

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ถือว่าเป็นยุคของการเจริญเติบโตและขยายตัวอย่างรวดเร็วขององค์การประเภทต่างๆ แนวคิดการบริหารจัดการจึงมุ่งเน้นไปในทิศทางของการขยายเครือข่าย การเพิ่มผลผลิต การสร้างธุรกิจใหม่ รวมทั้งการจัดให้มีบริการใหม่ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบัน องค์การต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรอบตัวอย่างรวดเร็วตลอดเวลา โดยเฉพาะในภาวะที่มีความผันแปรทางสังคมและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ตลอดจนความก้าวหน้าทางด้านวิชาการด้านข้อมูลข่าวสาร ที่เอื้อประโยชน์ให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการสามารถรับรู้ ข้อมูลข่าวสารได้เพิ่มมากขึ้นและสะดวกรวดเร็ว ทำให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีทางเลือกในการตัดสินใจมากขึ้น องค์การจึงต้องปรับปรุงตัวเองเพื่อความอยู่รอด นักวิชาการส่วนใหญ่เสนอแนะให้องค์การปรับโครงสร้างใหม่ให้มีระบบงานที่มีขั้นตอนการทำงานลดลง มีโครงสร้างการบริหารงานแบบแบนราบ (flat organizational structure) เน้นการกระจายอำนาจให้แก่บุคคลและกลุ่มบุคคล ให้รับผิดชอบควบคุมตนเอง ทำงานเป็นทีม นอกจากนี้บุคคลในองค์การยังต้องปรับกระบวนการคิด การคิด การมอง การปฏิบัติ โดยมุ่งเป้าหมายไปที่การเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ความพึงพอใจของลูกค้า และการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ (วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย, 2538 : สมใจ สังข์แสงม, 2541 : สุชาติ รังสินันท์, 2541)

บุคคลเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ เพราะบุคคลเป็นผู้ที่ดำเนินงานและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้า หรือบริการออกจำหน่ายและสนองความพอใจให้กับสังคม (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) การเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในองค์การเกิดขึ้นจากตัวบุคคลทุกระดับที่อยู่ในองค์การ (นิวัฒน์ วชิรวิภากร, 2541)

ดังนั้นในสภาวะการณ์ที่องค์การต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคคลในองค์การจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้มีความสามารถเป็นทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการแบบวิชาการได้ เป็นทั้งผู้คิดและปฏิบัติ เป็นบุคคลที่มีความคิดสามารถสร้างความรู้สื่อสารได้ ประยุกต์ความรู้ในการสร้างผลงานให้เกิดประโยชน์ มีทักษะความรู้ใหม่ๆ อันเป็นที่ต้องการของตลาดอยู่เสมอ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538)

การปรับเปลี่ยนองค์การมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ เนื่องจากบุคคลต้องปฏิบัติตามบทบาทความรับผิดชอบที่มีขอบเขตที่กว้างขึ้น ในขณะที่จำนวนคนคงเดิมหรือลดลง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความเป็นวิชาชีพ ใช้ความคิดริเริ่มมากขึ้น และมีการแบ่งงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม ทำให้มีอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติการเพิ่มขึ้น ส่วนงานด้านการปฏิบัติการหรืองานสนับสนุนอื่นๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นการจ้างคนอื่นหรือใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย ดังนั้นความสำคัญของแต่ละบุคคลจึงเพิ่มขึ้น ทุกคนต้องยืนหยัดด้วยความสามารถและความเข้มแข็ง ยึดตัวเอง พึ่งตัวเองมากขึ้น (สุชาติ รังสินนท์, 2541) การปรับเปลี่ยนองค์การจึงมีผลให้สิ่งที่คุณต้องเตรียมตัวให้พร้อมที่จะอยู่ในองค์การยุคใหม่อย่างมีความสุข คือต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าให้กับตัวเอง ด้วยการปรับวิธีคิดและวิธีการทำงานของตนเองเสียใหม่ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

แนวคิดการพัฒนามนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์การมีหลายรูปแบบ แนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับมากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศคือ แนวคิด 7 อุปนิสัยเพื่อความสำเร็จของบุคคล ของโควี (Covey, 1989) ประกอบด้วย ความเป็นผู้คิดก้าวหน้า (be proactive) การเริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจ (begin with the end in mind) การทำตามลำดับความสำคัญ (put first thing first) การคิดแบบชนะ/ชนะ (think win/win) การพยายามเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้ผู้อื่นเข้าใจตน (seek first to understand, then to be understood) การรวมพลัง (synergize) และการลับเลื่อยให้คม (sharpen the saw) การพัฒนาอุปนิสัยทั้ง 7 นี้มีความต่อเนื่องกันเป็นขั้นตอน คือเริ่มต้นจากอุปนิสัยความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของบุคคลก่อนในอันดับแรก เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาอุปนิสัยอื่นๆ ตามลำดับ

ความเป็นผู้คิดก้าวหน้า ในความหมายของโควี (Covey, 1989) เป็นการที่บุคคลมีอิสระในการหาทางเลือกของตนเอง เป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิิตตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อม แสดงออกโดยการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้กระทำที่มุ่งเน้นที่ขอบเขตที่สามารถทำได้ซึ่งรวมทั้งการขยายขอบเขตที่ตัวเองสามารถทำได้ และกระตุ้นผู้อื่นให้เห็นขอบเขตและขยายขอบเขตที่เขาสามารถทำได้ ความเป็นผู้คิดก้าวหน้าสามารถสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง โดยโควี (Covey, 1989) ได้เสนอแนวคิด

เกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้ที่คิดก้าวหน้าไว้ว่า บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาความสามารถนี้ได้ จากการดำเนินชีวิตประจำวันของตนเอง แต่ก่อนที่จะสร้างหรือพัฒนานั้น บุคคลต้องสำรวจหรือประเมินตนเองก่อนว่าตนเองเป็นผู้ที่มีความคิดก้าวหน้าหรือไม่

ผู้ที่มีความเป็นผู้ที่คิดก้าวหน้าจะมีลักษณะดังนี้คือ เป็นผู้ที่มีความคิดหาทางเลือกตอบสนองต่อสถานการณ์ที่แสดงถึงความสามารถในการรับผิดชอบตัวเองได้ สามารถคิดริเริ่มกระทำสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องรอให้อะไรเกิดขึ้นก่อน โดยเห็นโอกาสที่จะริเริ่มทำสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในขณะที่ผู้อื่นเห็นว่าเป็นปัญหา มีแนวคิดของการกระทำให้สิ่งที่เป็นอยู่นั้นดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สามารถมองเห็นประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ แล้วคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น สามารถเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่นได้ และสามารถคิดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยการเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเองก่อน พร้อมกับเลือกที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เกิดขึ้นด้วยตนเอง ไม่ใช่เป็นเพราะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรอบตัวเป็นตัวกำหนดให้กระทำ มีความมุ่งมั่นในสิ่งที่ตนเองทำ ไม่ท้อถอย โดยมุ่งมั่นชอบเขตที่ตนเองสามารถทำได้ ด้วยการตระหนักถึงขอบเขตที่ตัวเองสามารถทำได้ โดยคิดว่าตนเองจะเป็นอะไร ตนเองมีข้อดีข้อด้อยอย่างไรบ้างแล้วพยายามทำในสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้อย่างเต็มที่ อย่างดีที่สุดด้วยตัวของตัวเอง มีความยึดมั่นในสัญญาที่ได้ให้กับทั้งตัวเองและผู้อื่น เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็ยอมรับแล้วเรียนรู้ในความผิดพลาดนั้นและทำการแก้ไขทันที โดยถือว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้นเป็นบทเรียนสำหรับสิ่งที่จะทำต่อไปในอนาคต ปัญหาหรือสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ก็สามารถอยู่กับสิ่งนั้นได้อย่างมีความสุขด้วยการยอมรับและเรียนรู้ที่จะอยู่กับสิ่งนั้น รวมทั้งพยายามขยายขอบเขตที่ตนเองสามารถทำได้ และพยายามทำให้ผู้อื่นมองเห็นขอบเขตและสามารถขยายขอบเขตที่เขาสามารถทำได้ให้กว้างขึ้น โดยทำให้ผู้อื่นได้รับรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นที่ต้องการโดยที่ผู้อื่นไม่คิดว่าถูกคุกคาม ด้วยการเคารพ ยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้โอกาสคนอื่นๆ ได้แสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศให้ผู้อื่นได้ใช้ความคิดและใช้โอกาสในการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตัวของเขาเอง สามารถเลือกตอบสนองในสิ่งที่ตัวเองสามารถทำได้ ทำงานด้วยการคำนึงถึงคุณค่าของสิ่งที่ทำ ไม่ใช่อารมณ์ในการตัดสินใจและริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยการเข้าไปมีส่วนร่วม โดยทำงานกับข้อดีของคนอื่นและชดเชยในสิ่งที่ตนเป็นข้อด้อย (Covey, 1989) คุณลักษณะความเป็นผู้คิดก้าวหน้านี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพที่เป็นที่ต้องการขององค์กรยุคใหม่ ดังที่นักวิชาการส่วนใหญ่ได้เสนอแนะว่า ในองค์การยุคใหม่บุคคลต้องควบคุมตัวเองมากขึ้น ต้องปฏิบัติบทบาทความรับผิดชอบที่มีขอบเขตกว้างขวางขึ้น ใช้ความเป็นวิชาชีพและความคิดริเริ่มมากขึ้น (สมใจ สังข์แสงตม, 2541 : สุชาติ รังสินันท์, 2541) จึงอาจกล่าวได้ว่าใน

องค์การที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีความคิดก้าวหน้าทำให้มีความเชื่อถือในความสามารถของบุคคล ส่งผลให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากขึ้นในองค์การ

ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองให้เป็นผู้คิดก้าวหน้ายังไม่ชัดเจน ผู้วิจัยไม่พบว่ามีรายงานการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้คิดก้าวหน้ารวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประชากรพยาบาล จากการทบทวนการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวคิดที่คล้ายคลึงกับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าเช่น ความต้องการเป็นอิสระในวิชาชีพการพยาบาลพบว่า ในด้านความต้องการเป็นอิสระมีปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องคือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และสถานที่ที่ปฏิบัติงาน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะแสดงความเป็นอิสระในวิชาชีพการพยาบาลสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ (Schutzenhofer & Musser, 1994 ; Ferguson, 1996) คิคุชิและฮาราดะ (Kikuchi & Harada, 1997) พบว่าความเป็นอิสระในวิชาชีพการพยาบาลเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานของพยาบาล และพบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนักและห้องผ่าตัดจะมีระดับคะแนนของความเป็นอิสระในวิชาชีพการพยาบาลสูงกว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยและในคลินิกผู้ป่วย ในปัจจัยทั้งสามด้านที่กล่าวถึงนี้ไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ แต่สามารถคาดเดาได้ว่าปัจจัยทั้งสามด้านนี้ น่าจะเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2540 ได้กำหนดไว้ว่า “มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในปี พ.ศ. 2550 จะเป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและการเรียนรู้โดยมีการบริหารในรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล” แต่เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ เป็นผลให้งบประมาณแผ่นดินปี 2541 และที่กำลังจัดทำในปี 2542 มีงบประมาณลดลงเป็นอย่างมาก ประกอบกับค่าของเงินลดลงประมาณ 20% คณะรัฐมนตรีได้มติให้มหาวิทยาลัย/สถาบันดำเนินการปรับปรุงมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัย/สถาบันในกำกับของรัฐบาล ภายในปี 2545 เพื่อให้ระบบการบริหารมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพสูงสุด (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, กุมภาพันธ์ 2541) ดังนั้นองค์การจึงต้องเร่งการพัฒนามูลฐานให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในโครงสร้างองค์การที่ปรับปรุงใหม่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนั้นโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่จึงต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับที่แปด (พ.ศ. 2540-2545) และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ต้องปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539)

โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ นอกจากเป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่แล้ว ยังเป็นโรงพยาบาลภาครัฐบาลที่เป็นแหล่งให้บริการสุขภาพระดับตติยภูมิ ที่นับเป็นศูนย์กลางของสถานบริการสุขภาพอนามัยและงานบริการด้านการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพที่สำคัญที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในภาคเหนือ การดำเนินงานนั้นบุคลากรต้องมีความสามารถในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และต้องเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรหน่วยงานอื่นได้ พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล อีกทั้งลักษณะการทำงานของพยาบาลต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับทั้งผู้ร่วมงานและผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลวิชาชีพจึงถือเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับองค์การตามแนวนโยบายของทางมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพราะถ้าพยาบาลสามารถเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความคิดก้าวหน้าได้ ก็จะส่งผลให้เกิดความมีประสิทธิภาพในองค์การ ทำให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งยังส่งผลให้การบริหารจัดการภายในองค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานของพยาบาลก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้รับบริการก็ได้รับบริการที่มีคุณภาพ

ในประเทศไทยยังไม่พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้คิดก้าวหน้า ส่วนในต่างประเทศนั้นแม้ว่าแนวคิด 7 อุปนิสัยเพื่อความสำเร็จของบุคคลของโควี จะได้รับการยอมรับ และถูกนำไปเป็นหลักสูตรในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรขององค์การต่างๆ มากมาย แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาที่ชี้ชัดให้เห็นถึงระดับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของผู้เข้าอบรมหรือบุคลากรในองค์การแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ด้วยการประเมินความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ และเปรียบเทียบความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดงานการพยาบาลที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมการพัฒนา ความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพในการที่จะเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน กับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพ

3. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดงานการพยาบาลที่แตกต่างกัน

คำถามการวิจัย

1. ความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่

3. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดงานการพยาบาลที่ต่างกัน มีความเป็นผู้คิดก้าวหน้าแตกต่างกันหรือไม่

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเป็นผู้คิดก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพทั้งที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการที่กำลังปฏิบัติงานใน 9 งานการพยาบาลของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ในระหว่างที่ศึกษา (กุมภาพันธ์-มีนาคม 2542)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความเป็นผู้คิดก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการหาทางเลือกของตนเอง เป็นผู้มีความรับผิดชอบในชีวิตตนเอง สามารถตัดสินใจเลือกได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องได้รับการกระตุ้นจากสังคมหรือสิ่งแวดล้อม แสดงออกโดยการเป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้กระทำที่มุ่งเน้นที่ขอบเขตที่สามารถทำได้ และมีการขยายขอบเขตที่สามารถทำได้ ประเมินโดยแบบสอบถามความเห็นในการปฏิบัติงานประจำวันของผู้วิจัยสร้างขึ้น

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่ขึ้นทะเบียนและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลชั้นหนึ่ง จากสภาการพยาบาล และปฏิบัติงานในสังกัดงานการพยาบาลทั้ง 9 งานการพยาบาลของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University