการทำงานที่ลดลง มีความสัมพันธ์กับการคิดจะลาออก เปลี่ยนงาน และโอนย้ายงาน (Camerino et al., 2006) รวมทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของความเสี่ยงในการเกษียณอายุการทำงานก่อนกำหนดด้วย (Freude et al., 2005) จากรายงานประจำปีของโรงพยาบาล พบว่า สถิติการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา พบว่า ช่วงแรกมีแนวโน้มการลาออก โอนย้ายเพิ่มขึ้น ช่วงหลังแนวโน้มการลาออก โอนย้ายลดลง ปี 2555-2559 พบร้อยละ 9 ร้อยละ 12 ร้อยละ 9.1 ร้อยละ 7.8 และร้อยละ 6.5 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามถึงแม้สถิติการลาออกจะลดลง แต่ยังสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น การธำรงรักษากำลังพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบให้ยาวนานที่สุดเป็นเรื่องที่จำเป็นเนื่องจากเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดและยังรักษายาบาลที่มีประสบการณ์และมีคุณภาพไว้ในระบบด้วย

จากปัญหาและความจำเป็นของความสามารถในการทำงาน ต่อการให้บริการดูแลสุขภาพผู้ป่วย จึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาถึงระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ เนื่องจากยังไม่มีผู้ใดได้ศึกษาถึงระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิมาก่อน และผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานที่หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดจึงได้เริ่มศึกษาที่หน่วยงานแห่งนี้ก่อน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานอีกทางหนึ่งในการสะท้อนถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการสนับสนุนหรือส่งเสริมปัจจัยในการทำงานที่จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพคงความสามารถในการทำงาน รวมทั้งช่วยให้ความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ และทำให้

ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเสริมสร้างให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อตอบสนองต่อนโยบายขององค์กรและกลุ่มประชากรที่มีบริบทใกล้เคียงกัน อีกทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริการทางด้านสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ และคุณภาพบริการทางสาธารณสุขของประเทศชาติต่อไป

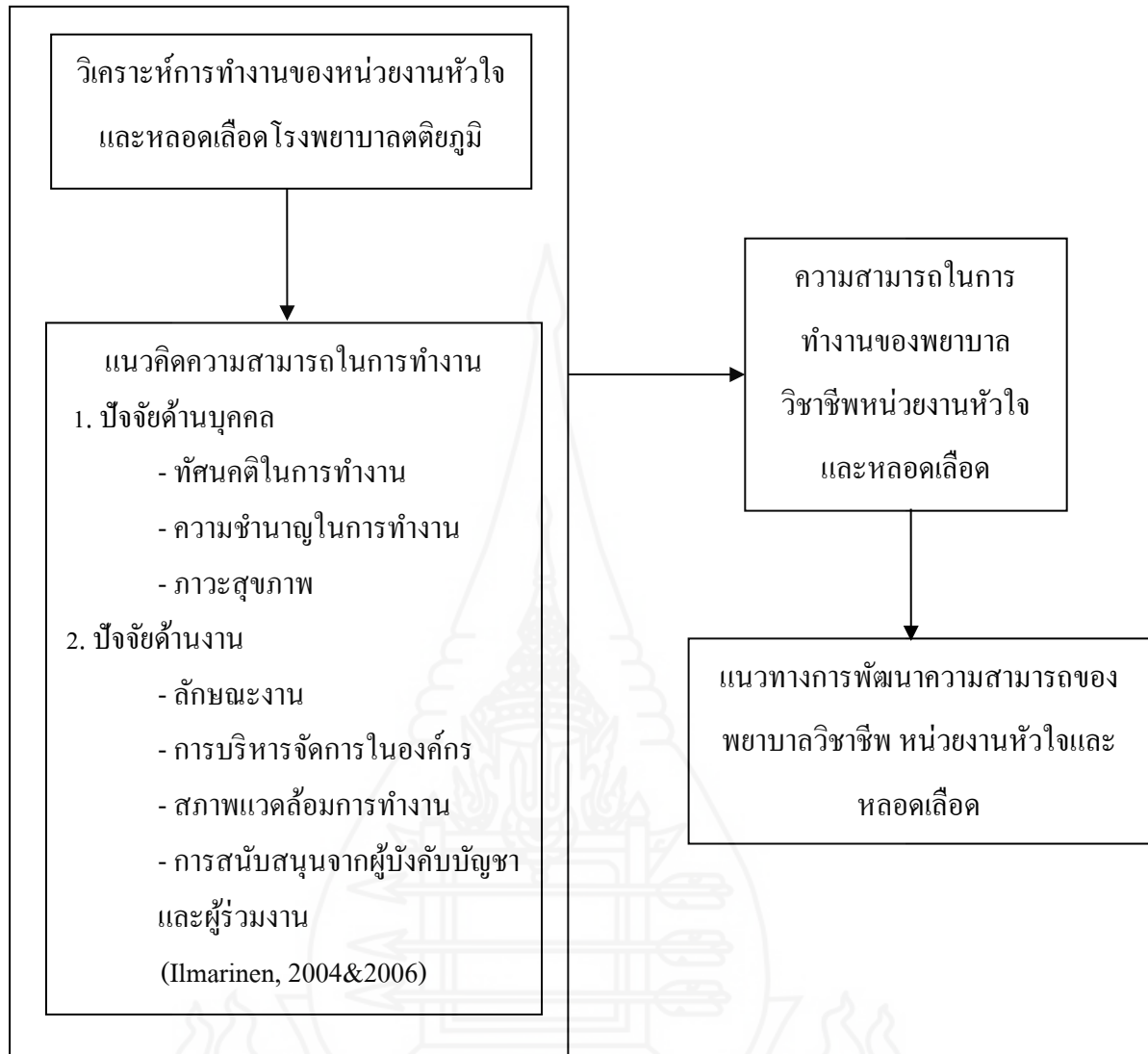
2.วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของบุคลากร และศึกษาแนวคิดทฤษฎีความสามารถในการทำงาน (Work ability) ของอิลมาริเนน (Ilmarinen, 2004&2006) ซึ่งสอดคล้องกับบริบทหน่วยงาน และนำผลการวิเคราะห์ไปจัดทำแนวทางการพัฒนาความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 ความสามารถในการทำงาน (Work ability) หมายถึง องค์ประกอบที่สมดุลกันระหว่างปัจจัยด้านคนและงาน มีความพร้อมหรือความสามารถของบุคคลในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะสุขภาพ ทักษะ และความชำนาญในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ การบริหารจัดการในองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ร่วมงานลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลตติยภูมิจากแนวคิดของความสามารถในการทำงาน (Work ability) ของอิลมาริเนน Ilmarinen, (2004) และ (2006)

4.2 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด หมายถึง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดที่เกิดจากปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านงาน

4.3 พยาบาลระดับบริหารหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด หมายถึง พยาบาลวิชาชีพชั้นทะเบียนผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาลหอผู้ป่วยหรือหน่วยตรวจ ผู้ตรวจการพยาบาล และหัวหน้างานการพยาบาล ที่ให้การดูแล ควบคุม กำกับ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลตติยภูมิเป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป

4.4 พยาบาลระดับปฏิบัติการหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด หมายถึง ผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและได้รับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล และปฏิบัติงานในหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลตติยภูมิเป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป

4.5 อาจารย์แพทย์หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด หมายถึง อาจารย์แพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งอายุรแพทย์โรคหัวใจและหลอดเลือดไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้การดูแล ควบคุม กำกับ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลตติยภูมิ

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความสามารถในการทำงานและแนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิประชากรที่ใช้ในการศึกษาระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดคือ พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป คัดเลือกโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นประชากรและผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โดยการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงประกอบด้วยบุคลากรประจำหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดได้แก่ พยาบาลระดับบริหารจำนวน 5 คน ระดับ

ปฏิบัติการจำนวน 4 คน และอาจารย์แพทย์จำนวน 1 คน ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคมถึงกรกฎาคม 2559

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น

6.2 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาล ประเมินภาวะสุขภาพ เฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้บุคลากรทางการแพทย์มีความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และธำรงรักษากำลังพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบให้ยาวนานที่สุด

