

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากลในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 เป็นประชากรคือ พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 121 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 319 คน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากลในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากลในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน การศึกษาสูงสุด และงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน นำเสนอข้อมูลของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการ ดังตารางที่ 4.1 และ 4.2

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด และงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน (n=121)

| พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย                  |           | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------------------|-----------|-----------|--------|
| เพศ                                          | หญิง      | 121       | 100    |
|                                              | ชาย       | -         | -      |
| รวม                                          |           | 121       | 100    |
| อายุ (M= 50.45 ปี SD = 6.74 ปี)              |           |           |        |
|                                              | 36-40 ปี  | 15        | 12.39  |
|                                              | 41-45 ปี  | 17        | 14.05  |
|                                              | 46-50 ปี  | 26        | 21.49  |
|                                              | 51-55 ปี  | 29        | 23.97  |
|                                              | 56-60 ปี  | 34        | 28.10  |
| รวม                                          |           | 121       | 100.00 |
| ประสบการณ์การทำงาน (M= 4.50 ปี SD = 4.53 ปี) |           |           |        |
|                                              | 1-5 ปี    | 87        | 71.90  |
|                                              | 6-10 ปี   | 21        | 17.36  |
|                                              | 11-15 ปี  | 9         | 7.44   |
|                                              | 16-20 ปี  | 4         | 3.30   |
| รวม                                          |           | 121       | 100.00 |
| ระดับการศึกษา                                | ปริญญาตรี | 55        | 45.5   |
|                                              | ปริญญาโท  | 65        | 53.7   |
|                                              | ปริญญาเอก | 1         | 0.80   |
|                                              | รวม       | 121       | 100.0  |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย |                                      | จำนวน(คน)  | ร้อยละ       |
|-----------------------------|--------------------------------------|------------|--------------|
| งานการพยาบาล                | กุมารเวชศาสตร์                       | 16         | 13.20        |
|                             | จักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา         | 8          | 6.60         |
|                             | ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก                  | 12         | 9.90         |
|                             | ผ่าตัด                               | 17         | 14.00        |
|                             | ผู้ป่วยพิเศษ                         | 10         | 8.30         |
|                             | รังสีวิทยา                           | 6          | 5.00         |
|                             | สูติศาสตร์ – นรีเวชวิทยา             | 18         | 14.90        |
|                             | ศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ | 9          | 7.40         |
|                             | อายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์           | 18         | 14.90        |
|                             | ปฐมภูมิ                              | 2          | 1.70         |
|                             | ระบบหัวใจและหลอดเลือด                | 5          | 4.10         |
|                             | <b>รวม</b>                           | <b>121</b> | <b>100.0</b> |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตติยภูมิแห่งนี้ เป็นเพศหญิงทั้งหมด อายุเฉลี่ย 50.45 ปี ( $SD = 6.74$  ปี) มีอายุระหว่าง 56-60 ปี (ร้อยละ 28.10) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยเฉลี่ย 4.50 ปี ( $SD = 4.53$  ปี) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 71.90) การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 53.70) ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 45.50) และปฏิบัติงานในงานการพยาบาล สูติศาสตร์ - นรีเวชวิทยา กับ อายุรศาสตร์และ จิตเวชศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 14.90)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน การศึกษาสูงสุด และงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน (n=319)

| พยาบาลระดับปฏิบัติการ                          |              | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------------------------------------|--------------|------------|--------|
| เพศ                                            | หญิง         | 318        | 99.69  |
|                                                | ชาย          | 1          | 0.31   |
| รวม                                            |              | 319        | 100.00 |
| อายุ (M = 33.61 ปี SD = 8.86 ปี)               |              |            |        |
|                                                | 21-25 ปี     | 68         | 21.31  |
|                                                | 26-30 ปี     | 74         | 23.20  |
|                                                | 31-35 ปี     | 66         | 20.69  |
|                                                | 36-40 ปี     | 54         | 16.93  |
|                                                | 41-45 ปี     | 11         | 3.45   |
|                                                | 46-50 ปี     | 24         | 7.52   |
|                                                | 51-55 ปี     | 19         | 5.96   |
|                                                | 56-60 ปี     | 3          | 0.94   |
| รวม                                            |              | 319        | 100.00 |
| ประสบการณ์การทำงาน (M = 10.71 ปี SD = 7.70 ปี) |              |            |        |
|                                                | 1-5 ปี       | 114        | 35.74  |
|                                                | 6-10 ปี      | 56         | 17.55  |
|                                                | 11-15 ปี     | 73         | 22.88  |
|                                                | 16-20 ปี     | 45         | 14.10  |
|                                                | 21-25 ปี     | 12         | 3.76   |
|                                                | 26-30 ปี     | 13         | 4.08   |
|                                                | 31 ปี ขึ้นไป | 6          | 1.88   |
| รวม                                            |              | 319        | 100.00 |

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| พยาบาลระดับปฏิบัติการ |                                      | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|--------------------------------------|------------|--------|
| ระดับการศึกษา         | ปริญญาตรี                            | 284        | 89     |
|                       | ปริญญาโท                             | 35         | 11     |
| รวม                   |                                      | 319        | 100    |
| งานการพยาบาล          | กุมารเวชศาสตร์                       | 45         | 14.10  |
|                       | จักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา         | 11         | 3.40   |
|                       | ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก                  | 26         | 8.20   |
|                       | ผ่าตัด                               | 28         |        |
|                       | ผู้ป่วยพิเศษ                         | 34         | 10.70  |
|                       | รังสีวิทยา                           | 10         |        |
|                       | สูติศาสตร์ – นรีเวชวิทยา             | 39         | 12.20  |
|                       | ศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ | 57         | 17.90  |
|                       | อายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์           | 50         | 15.70  |
|                       | ปฐมภูมิ                              | 3          | 0.90   |
|                       | ระบบหัวใจและหลอดเลือด                | 16         | 5.00   |
| รวม                   |                                      | 319        | 100.0  |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 99.69) อายุเฉลี่ย 33.61 ปี ( $SD = 8.86$  ปี) มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 23.20) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลระดับปฏิบัติการเฉลี่ย 10.71 ปี ( $SD = 7.703$  ปี) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 35.74) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 89) ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 11) และกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในงานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 17.90)

## ตอนที่ 2 ความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากลในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากลในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาจัดระดับ จำแนกเป็นรายด้าน นำเสนอข้อมูลของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการ ดังตารางที่ 4.3 - 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากล พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย พยาบาลระดับปฏิบัติการ และพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมด ในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ (n=440, n=121 และ n=319 ตามลำดับ)

| ความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล | M    | SD  | ระดับ |
|--------------------------------------------|------|-----|-------|
| พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย (n=121)        | 4.16 | .38 | สูง   |
| พยาบาลระดับปฏิบัติการ (n=319)              | 3.84 | .49 | สูง   |
| พยาบาลวิชาชีพทั้งหมด (n=440)               | 3.93 | .49 | สูง   |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความพร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.93$ ,  $SD = .49$ ) เมื่อพิจารณารายกลุ่มพบว่าพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความพร้อมอยู่ในระดับสูง ( $M = 4.16$ ,  $SD = .38$ ) และพยาบาลระดับปฏิบัติการ ความพร้อม อยู่ในระดับสูง ( $M = 3.84$ ,  $SD = .49$ )

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ  
ระดับสากลในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ จำแนกรายด้าน (force)  
14 ประการ

| ความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล<br>(n=440) | M    | SD  | ระดับ   |
|-------------------------------------------------------|------|-----|---------|
| ภาพลักษณ์ของการพยาบาล                                 | 4.22 | .57 | สูง     |
| การพัฒนาวิชาชีพ                                       | 4.20 | .57 | สูง     |
| สัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ                            | 4.09 | .56 | สูง     |
| ความเป็นอิสระของวิชาชีพ                               | 4.00 | .53 | สูง     |
| คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล                        | 4.00 | .45 | สูง     |
| คุณภาพการดูแล                                         | 3.93 | .48 | สูง     |
| การปรับปรุงคุณภาพ                                     | 3.88 | .55 | สูง     |
| รูปแบบการบริหารจัดการ                                 | 3.86 | .52 | สูง     |
| รูปแบบการดูแลเชิงวิชาชีพ                              | 3.83 | .57 | สูง     |
| พยาบาลในบทบาทครู                                      | 3.73 | .60 | สูง     |
| องค์การสุขภาพและชุมชน                                 | 3.67 | .62 | สูง     |
| การให้คำปรึกษา และแหล่งทรัพยากร                       | 3.67 | .63 | สูง     |
| โครงสร้างองค์การพยาบาล                                | 3.66 | .54 | สูง     |
| นโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร                   | 3.46 | .68 | ปานกลาง |
| รวม                                                   | 3.93 | .49 | สูง     |

ตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านภาพลักษณ์ของการพยาบาลอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย ( $M = 4.22$ ,  $SD = .57$ ) ด้านการพัฒนาวิชาชีพอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับสอง มีค่าเฉลี่ย ( $M = 4.20$ ,  $SD = .57$ ) ด้านสัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับสาม มีค่าเฉลี่ย ( $M = 4.09$ ,  $SD = .56$ ) และด้านนโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางจัดเป็นอันดับสุดท้าย มีค่าเฉลี่ย ( $M = 3.46$ ,  $SD = .68$ )

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ความเป็นเลิศระดับสากลในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ จำแนกรายด้าน (force) 14 ประการ

| ความพร้อมของพยาบาลผู้ความเป็นเลิศระดับ<br>สากลของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย<br>(n=121) | M           | SD         | ระดับ      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|------------|
| การพัฒนาวิชาชีพ                                                                         | 4.53        | .47        | สูงที่สุด  |
| ภาพลักษณ์ของการพยาบาล                                                                   | 4.52        | .46        | สูงที่สุด  |
| สัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ                                                              | 4.36        | .45        | สูง        |
| คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล                                                          | 4.31        | .41        | สูง        |
| ความเป็นอิสระของวิชาชีพ                                                                 | 4.30        | .48        | สูง        |
| คุณภาพการดูแล                                                                           | 4.22        | .41        | สูง        |
| รูปแบบการบริหารจัดการ                                                                   | 4.18        | .40        | สูง        |
| การปรับปรุงคุณภาพ                                                                       | 4.07        | .49        | สูง        |
| รูปแบบการดูแล                                                                           | 4.07        | .46        | สูง        |
| พยาบาลในบทบาทครู                                                                        | 3.99        | .57        | สูง        |
| การให้คำปรึกษา และแหล่งทรัพยากร                                                         | 3.97        | .65        | สูง        |
| โครงสร้างองค์การพยาบาล                                                                  | 3.94        | .52        | สูง        |
| นโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร                                                     | 3.93        | .52        | สูง        |
| องค์การสุขภาพและชุมชน                                                                   | 3.79        | .65        | สูง        |
| <b>รวม</b>                                                                              | <b>4.16</b> | <b>.38</b> | <b>สูง</b> |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเมื่อพิจารณาความพร้อมรายด้านของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการพัฒนาวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $M = 4.53$ ,  $SD = .47$ ) รองลงมาคือด้านภาพลักษณ์ของการพยาบาล ( $M = 4.52$ ,  $SD = .46$ ) ลำดับที่สามคือด้านสัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ ( $M = 4.36$ ,  $SD = .45$ ) และด้านองค์การสุขภาพและชุมชนมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M = 3.79$ ,  $SD = .65$ )



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ผู้  
 ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ จำแนกราย  
 ด้าน (force) 14 ประการ

| ความพร้อมของพยาบาลผู้ความเป็นเลิศระดับ<br>สากล ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ (n=319) | M    | SD  | ระดับ   |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|-----|---------|
| ภาพลักษณ์ของการพยาบาล                                                           | 4.11 | .56 | สูง     |
| การพัฒนาวิชาชีพ                                                                 | 4.08 | .55 | สูง     |
| สัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ                                                      | 3.99 | .57 | สูง     |
| ความเป็นอิสระของวิชาชีพ                                                         | 3.89 | .50 | สูง     |
| คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล                                                  | 3.88 | .41 | สูง     |
| คุณภาพการดูแล                                                                   | 3.82 | .47 | สูง     |
| การปรับปรุงคุณภาพ                                                               | 3.81 | .55 | สูง     |
| รูปแบบการดูแล                                                                   | 3.75 | .58 | สูง     |
| รูปแบบการบริหารจัดการ                                                           | 3.74 | .51 | สูง     |
| พยาบาลในบทบาทครู                                                                | 3.64 | .59 | สูง     |
| องค์การสุขภาพและชุมชน                                                           | 3.63 | .60 | สูง     |
| การให้คำปรึกษา และแหล่งทรัพยากร                                                 | 3.56 | .61 | สูง     |
| โครงสร้างองค์การพยาบาล                                                          | 3.55 | .51 | สูง     |
| นโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร                                             | 3.28 | .65 | ปานกลาง |
| รวม                                                                             | 3.84 | .49 | สูง     |

จากตารางที่ 4.6 พบว่าเมื่อพิจารณาความพร้อมรายด้านของพยาบาลระดับปฏิบัติการ ด้านภาพลักษณ์ของการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $M = 4.11$ ,  $SD = .56$ ) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ( $M = 4.08$ ,  $SD = .55$ ) อันดับที่สามคือด้านสัมพันธภาพระหว่างวิชาชีพ ( $M = 4.36$ ,  $SD = .45$ ) และด้านนโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M = 3.28$ ,  $SD = .65$ )

### ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ใน องค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาตอบคำถามปลายเปิด ร้อยละ 12 โดยมีความต้องการพัฒนาความพร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากล เพิ่มเติมในด้าน ต่อไปนี้คือ 1) ด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับสากล คิดเป็นร้อยละ 6 และ 2) ด้านองค์การเรียนรู้สู่สากล คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ ที่เหลืออีก ร้อยละ 3 มีความต้องการพัฒนา ตามประเด็นที่พบและจัดอยู่ในคุณลักษณะ 14 ประการ (14 force) ดังตารางที่ 4.7 และ 4.8

ตารางที่ 4.7 แนวทางและวิธีการพัฒนาความพร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ตามความต้องการของพยาบาลเพิ่มเติม ดังนี้

| ประเด็นการพัฒนาความพร้อม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | แนวทางและวิธีการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. ด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับสากล</b><br>ดังข้อเสนอแนะของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย<br>และพยาบาลระดับปฏิบัติการดังนี้<br>“ควรมีการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้มากกว่านี้<br>เพื่อสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (HN 3)”<br>“การพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ และให้คำตอบแทน<br>ในเรื่องการใช้ภาษาแต่ละภาษา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้<br>บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการใช้<br>ภาษาต่างประเทศ (HN15)”<br>“ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างชาติ (HN 51)”<br>“ควรมีการเตรียมบุคลากรในด้านทักษะภาษาอย่าง<br>เข้มข้น เช่น การอบรมภาษาอังกฤษซึ่งเป็นด่านแรกใน<br>การติดต่อสื่อสาร (HN 70)” | <b>1. ด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับ<br/>สากล ดังนี้</b><br>1.1 In service Education หรือส่ง<br>บุคลากรไปอบรมโดยสนับสนุน<br>งบประมาณการเรียนรู้ด้วยตนเองใน<br>หลักสูตรที่มีใบรับรองอย่างเป็นทางการ เช่น การศึกษาต่อหลักสูตร<br>ปริญญา หรือสัมฤทธิ์บัตรเฉพาะ<br>ทางด้านภาษาเพื่อการสื่อสารของ<br>มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช เป็น<br>ต้น สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้<br>ด้วยตนเองผ่านสื่อการ |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ประเด็นการพัฒนาความพร้อม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | แนวทางและวิธีการ                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| “การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่ใช้ในการสื่อสารใน AEC (HN 77)”                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 1.2 เรียนรู้ที่ฝ่ายการพยาบาล พัฒนาขึ้น เช่น คู่มือการสนทนา                                                                                                                                           |
| “การพัฒนาส่งเสริมด้านการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อสู่ระดับสากลควรมีการส่งเสริมอย่างเป็นรูปแบบ มีระบบส่งเสริมพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น หากองค์การพร้อมสู่ระดับสากล แต่บุคลากรมิได้รับการเตรียมความพร้อมไปด้วยกัน ต้องถือเป็นความเร่งด่วนในการพัฒนาพยาบาลทั้งในด้าน การศึกษา การบริการ และการวิจัยให้มีความเป็นรูปธรรมและเด่นชัดมากยิ่งขึ้น (HN 98)” | 1.3 สนับสนุนให้เกิด Work Place Learning & Self Place Learning และสร้างบรรยากาศองค์การให้มีการสื่อสารด้วยภาษาสากล                                                                                     |
| “ควรมีการจัดอบรมสอนภาษาให้สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (RN 12)”                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 1.4 จัดตั้งหรือมีศูนย์การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านภาษาต่างประเทศ และสารสนเทศ โดยศูนย์อบรมมีโปรแกรมพัฒนาด้านวิชาการต่างๆอย่างต่อเนื่อง                                                        |
| “สนับสนุนให้มีการฝึกทักษะการพูดภาษาอังกฤษอย่างกว้างขวาง เพื่อประโยชน์ต่อการดูแลผู้ป่วยต่างชาติที่เข้ารับบริการ รวมถึงสามารถสื่อสารกับบุคลากรต่างชาติที่เข้ามาศึกษาดูงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยอย่างดีขึ้น (RN17)”                                                               | 1.5 สนับสนุนการเพิ่มค่าตอบแทนและการใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้อย่างดี หรือมีใบรับรองการศึกษาเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพสู่ความเป็นเลิศระดับสากล |
| “การใช้ภาษาอังกฤษของพยาบาลยังไม่ชำนาญ (RN19)”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                      |
| “ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่นๆ ในการเป็นเลิศระดับสากล (RN 56)”                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                      |
| “จัดอบรมด้านภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น (RN 69)”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                      |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ประเด็นการพัฒนาความพร้อม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | แนวทางและวิธีการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>2. ด้านองค์การเรียนรู้สู่สากล</b> ดังข้อเสนอแนะของ</p> <p>พยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการดังนี้</p> <p>“มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรพยาบาลกับโรงพยาบาลต่างประเทศในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการดูแลผู้ป่วยให้ก้าวหน้ากับความรู้ก้าวหน้าทางการแพทย์ (HN 56)”</p> <p>“การพัฒนาองค์ความรู้ให้เท่าทันการพัฒนาทางการแพทย์ในระบบสากล (HN 77)”</p> <p>“มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างพยาบาลใน Asian (RN 36)”</p> <p>“ควรมีการศึกษาดูงานในรพ.ต่างๆ ในประเทศเพื่อดูแนวคิดผู้อื่นอาจมีการนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น (HN3)”</p> <p>“จัดหาช่องทางการเทียบเคียงกับโรงพยาบาลอื่น โดยโรงพยาบาลหรือฝ่ายฯ เป็นผู้ประสานงาน (HN5)”</p> <p>“ควรมีการศึกษาดูงานในรพ.ต่างๆ ในประเทศเพื่อดูแนวคิดผู้อื่นอาจมีการนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น (HN3)”</p> <p>“จัดหาช่องทางการเทียบเคียงกับโรงพยาบาลอื่น โดยโรงพยาบาลหรือฝ่ายฯ เป็นผู้ประสานงาน (HN5)”</p> | <p><b>2. พัฒนาด้านการเป็นองค์การเรียนรู้สู่สากล</b> (ยุทธศาสตร์ที่ 2 : สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ, มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง, 2551) ดังนี้</p> <p>2.1 จัดโปรแกรมส่งบุคลากรร่วมประชุมวิชาการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงานต่างประเทศ</p> <p>2.2 มีโครงการเชิญบุคลากรจากต่างประเทศมาบรรยายวิทยากรใหม่ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>2.3 ส่งเสริมและร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนด้านวิชาการและแลกเปลี่ยนบุคลากรพยาบาล</p> <p>2.4 ส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสแสดงผลงาน และ/หรือเข้าร่วมแข่งขันทั้งในระดับชาติและระดับสากล</p> <p>2.5 ให้การยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่พยาบาลที่สร้างชื่อเสียงให้กับฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้</p> |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| ประเด็นการพัฒนาความพร้อม | แนวทางและวิธีการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          | <p>2.6 ส่งเสริม Benchmarking 1) Internal benchmarking การเรียนรู้แนวทางปฏิบัติระหว่างหน่วยงานหรือโรงพยาบาลในเครือเดียวกัน ระดับ ประเทศ 2) Competitive benchmarking การเรียนรู้แนวทางปฏิบัติกับองค์กรคู่แข่ง 3) Industry benchmarking การเรียนรู้แนวทางปฏิบัติกับองค์กรที่ไม่ใช่คู่แข่ง 4) Generic benchmarking การเรียนรู้แนวทางปฏิบัติกับองค์กรที่ไม่ใช่คู่แข่งและดำเนินธุรกิจต่างกัน</p> |

ตารางที่ 4.8 แนวทางและวิธีการพัฒนาความพร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ตามประเด็นที่พบ และจัดอยู่ในคุณลักษณะ 14 ประการ (14 force) ดังนี้

| ประเด็นการพัฒนาความพร้อม                                                                                                                                                                                                         | แนวทางและวิธีการ                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. ด้านคุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล (force#1) ดังข้อเสนอแนะของพยาบาลระดับหัวหน้าหรือผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการ ดังนี้</p> <p>“ผู้นำต้องเป็นตัวอย่างที่ดี เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ตรงประเด็น ถูกต้อง ตรงเวลา” (HN 12)</p> | <p>1. พัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล</p> <p>1.1 สนับสนุน/ส่งอบรมหลักสูตรที่มีใบรับรองอย่างเป็นทางการ เช่น หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นและพัฒนาด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ</p> <p>1.2 จัดเตรียมบุคลากรและงบประมาณ อย่างเพียงพอในการพัฒนาโครงการอบรมต่างๆ สำหรับพยาบาล</p> |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ประเด็นการพัฒนาความพร้อม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | แนวทางและวิธีการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>“พัฒนาผู้นาองค์การพยาบาลให้มีวิสัยทัศน์ และมุ่งมั่นพัฒนาองค์การจริงๆพัฒนาผู้นาองค์การพยาบาลให้มีวิสัยทัศน์ และมุ่งมั่นพัฒนาองค์การจริงๆ” (RN 66)</p> <p><b>2. ด้านนโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร(force#4) ดังข้อเสนอแนะของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการดังนี้</b></p> <p>“พัฒนาความสุข ความมั่นคงในการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการการดูแลรักษาบุคลากรและคนในครอบครัว” (HN95)</p> <p>“ควรมีการดูแลความเป็นอยู่ของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความยุติธรรมเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพให้เท่าเทียมกัน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรซึ่งจะส่งผลถึงผลลัพธ์ในการให้บริการที่มีคุณภาพมากขึ้น” (RN247)</p> <p><b>3. รูปแบบการดูแลเชิงวิชาชีพ (force#5) ดังข้อเสนอแนะของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการ ดังนี้</b></p> <p>“พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้หลากหลายเน้น Multi-skill” (RN81)</p> | <p><b>2. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรพยาบาล</b></p> <p>2.1 โครงการ Happy Work Place</p> <p>2.2 สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพมีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร และคณะกรรมการพิจารณาด้านวิชาการตำแหน่งสูงขึ้นได้แก่ ผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญการพิเศษ และผู้เชี่ยวชาญ</p> <p><b>3. พัฒนารูปแบบการดูแลอย่างต่อเนื่อง และทันสมัย</b></p> <p>3.1 มีการเตรียมพยาบาลที่มีทักษะการดูแลตามรูปแบบที่กำหนดอย่างเพียงพอสามารถปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการของผู้ป่วยแต่ละประเภท3.2 มีทรัพยากร (เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ)อย่างเพียงพอเพื่อช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลต่อเนื่อง และเกิดผลลัพธ์ตามที่กำหนด</p> |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ประเด็นการพัฒนาความพร้อม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | แนวทางและวิธีการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>4. คุณภาพการดูแล (force#6) ดังข้อเสนอแนะของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการดังนี้</b></p> <p>“การพัฒนาความรู้ของพยาบาลด้านสารสนเทศในโปรแกรมต่างๆ เพื่อเอื้อต่อการทำงาน และพัฒนาคุณภาพด้านบริการพยาบาล” (HN16)</p> <p>“จัดห้องเฉพาะเพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลได้เพิ่มพูนความรู้ทางการพยาบาลโดยผ่านทางระบบ IT” (HN62)</p> <p><b>5. ด้านการปรับปรุงคุณภาพ (force#7) ดังข้อเสนอแนะของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการดังนี้</b></p> <p>“มีหลักสูตรในการสร้างเสริมสมรรถนะในพยาบาลระดับปฏิบัติการ และระดับผู้บริหารมีความจำเป็น และต้องจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ พร้อมทั้งมีการประเมินผลและการติดตามอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดผลความสำเร็จ (outcome) อย่างเป็นรูปธรรม” (HN36)</p> <p>“การให้ความรู้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ จัดทำโปรแกรม Learning Lab ให้บุคลากรเข้าไปเรียนรู้และทดสอบความรู้ พร้อมทั้งติดตามประเมินผล” (HN 79)</p> <p>“สนับสนุนส่งเสริมอบรมความรู้เพื่อพัฒนาระดับความสามารถสนับสนุนส่งเสริมอบรมความรู้เพื่อพัฒนาระดับความสามารถ” (RN5)</p> | <p><b>4. พัฒนาด้านสารสนเทศ</b></p> <p>4.1 จัดสถานที่/ห้อง และอุปกรณ์ทางสารสนเทศ เป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้าและพัฒนา</p> <p>ด้านสารสนเทศ 4.2 จัดโปรแกรมอบรมด้านสารสนเทศแก่บุคลากรพร้อมใบรับรองการศึกษาพัฒนาด้านสารสนเทศ</p> <p><b>5. ปรับปรุงคุณภาพด้วยกระบวนการ TQM</b></p> <p>5.1 มีโครงสร้าง และกระบวนการ การประเมินคุณภาพการบริการ</p> <p>5.2 มีโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลผู้ป่วยและการให้บริการ</p> <p>5.3 มีการควบคุม Out come ของการพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายของคุณภาพการพยาบาล</p> |



ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ประเด็นการพัฒนาความพร้อม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | แนวทางและวิธีการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>6. แหล่งทรัพยากร และการให้คำปรึกษา (force#)</b><br>ดั่งข้อเสนอแนะของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการ4ดังนี้<br>“การสนับสนุนให้มี APN ให้มากขึ้น” (RN56)                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>6. การสนับสนุนด้านงบประมาณ มีดังนี้</b><br>6.1 สนับสนุนการเพิ่มค่าตอบแทน และการใช้ประโยชน์จากผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง(APN) ในการรับผิดชอบกลุ่มผู้ป่วยเฉพาะโรค/สาขาที่ตนเชี่ยวชาญ และ ผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ดี เป็นต้น<br>6.2 สนับสนุนการพัฒนาให้มีผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN) ในการรับผิดชอบกลุ่มผู้ป่วยเฉพาะโรค/สาขาที่ตนเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น |
| <b>7. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (force#14)</b><br>ดั่งข้อเสนอแนะของพยาบาลระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการดังนี้<br>“ส่งเสริมด้าน งบประมาณในการฝึกอบรมด้านต่างๆให้มากกว่านี้ เช่น การอบรมภาษาต่างประเทศ เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีมากแต่งบประมาณจำกัด ทำให้อาจไม่ทันเวลา ควรสนับสนุนด้าน IT ที่ใช้ในการทำงานหรือสนับสนุนด้านการค้นคว้าข้อมูล (ฐานข้อมูลต่างๆ) ที่ใช้ในการทำงานหรือศึกษาเพิ่มเติม (HN40)”ดั่ง<br>ข้อเสนอแนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการดังนี้ | <b>7. พัฒนาวิชาชีพพยาบาล และสนับสนุนการพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพ</b><br>7.1 จัดปฐมนิเทศที่มีคุณภาพที่เน้นความก้าวหน้าในวิชาชีพ และฝึกอบรมหลักสูตรที่มีใบรับรองอย่างเป็นทางการ<br>7.2 จัดเตรียมบุคลากรและงบประมาณ อย่างเพียงพอในการพัฒนาโครงการอบรมต่างๆ สำหรับพยาบาล                                                                                                                                                       |



สรุป จากข้อคำถามปลายเปิดพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการมีความต้องการการพัฒนาเพิ่มเติมที่สำคัญ 2 ด้าน คือ การพัฒนาคนด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับสากล และการพัฒนาองค์การเป็นองค์การเรียนรู้สู่สากล ส่วนประเด็นที่พบในตารางที่ 4.8 เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับฝ่ายการพยาบาลที่กำหนดไว้แล้ว

