

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลตติยภูมิ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 ราย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโดยแบ่งเป็น 4 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด
โรงพยาบาลตติยภูมิ

ส่วนที่ 2 ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด
โรงพยาบาลตติยภูมิที่เกิดจากปัจจัยด้านบุคคล

ส่วนที่ 3 ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด
โรงพยาบาลตติยภูมิ ที่เกิดจากปัจจัยด้านงาน

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงาน
หัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลตติยภูมิ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ
แห่งหนึ่ง จำนวน 153 คน พบว่ามากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุระหว่าง 21-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 77.1
ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับ
ปริญญาตรีร้อยละ 81 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 75.2 ปฏิบัติงานในงานการพยาบาล
ระบบหัวใจและหลอดเลือดเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.2 กลุ่มตัวอย่างเป็น หัวหน้าหอผู้ป่วย ร้อยละ
6.5 พยาบาลระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 93.5 ได้รับตำแหน่งชำนาญการ ร้อยละ 16.3 มีประสบการณ์ใน
การทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 52.3 ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี
กิจกรรมอดิเรก กับเพื่อน หรือครอบครัว ร้อยละ 94.1 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 153)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี) ($\bar{X} = 34.99$, S.D = 10.39)		
21 - 30	66	43.10
31 - 40	52	34.00
41 - 50	17	11.10
51 - 60	18	11.80
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	124	81.00
ปริญญาโท	29	19.00
งานการพยาบาล		
งานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด	63	41.20
งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์	33	21.60
งานการพยาบาลศัลยศาสตร์	45	29.40
งานการพยาบาลผ่าตัด	12	7.80
พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย	10	6.50
พยาบาลระดับปฏิบัติการ	143	93.50
ชำนาญการ	25	16.3
ชำนาญการพิเศษ	4	2.60
ประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 12.11$, S.D = 9.94)		
1 - 2 ปี	25	16.30
3 - 4 ปี	26	17.00
5 - 7 ปี	17	11.10
8 - 10 ปี	5	3.30
มากกว่า 10 ปี	80	52.30
สถานภาพสมรส		
โสด	115	75.20
คู่	35	22.90
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	2.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
มีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่าง กับเพื่อนหรือครอบครัว ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา		
มี	144	94.10
ไม่มี	9	5.90

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจ และหลอดเลือดพบว่าส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพมีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมา มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 22.2 ส่วนความสามารถในการทำงานในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 13.7 ไม่พบว่าพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจ และหลอดเลือดมีความสามารถในการทำงานระดับต่ำโดยค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 39.8 (S.D. = 3.9) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ส่วนที่ 2 ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิ ที่เกิดจากปัจจัยด้านบุคคล

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดเป็นรายข้อ (n= 153)

ความสามารถในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ (7-27 คะแนน)	0	0
ระดับปานกลาง (28-36 คะแนน)	34	22.2
ระดับดี (37-43 คะแนน)	98	64.1
ระดับดีมาก (44-49 คะแนน)	21	13.7
$\bar{X} = 39.8$ S.D. = 3.9 Min= 29.9Max= 49 (คะแนนเต็ม 49)		

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลคตยภูมิโดยการหาจำนวน และร้อยละ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความสามารถในการทำงาน		
	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)
อายุ (ปี)			
21 – 30	17(25.8)	43(65.2)	6(9.1)
31 – 40	12(23.1)	32(61.5)	8(15.4)
41 - 50	3(17.6)	11(64.7)	3(17.6)
51 - 60	2(11.1)	12(66.7)	4(22.2)
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	29(23.4)	80(64.5)	15(12.1)
ปริญญาโท	5(17.2)	18(62.1)	6(20.7)
งานการพยาบาล			
งานการพยาบาลระบบหัวใจและหลอดเลือด	8(12.7)	45(71.4)	10(15.9)
งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์	7(21.2)	20(60.6)	6(18.2)
งานการพยาบาลศัลยศาสตร์	16(35.6)	25(55.6)	4(8.9)
งานการพยาบาลผ่าตัด	3(25.0)	8(66.7)	1(8.3)
พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย	0	5(50.0)	5(50.0)
พยาบาลระดับปฏิบัติการ	34(23.8)	93(65.0)	16(11.2)
ชำนาญการ	6(24.0)	17(68.0)	2(8.0)
ชำนาญการพิเศษ	0	3(75.0)	1(25.0)

ตารางที่ 4.3(ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความสามารถในการทำงาน		
	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)
ประสบการณ์ในการทำงาน			
1 – 2 ปี	9(36.0)	15(60.0)	1(4.0)
3 – 4 ปี	5(19.2)	17(65.4)	4(15.4)
5 – 7 ปี	4(23.5)	12(70.6)	1(5.9)
8 –10 ปี	1(20.0)	2(40.0)	2(40.0)
มากกว่า 10ปี	15(18.8)	52(65.0)	13(16.3)
สถานภาพสมรส			
โสด	30(26.1)	70(60.9)	15(13.0)
คู่	4(11.4)	26(74.3)	5(14.3)
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0	2(66.7)	1(33.3)
มีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่าง กับเพื่อน หรือครอบครัว ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา			
มี	30(20.8)	93(64.6)	21(14.6)
ไม่มี	4(44.4)	5(55.6)	0

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลกับความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดพบว่าพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีมากถึงร้อยละ 50 ไม่พบว่ามี ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพยาบาลระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดี ร้อยละ 65 พยาบาลวิชาชีพที่มีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่าง กับเพื่อนหรือครอบครัว ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา พบว่าส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีร้อยละ 64.6 ระดับ

ดีมากร้อยละ 14.6 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีงานอดิเรกหรือกิจกรรมยามว่าง กับเพื่อนหรือครอบครัว ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาไม่พบว่ามีความสามารถในการทำงานในระดับดีมาก

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดเป็นรายข้อ (n= 153)

ดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.ความสามารถในการทำงานปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานสูงสุดที่ผ่านมา		
8-10 คะแนน	80	52.30
5-7 คะแนน	64	41.80
2-4 คะแนน	9	5.90
0-3 คะแนน	6	3.90
$\bar{X} = 7.3$ SD=1.7 Min = 2 Max = 10		
2. ความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับลักษณะงาน		
2.1 ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ร่างกาย		
ดีมาก	12	7.8
ค่อนข้างดี	72	47.1
ปานกลาง	59	38.6
ไม่ค่อยดี	10	6.5
ไม่ดีเลย	0	0
$\bar{X} = 3.6$ SD = 0.7 Min = 2 Max = 5		
2.2 ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังสนับสนุนด้านจิตใจ		
ดีมาก	8	5.2
ค่อนข้างดี	70	45.8
ปานกลาง	66	43.1
ไม่ค่อยดี	8	5.2
ไม่ดีเลย	1	0.7
$\bar{X} = 3.5$ SD = 0.7 Min = 1 Max = 5		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
3. จำนวนโรคที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์		
ไม่มีโรค	81	52.90
มีโรค	72	47.10
-1 โรค	44	28.80
-2 โรค	9	5.90
-3 โรค	12	7.80
-ตั้งแต่ 4 โรคขึ้นไป	7	4.70
โรคที่ได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์		
-โรคผิวหนัง ผื่นแพ้ หรือผิวหนังอักเสบ	13	7.50
-โรคเนื้องอกธรรมดา	12	7.80
-บาดเจ็บที่ขา/เท้าจากอุบัติเหตุ	11	7.20
-มีความผิดปกติบริเวณหลังส่วนบนหรือคอ	11	7.20
-มีความผิดปกติของกระดูกและกล้ามเนื้อที่ส่งผลต่อ	11	7.20
การใช้มือ/เท้า		
-โรคอื่นๆ	14	10.20
$\bar{X} = 6.6$ $SD = 0.7$ $Min = 6.2$ $Max = 7$		
4. ผลกระทบจากความเจ็บป่วยต่องานในปัจจุบัน		
-ทำงานได้ตามปกติเนื่องจากไม่มีอาการผิดปกติหรือ	67	43.80
อาการเจ็บป่วย		
-ทำงานได้ตามปกติแต่มีอาการผิดปกติหรืออาการ	80	52.30
เจ็บป่วยเป็นบางครั้ง		
- ต้องลดงานลงหรือเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นบางครั้ง	6	3.90
เนื่องจากการเจ็บป่วย		
- ต้องลดงานลงหรือเปลี่ยนวิธีการทำงานบ่อยครั้ง	0	0
เนื่องจากการเจ็บป่วย		
$\bar{X} = 5.4$ $SD = 0.56$ $Min = 4$ $Max = 6$		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
5. จำนวนวันในการหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วย		
- ไม่เคยหยุดเลย	99	64.70
- 1-9 วัน	49	32.00
- 10-24 วัน	2	1.30
- 25-99 วัน	3	2.00
$\bar{X} = 4.59$ S.D. = 0.62 Min = 2 Max = 5		
6. การประเมินตนเองโดยคาดการณ์ไปอีก 2 ปีข้างหน้า		
- คงจะทำได้เหมือนเดิม	7	4.60
- ไม่ค่อยแน่ใจว่าจะทำได้เหมือนเดิมหรือไม่	41	26.80
- คงจะทำได้เหมือนเดิมแน่นอน	105	68.60
$\bar{X} = 5.92$ S.D. = 1.7 Min = 1 Max = 7		
7. แหล่งสนับสนุนด้านจิตใจ		
7.1 สนุกสนานกับงานและชีวิตประจำวัน		
- บ่อยๆ	37	24.20
- ค่อนข้างบ่อย	68	44.40
- เป็นบางครั้ง	11	7.20
- นานๆ ครั้ง	36	23.50
- ไม่เคยเลย	1	0.70
$\bar{X} = 2.8$ S.D. = 0.8 Min = 0 Max = 4		
7.2 กระตือรือร้นและตื่นตัวกับงาน		
- เป็นประจำสม่ำเสมอ	23	15.00
- ค่อนข้างบ่อย	64	43.10
- เป็นบางครั้ง	54	35.30
- นานๆ ครั้ง	8	5.20
- ไม่เคยเลย	2	1.30
$\bar{X} = 2.7$ S.D. = 0.8 Min = 0 Max = 4		

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
7.1 รู้สึกมีความหวังเต็มเปี่ยมกับอนาคต		
- ตลอดเวลา	35	22.90
- ค่อนข้างบ่อย	43	28.10
- เป็นบางครั้ง	58	37.90
- นานๆ ครั้ง	13	8.50
- ไม่เคยเลย	4	2.60
$\bar{X} = 2.6$ S.D. = 1.0 Min = 0 Max = 4		

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำงานตามดัชนีชี้วัดความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดเป็นรายข้อทั้ง 7 มิติ แล้วพบว่าด้านความสามารถในการทำงานปัจจุบันเปรียบเทียบกับความสามารถในการทำงานสูงสุดที่ผ่านมาของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีคะแนนอยู่ที่ระดับ 8-10 คิดเป็นร้อยละ 52.3 ด้านความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับลักษณะงานพบว่าลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ร่างกายและลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังสนับสนุนด้านจิตใจ ของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างคิดเป็นร้อยละ 47.1 และ 45.8 ตามลำดับด้านจำนวนโรคที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและได้รับการวินิจฉัยจากแพทย์พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีโรคคิดเป็นร้อยละ 52.9 โดยโรคที่พบส่วนใหญ่เป็นโรคผิวหนังผื่นแพ้หรือผิวหนังอักเสบร้อยละ 8.5 รองลงมาเป็นโรคเนื้องอกธรรมดา ร้อยละ 7.8 ด้านผลกระทบจากความเจ็บป่วยต่องานในปัจจุบันพบว่าส่วนใหญ่ทำงานได้ตามปกติ แต่มีอาการผิดปกติของร่างกายหรือเจ็บป่วยเป็นบางครั้งคิดเป็นร้อยละ 52.3 ด้านจำนวนวันในการหยุดงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพหรือการเจ็บป่วยในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาพบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยหยุดงานร้อยละ 64.7 เลยด้านการประเมินความสามารถในการทำงานของตนเองโดยคาดการณ์ไปอีก 2 ปีข้างหน้าพบว่าส่วนใหญ่สามารถทำงานได้เหมือนเดิมแน่นอนคิดเป็นร้อยละ 68.6 และด้านแหล่งสนับสนุนทางด้านจิตใจพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่สามารถสนุกสนานกับงานและชีวิตประจำวัน มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวกับงานได้ค่อนข้างบ่อยคิดเป็นร้อยละ 44.4 และ 43.1 ตามลำดับ และพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รู้สึกมีความหวังเต็มเปี่ยมไปกับอนาคตเป็นบางครั้ง ร้อยละ 37.9

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นเรื่องทัศนคติและความชำนาญในการทำงานเป็นรายข้อ (n= 153)

ความสามารถในการทำงานที่เกิดจาก	Mean	S.D.
ปัจจัยด้านบุคคล (คะแนนเต็ม 5)		
ด้านทัศนคติในการทำงาน ($\bar{X} = 4$ S.D. = 0.6 Min = 2.2 Max = 5)		
- ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้	4.1	0.8
- ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.2	0.7
- งานประจำที่ท่านทำไม่มีความแปลกใหม่ส่วนใหญ่จะเหมือนเดิมซ้ำๆ กันทุกวัน (-)	3.2	1.0
- งานของท่านเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อสังคม	4.5	0.7
- ท่านรู้สึกว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (-)	4.0	1.1
ด้านความชำนาญในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$ S.D. = 0.7 Min = 1.8 Max = 5)		
- ท่านได้รับการฝึกอบรมด้านการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจหรือเข้าร่วมประชุมวิชาการสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการทำงาน	3.7	1.0
- ท่านสามารถอธิบายแนวทางการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจได้	3.9	0.7
- ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการดูแลผู้ป่วยตลอดจนปัญหาในการปฏิบัติงานอื่นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเวลา	3.8	0.7
- ท่านใช้ความรู้ ความชำนาญในงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจ	3.8	0.7
- ท่านสามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้มีประสบการณ์น้อยกว่า	3.8	0.7

(-) หมายถึงข้อความเชิงลบซึ่งจะมีการกลับคะแนนในขั้นตอนการให้คะแนนเพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลในเรื่องทัศนคติและความชำนาญในการทำงานพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4 และ 3.86 ตามลำดับในด้านทัศนคติในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่างานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อสังคม ทัศนคติด้านนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.5$, S.D. = 0.7) ในด้านความชำนาญในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าพยาบาลวิชาชีพหน่วยงาน

หัวใจและหลอดเลือดสามารถอธิบายแนวทางการรักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจได้ ความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X}=3.9$, S.D. 0.7)

ส่วนที่ 3 ความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลสตติยภูมิ ที่เกิดจากปัจจัยด้านงาน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นเรื่องลักษณะงาน การบริหารจัดการองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นรายข้อ (n= 153)

ความสามารถในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยด้านงาน (คะแนนเต็ม 5)	Mean	S.D.
ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.1$ S.D. = 0.5 Min =1.5 Max = 4.8)		
- ท่านต้องออกแรงยกหรือเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเป็นประจำ(-)	1.9	1.1
- ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่ายและต้องทำอย่างรวดเร็ว	4.3	0.8
- ท่านเหนื่อยล้ากับการะงานที่ได้รับผิดชอบและมีภาวะกดดันด้านจิตใจจากการทำงานในปัจจุบัน (-)	2.7	1.0
- ท่านสามารถวางแผนตารางการทำงานล่วงหน้าได้	3.5	0.7
ด้านการบริหารจัดการในองค์กร ($\bar{X} = 3.8$ S.D. = 0.6 Min =2.3 Max = 5)		
- ท่านสามารถตัดสินใจให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีภาวะหัวใจเต้นผิดจังหวะรุนแรงได้ตามแนวทางมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจ	3.8	0.7
- ท่านมีโอกาสในการเสนอวิธีพัฒนาการพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจให้มีคุณภาพมากขึ้น	3.4	0.8
- ท่านสามารถให้การพยาบาล ดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสมตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด	3.9	0.6

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความสามารถในการทำงานที่เกิดจาก ปัจจัยด้านงาน(คะแนนเต็ม 5)	Mean	S.D.
- โรงพยาบาลของท่านมีความพร้อมที่จะท้าทายความสำเร็จของ โครงการใหม่ๆอยู่เสมอ	4.1	0.7
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.5$ S.D. = 0.9 Min = 1 Max = 5)		
- สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ที่ปลอดภัยและเหมาะสม	3.5	1.0
- หน่วยงานของท่านมีห้องพักที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	3.0	1.2
- หน่วยงานของท่านมีระบบการเฝ้าระวังและควบคุมการติดเชื้อที่ดี	3.4	0.9
- หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ จำนวนเพียงพอ และเหมาะสมกับลักษณะงาน	3.6	0.9
- ท่านพอใจกับสถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.6	1.0
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.8$, S.D. = 0.6 Min = 2.4 Max = 5)		
- หัวหน้าของท่านเปิดโอกาสให้ท่านร่วมแสดงความคิดเห็น ในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน	3.8	0.7
- หัวหน้าของท่านไม่เคยให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แก่ท่านเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข (-)	3.6	1.0
- ท่านและผู้ร่วมงานสามารถร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.9	0.6
- เพื่อนร่วมงานแนะนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการดูแลผู้ป่วยแก่ท่าน	3.6	0.7
- เพื่อนร่วมงานให้กำลังใจท่าน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.8	0.7

(-)หมายถึงข้อความเชิงลบซึ่งจะมีการกลับคะแนนในขั้นตอนการให้คะแนนเพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านงานในเรื่องลักษณะงาน การบริหารจัดการองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่า การบริหารจัดการองค์กรการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานพยาบาลวิชาชีพหน่วยงาน หัวใจและหลอดเลือดให้ความสำคัญอยู่ในระดับดี ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.8 ส่วนลักษณะงานและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.1 และ 3.5 ตามลำดับ ในด้านลักษณะงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดเป็นงานที่ทำท่ายและต้องทำอย่างรวดเร็วความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดต้องออกแรงยกหรือเคลื่อนย้ายผู้ป่วยเป็นประจำ เหนื่อยล้ากับภาระงานที่ได้รับผิดชอบและมีภาวะกดดันด้านจิตใจจากการทำงานในปัจจุบัน ความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 1.9$, S.D. = 1.1) และปานกลาง ($\bar{X} = 2.7$, S.D. = 1.0) ตามลำดับ ในด้านการบริหารจัดการองค์กร เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นว่า โรงพยาบาลมีความพร้อมที่จะทำท่ายความสำเร็จของโครงการใหม่ๆ อยู่เสมอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.1$, S.D. = 0.7) ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จำนวนเพียงพอ และเหมาะสมกับลักษณะงานพอให้กับสถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.6$, S.D. = 0.9) และ ($\bar{X} = 3.6$, S.D. = 1.0)ตามลำดับ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดให้ความคิดเห็นว่า สามารถร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.9$, S.D. = 0.6)

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามระดับคะแนนรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน (n= 153)

คะแนนรวมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ ในการทำงาน (คะแนนเต็ม 90)	ร้อยละ	Mean	S.D.
ปัจจัยด้านบุคคล (Min =51 Max = 89)	82.33	74.1	7.5
ปัจจัยด้านงาน (Min =42 Max = 85)	71.33	64.2	9.0

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลมีคะแนนรวม ร้อยละ 82.33 ($\bar{X} = 74.1$, S.D. = 7.5) ซึ่งคะแนนมากกว่าปัจจัยด้านงานมีคะแนนรวม ร้อยละ 71.33 ($\bar{X} = 64.2$, S.D. = 9.0)

ส่วนที่ 4 แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดโรงพยาบาลตติยภูมิ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
หน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลตติยภูมิจากการสัมภาษณ์ ใช้วิเคราะห์เนื้อหา
(Content analysis) และสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงาน หัวใจและหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคล

1.1 ทักษะในการทำงาน

1.1.1 สร้างทัศนคติเชิงบวกมีความมุ่งมั่น เสียสละ อดทน และซื่อสัตย์ คนที่รัก
ในวิชาชีพนี้ หากมีใจรักที่จะดูแลผู้ป่วย ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสุขในการทำงาน บาง
คนแม้ไม่ได้รักในวิชาชีพ หากตั้งใจให้มองเห็นข้อดีเช่น ให้มองว่าพยาบาลเป็นอาชีพที่ให้โอกาสในการ
ดำรงชีพ ไม่ตกงาน ทำให้มี เศรษฐฐานะที่ดี มีชีวิตที่ดีขึ้น สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ จะทำให้รู้สึกมี
คุณค่า ภาคภูมิใจในวิชาชีพและภูมิใจที่ได้มีโอกาสทำงานในองค์กร ส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีใน
วิชาชีพตามมา (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร และอาจารย์แพทย์)

1.1.2 จัดให้มีการอบรมการสร้างทัศนคติเชิงบวกเป็นระยะเนื่องจาก ลักษณะ
งานที่เหนื่อยล้า ภาระงานมาก มีความกดดันด้านจิตใจ ทำให้ทัศนคติเชิงบวกที่มีอยู่ในตัวบุคลากร
ลดลง จึงควรจัดให้มีการอบรมเป็นระยะ (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

1.1.3 มีแบบอย่างที่ดีในการทำงาน (Role Model) เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากร
ในหน่วยงานจะได้ทำตามแบบอย่างที่ดี มีทัศนคติเชิงบวกมากขึ้น เช่น มีการกิจกรรม The Idol ใน
หน่วยงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร)

1.1.4 ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลบุคลากรมากกว่านี้ (Staff Focus) ดูแลเรื่อง
สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำงาน เสริมสร้าง
พลังอำนาจ (Empowerment) ให้กับบุคลากร เนื่องจากบางครั้งอาจจะพบปัญหาจากการทำงานมา
มาก มีหลักธรรมาภิบาล มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ไม่เปรียบเทียบการทำงานกับบุคลากรใน
หน่วยอื่น มองประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว มีการสร้างสัมพันธภาพปรับทัศนคติ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างจริงจังเป็นระยะยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่ง
สามารถช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานสร้างความสามัคคีในองค์กร ถ้าบุคลากรมีความสุขในการ

ทำงาน ทักษะคติในการทำงานจะดีขึ้นตาม และธำรงรักษานุเคราะห์ให้อยู่ในองค์กรได้ยาวนานขึ้น (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และอาจารย์แพทย์)

1.2 ความชำนาญในการทำงาน

1.2.1 มีการพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น สอนการพยาบาลพื้นฐานในหน่วยงานสำหรับพยาบาลจบใหม่ สอนการบริหารจัดการ ในพยาบาลระดับอาวุโสพัฒนาตามลำดับขั้น ตามกรอบแผนการปฏิบัติที่ชัดเจน และจัดตั้งทีมเสริมทักษะในการทำงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร และอาจารย์แพทย์)

1.2.2 พัฒนาทักษะและความรู้ในงาน จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้สมัยใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการศึกษาต่อเนื่อง จัดโควต้าให้เข้ารับการอบรมด้านโรคหัวใจ การศึกษาเฉพาะทางวิกฤต เช่น ICU ศึกษาเฉพาะทางหัวใจและหลอดเลือด เช่น หลักสูตรการพยาบาลหัวใจและทรวงอก, หลักสูตรการอ่านและวิเคราะห์คลื่นไฟฟ้าหัวใจให้มีความชำนาญเฉพาะด้านนี้อย่างลึกซึ้ง ให้สามารถดูแลคนไข้ได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว ทันเวลา ทำโครงการเสริมศักยภาพส่วนบุคคลเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน(จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร และอาจารย์แพทย์)

1.2.3 มีระบบพยาบาลพี่เลี้ยง การทำงานประกบคู่พี่กับน้อง มีโปรแกรมในการสอนในองค์กรโดยสอนงานอย่างจริงจัง ประเมินผลในแต่ละหัวข้อ และจัดตั้งกรรมการทดสอบความรู้ หากไม่ผ่าน ต้องกลับไปฝึกเพิ่มเติมและกลับมาทดสอบใหม่ และจัดให้มีระบบbuddy ในพยาบาลจบใหม่กับรุ่นพี่ที่อายุใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นที่ปรึกษาในบางเรื่อง และการปรับตัวในการทำงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร)

1.3 ภาวะสุขภาพ

1.3.1 การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตควบคู่กันไป โดยพยาบาลต้องดูแลสุขภาพตนเองให้ดีขึ้นด้วย ตระหนักให้เห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพตนเอง หากสุขภาพกายและจิตแข็งแรงจะทำได้ความสามารถในการทำงานดี (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร)

1.3.2 จัดให้มีการตรวจสุขภาพกายและจิตประจำปี ตรวจสมรรถนะร่างกาย มีการให้ภูมิคุ้มกันโรคโดยเฉพาะโรคติดเชื้อต่างๆ มีแพทย์ให้คำปรึกษาเฉพาะทาง มีการให้บริการทางสุขภาพแก่บุคลากรเชิงรุกในบุคลากรที่ตรวจพบว่ามีโรค และมีช่องทางการตรวจพิเศษของบุคลากร (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

1.3.3 จัดกิจกรรมออกกำลังกายสร้างเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง มีแกนนำในการออกกำลังกาย มีให้รางวัลให้สำหรับบุคลากรที่ทำได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อเป็นการเสริมแรงจิตใจในการออกกำลังกาย (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

1.3.4 ด้านจิตใจจัดให้มีการส่งไปพัฒนาจิตเจริญปัญญา ถ้าบุคลากรเคยไปพัฒนาจิตเจริญปัญญาแล้ว แต่ถ้ามีปัญหาด้านจิตใจช่วงนั้น ควรส่งไปพัฒนาจิตเจริญปัญญาได้อีกโดยไม่ถือเป็นวันลา มีกิจกรรมให้ฟังธรรมะ มีกล่องให้เขียนระบายเรื่องเครียดๆ จัดห้องปรึกษาที่เงียบสงบจัดหาวิธีการบริหารจัดการในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาจิตด้านจิตใจสร้างความพึงพอใจ ให้ความรักความผูกพัน ความภูมิใจและคงอยู่ในองค์กร เช่น เพิ่มอัตราค่าจ้าง เพิ่มค่าตอบแทน สนับสนุนการศึกษาต่อ/ดูงาน สร้างความรู้สึกรักมีคุณค่า จัดท่องเที่ยว จัดสันตนาการ สร้างสัมพันธ์ภาพ เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร)

2.แนวทางการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานหัวใจ และหลอดเลือดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน

2.1.1 มีแผ่นเลื่อนตัวผู้ป่วย (Pad Slide) ที่มีประสิทธิภาพเหมือนของโรงพยาบาลต่างประเทศ และมีฝ้ายกดตัว เนื่องจากต้องออกแรงยกตัวผู้ป่วยเป็นจำนวนมากทุกวัน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และอาจารย์แพทย์)

2.1.2 ควรมีการทบทวนระบบนัดหมายผู้ป่วยทำหัตถการให้กระจาย case เท่ากัน ทุกวัน เนื่องจากบางวันมากเกินไป ภาระงานค่อนข้างหนัก ทำให้บุคลากรเหนื่อยล้าจากการทำงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

2.1.3 ควรมีการทบทวนงานเอกสารต่างๆ เนื่องจากงานเอกสารมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น เวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการทำเอกสารมากกว่าการดูแลผู้ป่วยข้างเตียง (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

2.1.4 พัฒนาระบบสารสนเทศ เนื่องจากหลายครั้งค่อนข้างซ้ำทำให้ทำงานไม่ทัน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

2.1.5 นำปัญหาในการทำงานมาออกแบบการแก้ปัญหา เช่น เดือนนี้มีปัญหาเรื่องการผสมยา ก็ทำเป็นLab กริ่ง หรือช่วงไหนมีปัญหาเรื่องการทำหัตถการ เช่นการช่วยใส่ Pacemaker ใช้Role Playร่วมด้วย (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับบริหาร)

2.1.6 มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ในหอผู้ป่วยวิกฤตหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือด ควรมอบหมายให้พยาบาล 1 คน ดูแลผู้ป่วย 1 คน มีหัวหน้าทีมดูแล และมีศูนย์กลางเป็นหัวหน้าเวร (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับบริหาร)

2.1.7 ผู้บริหารการพยาบาลควรจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วย และภาระงานเพื่อให้ความสามารถในการทำงานดีขึ้นและจัดตารางเวรให้เอื้อต่อสุขภาพและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

2.1.8 ชั่วโมงการทำงานควรเป็น 8 ชั่วโมง/วัน เพื่อจะได้มีเวลาทำงานอดิเรก หรือสิ่งที่ตนเองชอบบ้าง บ่อยครั้งที่ทำงาน 16 ชั่วโมง/วัน ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และเกิดความเครียดมาก (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

2.1.9 ลดความเหลื่อมล้ำทางวิชาชีพ และแก้ปัญหการทำงานร่วมกัน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

2.1.10 จัดทำโครงการLean หรือทำRoutine to Research (R2R) เพื่อลด Movement, Transportation และ Workload ของงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร และอาจารย์แพทย์)

2.2 การบริหารจัดการในองค์กร

2.2.1 การบริหารองค์กร ควรทำเป็นระบบมีแบบแผนในการจัดการที่ชัดเจน นำระบบThailand Quality Award (TQA) มาเป็นมาตรฐานต้องให้อีกาสทุกตำแหน่ง ให้เกิดความเสมอภาค (จากการสัมภาษณ์ของอาจารย์แพทย์)

2.2.2 ผู้บริหารต้องรับฟังปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการ นำมาปรับปรุงแก้ไขให้การทำงานราบรื่นขึ้น เช่นการจัดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับนโยบายคณะ ที่ต้องการขยายงาน ขยายจำนวนคนไข้ต้องประเมินอัตรากำลัง ทั้งจำนวนคนและสมรรถนะ ให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร)

2.2.3 การบริหารจัดการต้องยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ การบริหารจัดการ บุคลากรในองค์กร ควรยืดหลักเลือกคนให้เหมาะกับงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร)

2.2.4 มีการประเมินผลการบริหารจัดการ ที่ดำเนินการในระยะเวลาที่ผ่านมาในรูปแบบต่างๆ เช่น สัมมนา สนทนากลุ่ม เวลามีปัญหาในการทำงานก็ประชุมร่วมกัน เพื่อลดข้อผิดพลาด ในการทำงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร)

2.2.5 การมอบหมายงานต้องให้เหมาะสมกับบริบท และบริหารจัดการให้คนทำงานมีความสุข งานออกมาดี ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จะเกิดความยั่งยืน เพราะทำด้วยความเต็มใจ (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร)

2.2.6 ส่งเสริมการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยให้มาก เพื่อป้องกันการกลับเป็นซ้ำลดการRe-admit และภาระงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ)

2.2.7 มีมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย เช่นการดูแลผู้ป่วยหลังทำผ่าตัดทางเบี่ยงหลอดเลือดหัวใจ (CABG) ทุกคนจะได้ทำตามแผนการดูแลผู้ป่วย (Care Path) ให้เป็นไปในทางเดียวกัน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร)

2.2.8 Staff Talent ในหน่วยงาน มาถ่ายทอดความรู้ ใช้ Knowledge Management ถอดบทเรียน จัดเวทีแลกเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาระหว่างหน่วยงาน บุคลากรจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง และสร้างเครือข่ายสู่สากล (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับบริหาร)

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 บรรยากาศการทำงานไม่เคร่งเครียด ควรมีการพบปะพูดคุยร่วมกันแก้ปัญหาเป็นระยะ จะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานได้ (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร)

2.3.2 จัดทำแบบสอบถามความต้องการของบุคลากรในการปรับปรุงสถานที่เฟอร์นิเจอร์ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ (จากการสัมภาษณ์ของอาจารย์แพทย์)

2.3.3 ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ห้องพักเจ้าหน้าที่เป็นสัดส่วนเพียงพอต่อจำนวนคน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร)

2.3.4 มีศูนย์อาหารรวมของหน่วยงานหัวใจและหลอดเลือดมีมุมพักผ่อนสำหรับเครื่องดื่ม และอาหารว่าง มีทีวี มีstudio จะได้มีสัมพันธภาพร่วมกัน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร และอาจารย์แพทย์)

2.4 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

2.4.1 ให้การสนับสนุนจากบนลงล่าง ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อเป้าหมายขององค์กรและถ้าบุคลากรท่านใดมีโอกาสพัฒนาความรู้เบื้องต้น ควรที่จะอำนวยความสะดวกให้ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร และอาจารย์แพทย์)

2.4.2 ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนในการพัฒนาสมรรถนะและช่วยแก้ปัญหาต่างๆที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกคน และลดช่องว่างในการทำงาน ให้ความสำคัญ

กันเองกับผู้ได้บังคับบัญชา สามารถให้คำปรึกษา และเข้าพบได้ทุกเวลาลดความคับข้องใจในการทำงานอันจะส่งผลดีต่อองค์กร (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร และอาจารย์แพทย์)

2.4.3 ผู้บังคับบัญชาต้องสื่อสารนโยบายของผู้บริหารสู่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการทำงานในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร)

2.4.4 การแก้ปัญหาในหน่วยงาน ควรระดมสมองทั้งทีมทำงานไม่เอาความคิดหัวหน้าเป็นหลัก และไม่เลือกปฏิบัติ มีความเที่ยงธรรม (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร)

2.4.5 ผู้บริหารต้องผลักดันให้เกิดหลักสูตรอบรมต่างๆ เกี่ยวกับโรคหัวใจและหลอดเลือด ให้โอกาสพัฒนาคนให้มีสมรรถนะและมีศักยภาพมากขึ้น (จากการสัมภาษณ์ของพยาบาลระดับบริหาร)

