

ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวนภาพิณธ์ กัณฑ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2548
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวนภาพิ์ลินธ์ กัณฑ์ะ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา
มีนาคม 2548

นภาพิลันธน์ กันตะ (2547) ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการ
พยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช สารนิพนธ์ ศม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา)
กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ
ของงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราชใน 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ
ด้านการวินิจฉัยทางการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการ
ประเมินผลการพยาบาล และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการทั้ง 5 ด้าน โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม
เกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลศิริราช

กลุ่มประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลระดับปฏิบัติการงานการ
พยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้
t-test F-test ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1 ความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีความต้องการ
มากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

2 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช ที่มีอายุ
ต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

3 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช
ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

4 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช
ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการ การฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 05 ยกเว้นด้านการปฏิบัติการพยาบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

5 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช
ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

6 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช
ความต้องการที่พบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทาง ที่เหมือนกัน

THE TRAINING NEEDS OF NURSE AT THE OUT PATIENT DIVISION IN SIRIRAJ
HOSPITAL

AN ABSTRACT
BY
MISS NAPAPILUN KUNTA

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Economics degree in Economic of education
at Srinakharinwirot University
March 2004

Mrs Napapilun Kunta (2547) *The Training Needs of Nurse in the Out Patient Department at Sinraj Hospital* Master's Project, M Econ (Economics of Education) Bangkok
Graduate School, Snnakhannwrot University Project Advisor Dr Thumrong Udompijitkul

The purposes of this research were to study the training needs of nurse at the Out Patient Department of Sinraj Hospital in five aspects patient assessment, nursing diagnosis, planning, implementation, and nursing evaluation. Comparison of the needs of the five aspects as classified by age, marital statuses, education levels and working experience and department of work and also collected suggestion of nurses

The sample used in this research were 130 nurses of the Out Patient Department in Sinraj Hospital. The instrument used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t – test, and F – test.

The main research finding were summarized as follows

1 The nurses of the Out Patient Department in Sinraj Hospital had needed of training as a whole and five individual aspects at a high level in which the highest point was implementation

2 The nurses of the Out Patient Department in Sinraj Hospital with different ages had needed of training as a whole and five individual aspects with no statistically significant difference

3 The nurses of the Out Patient Department in Sinraj Hospital with different marital statuses had needed of training as a whole and five individual aspects with no statistically significant difference

4 The nurses of the Out Patient Department in Sinraj Hospital with different education levels had needed of training as a whole aspects with no statistically significant difference. One exception was the need about the nursing aspect which the result was the significance as the hypothesis

5 The nurses of the Out Patient Department in Sinraj Hospital with different working experience had needed of training as a whole and five individual aspects with no statistically significant difference

6 The Training need of the out patient department's nurse was almost the same

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้ และเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



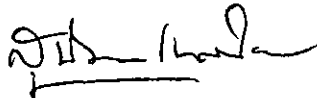
(รองศาสตราจารย์ ดร พิชัย จารุจิตติพันธ์)

คณะกรรมการสอบ



ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

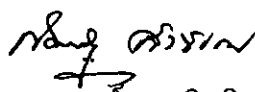
(รองศาสตราจารย์ ดร สุนิดดา เทศนิยม)



กรรมการสอบสารนิพนธ์

(อาจารย์รวิพรรณ สาลีผล)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ ๗ เดือน มีนาคม พศ 2548

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ชำรงค์ อุดมไพจิตรกุล อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สุนิตดา เทศนิยม และอาจารย์วิพรรณ สาลีผล คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง ดร. รัชพันธ์ เขยจิตร นางสาวทัศนีย์ เกิดศรี ผู้ช่วยหัวหน้างานด้านวิชาการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช นางมนตบงกช กนกนันท์ พยาบาลชำนาญการ 8 งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการทำวิจัย และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์องค์รักษ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในผู้วิจัยสามารถพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยจนสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช ที่ให้ความอนุเคราะห์ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล ตลอดจนบุคลากรพยาบาล งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบระลึกถึงพระคุณ บิดา มารดา ผู้ที่สนับสนุนทุนการศึกษาตั้งแต่ต้นจนจบ ตลอดจนขอบคุณมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจและคอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยในการศึกษาครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าของสารนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ผู้ให้ชีวิต ครู – อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นภาพิณธ์ กันตะ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมุติฐานของการวิจัย	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ประวัติโรงพยาบาลศิริราช	9
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช	11
โครงการฝึกอบรมของงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช	11
แนวคิดทฤษฎีความต้องการ	18
การฝึกอบรม	20
การพัฒนาตนเอง	31
การพัฒนาศุคลากรทางการพยาบาล	36
ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
3 วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	57
การกำหนดประชากรและกลุ่มเป้าหมาย	57
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	60
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญของการวิจัย สมมุติฐานของการวิจัย	80
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล	82
การวิเคราะห์ข้อมูล	82
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	99
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	116

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงรายละเอียดโครงการวิชาการฝึกอบรมประจำปี 2547 โครงการที่ 1	12
2 แสดงรายละเอียดโครงการวิชาการฝึกอบรมประจำปี 2547 โครงการที่ 2 และโครงการที่ 3	13
3 แสดงรายละเอียดโครงการวิชาการฝึกอบรมประจำปี 2547 โครงการที่ 4 โครงการที่ 5 และโครงการที่ 6	14
4 แสดงรายละเอียดโครงการเชิงรุก โครงการที่ 1 และโครงการที่ 2	15
5 แสดงรายละเอียดโครงการเชิงรุก โครงการที่ 3 โครงการที่ 4 และโครงการที่ 5	16
6 แสดงรายละเอียดโครงการเชิงรุก โครงการที่ 6 โครงการที่ 7 และโครงการที่ 8	17
7 แสดงประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย	57
8 จำนวนและร้อยละของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษา ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช	65
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการ การฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษา ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช	66
10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรม ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชด้านการประเมินผู้รับบริการ	67
11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรม ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	68
12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรม ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชด้านการวางแผนการพยาบาล	69
13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรม ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชด้านการปฏิบัติการพยาบาล	70
14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรม ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชด้านการประเมินผลการพยาบาล	71
15 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราชจำแนกตามอายุ	72

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสถานภาพสมรส	74
17 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามวุฒิการศึกษา	75
18 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการงาน การพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	76
19 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของ พยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช	77

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินั้นได้เน้นหนักในด้านนโยบายและการพัฒนาการศึกษาควบคู่กับการพัฒนาสังคม ประเทศเรื่อยมาตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ที่เริ่มต้นแผนในปี พ.ศ. 2504 จนกระทั่งถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ที่จะสิ้นสุดแผนในปี พ.ศ. 2549 โดยแต่ละแผนนั้นจะมีการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศและมีการกำหนดนโยบายด้านการศึกษาไว้ในนโยบายของรัฐบาล และได้รับความสำคัญมากขึ้นตามลำดับตราจนถึงปัจจุบัน นโยบายการศึกษากลายเป็นนโยบายหลักที่สำคัญยิ่งของรัฐบาลทุกชุดที่ต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นไปได้ให้ความสำคัญกับคน เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ โดยใช้การศึกษาที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการผลิตและสร้างคนให้กลายเป็น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ที่มีคุณค่าต่อประเทศและเป็นบทบาทที่สำคัญให้ประเทศพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืนในที่สุด (วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มิ.ย. 2545 - ต.ค. 2545 22-23)

ตามวางแผนพัฒนาฉบับที่ 9 จัดเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ โดยมีจุดเน้นหลักเพื่อพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เพื่อการทำงานโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการให้ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เพื่อการพัฒนาอย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงของสังคมที่เรียกกันว่า "โลกยุคโลกาภิวัตน์" ดังนั้นทุกองค์การจะต้องมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาเพื่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สามารถสร้างความได้เปรียบในโลกยุคนี้

จากการประเมินการวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การทางธุรกิจพบว่าความสำเร็จขององค์การก็คือความสำเร็จของบุคคลในองค์การนั้นข้อมูลที่ยืนยันในเรื่องนี้มีปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรม ในประเทศมหาอำนาจ 2 ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา ได้มีกลุ่ม นักบริหารธุรกิจชั้นนำของบริษัทต่างๆ นำหลักการพัฒนาศักยภาพของจิตมนุษย์มาแบ่งปันกันในลักษณะการประชุมอบรมและมีรายงานว่า ชายคนหนึ่งหาเงินได้ 17,000 ดอลลาร์ ในวันเดียว ส่วนผู้ชายอีกคนสามารถปลดหนี้ 5,000 ดอลลาร์ ได้สำเร็จ และปัจจุบันยังกลายเป็นเจ้าของธุรกิจขนาดใหญ่หลายแห่ง ทำให้มีรายได้ถึงปีละ 200,000 ดอลลาร์ ที่ประเทศญี่ปุ่น ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1975 อัตราการเจริญเติบโตของ กลุ่มบริษัทประเภทขายสินค้าและบริการมีการขยายตัวพร้อมสร้างผลกำไรเป็นอันมหาศาลภายในระยะเวลาเพียง 5 ปี ได้มีการสำรวจตรวจสอบธุรกิจเหล่านี้พบว่า การขยายตัวดังกล่าวมาจากการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการฝึกอบรมอย่างแท้จริง เอาจึงนั่นเอง ดังนั้นเราคง

มองเห็นแล้วว่า ยุทธวิธีสำหรับการพัฒนามนุษย์ วิธีหนึ่งที่จะให้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าและทรงประสิทธิภาพก็คือการฝึกอบรม (นักรบ ระวังการณ 2537 1)

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายและรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ซึ่งขยายขอบเขตกว้างขวางมากขึ้น หากพยาบาลไม่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริการพยาบาลและวิชาชีพพยาบาลด้วย จากความเจริญก้าวหน้าทางด้านการศึกษา เทคโนโลยีเกี่ยวกับการแพทย์ทำให้บุคลากรทางการพยาบาลขาดความรู้และทักษะ ในการใช้เครื่องมือ การปฏิบัติการทางการพยาบาล ซึ่งจะปฏิเสธไม่รับรู้ ก็คงจะเป็นไปไม่ได้ จึงต้องมีการฝึกอบรม เพื่อสร้างความชำนาญ ความเข้าใจ ในเครื่องมืออื่นๆ เพื่อป้องกันการผิดพลาดใดๆ ที่เกิดขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับ การพัฒนาบุคลากร โดยเน้นเรื่องการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาวิชาการเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ในปัญหาต่างๆ ซึ่งกันและกัน (อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ 2541 1) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพ เพราะการฝึกอบรมจะทำให้พยาบาลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สุขภาพ ปฏิบัติงานการพยาบาลดูแลบุคคลภายในประเทศ ให้มีภาวะสุขภาพที่ดี เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐได้พยายามจัดตั้งให้มีองค์การเพื่อทำหน้าที่ในการดูแลบุคลากรทางการพยาบาล เช่นสภาการพยาบาลซึ่งมีหน้าที่ดูแลด้านการประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ให้ความร่วมมือประสานงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อคาดหวัง ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับสังคมส่วนรวม แต่เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองดังที่มี การศึกษาได้แก่ วิเชียร ทวีลาภ (2534 150 – 152) กล่าวว่าการพัฒนาคนนั้นทำได้ยากและอาจเห็น ผลได้ระยะยาว ปัญหาสำคัญที่สุดก็คือ ถ้าผู้รับพัฒนาไม่ได้เกิดความรู้สึกที่จะพัฒนาตนเองแล้ว แม้จะมี การอบรมพัฒนากันสักกี่รอบกี่ครั้งก็คงจะหวังผลได้ยากและนั่นหนา จาตุรันต์วัฒน์ (2536 13) กล่าว ว่า บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการที่ไม่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ การขาดความรู้ และทักษะบางอย่างที่จำเป็น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับ ตำแหน่ง หรือลักษณะของงานอีกทั้ง สมศักดิ์ คงเทียงและอัญชลี โพธิ์ทอง (2543 309-310) กล่าวว่า อุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาตนเอง เกี่ยวข้องกับความคิดของผู้ปฏิบัติโดยตรง ดังนี้

1 ไม่เห็นความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง เพราะมีความคิดว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานดีมาอยู่แล้วในทุกๆ ด้าน

2 ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมีภารกิจรัดตัวทั้งงานในหน้าที่และ งานส่วนตัว ทำให้ไม่มีเวลาที่จะพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

3 ไม่กล้าเสี่ยงจะพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองยังรู้น้อย หรือยังไม่มี ความรู้เพียงพอ

4 ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นกับผู้ที่ควรจะได้รับพัฒนาจะเป็นอุปสรรคที่ละเอียดอ่อนยากที่จะแก้ไข

การพยาบาลในแผนกตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชเป็นด่านแรก ที่ให้บริการการตรวจบำบัดรักษา การป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพของผู้เจ็บป่วย และประชาชน ให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และได้รับการรักษาพยาบาลต่อเนื่องกันกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในหอผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติตามอัตภาพ (แผนกการพยาบาลตรวจรักษา ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช 2531 10) ในปัจจุบันจากสถิติการมารับบริการของผู้ป่วยในแต่ละปี มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อการให้บริการพยาบาลซึ่งจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจึงได้มีการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทางการพยาบาล แต่การฝึกอบรมที่จัดขึ้นเหล่านั้นบางครั้งการกำหนดเนื้อหาการฝึกอบรมนั้นไม่ได้มาจากการสำรวจความต้องการของบุคลากร/ดังนั้นผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการฝึกอบรมควรต้องหาความต้องการฝึกอบรม (Training Needs) ให้ได้เสียก่อน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาล นโยบาย กฎระเบียบทางการพยาบาล การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการให้การดูแลผู้รับบริการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะในการสื่อสารกับชาวต่างชาติ และเมื่อองค์กรทราบความต้องการเหล่านั้นแล้วจะส่งผลให้บุคลากรมีการปรับปรุงความสามารถของตน ให้มีความรู้ ยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและองค์กรจะสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้ด้วยการฝึกอบรมก่อให้เกิดการปฏิบัติงานการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจ ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช โดยผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานการพยาบาลให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันของโลกที่เพิ่มรุนแรง ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการที่แท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1 เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช โดยวิเคราะห์ตามตัวแปร อายุ สถานะภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3 เพื่อรวบรวมความคิดเห็นความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

ความสำคัญของการวิจัย

1 ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรม
ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

2 ผลจากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเปรียบเทียบกับแผนการฝึกอบรมที่จัดขึ้นของ
หน่วยงานและเพื่อพัฒนาปรับปรุงแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
นำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3 ผลจากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์
ในการทำงาน ให้มีความชำนาญ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในส่วนที่ติดอยู่แล้ว ให้คงรักษา
ระดับนั้นไว้และพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล ระดับปฏิบัติการ
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ศึกษาความต้องการ การฝึกอบรม ศึกษาเฉพาะ
ความต้องการด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยทางการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล
ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการประเมินผลการพยาบาล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร กลุ่มเป้าหมายได้แก่ พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 130 คน ที่ขึ้นปฏิบัติงานตามบัญชีรายชื่อในช่วงวันที่ 1 มกราคม
พ ศ 2547 – วันที่ 31 มีนาคม พ ศ 2547

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1 1 อายุ

1 1 1 20 – 30 ปี

1 1 2 31 – 45 ปี

1 1 3 46 ปีขึ้นไป

1 2 สถานภาพสมรส

1 2 1 โสด

1 2 2 สมรส

1 2 3 หม้าย / แยกกันอยู่

1 3 วุฒิการศึกษา

1 3 1 ปริญญาตรี

1 3 2 สูงกว่าปริญญาตรี

1 4 ประสบการณ์ในการทำงาน

1 4 1 1 – 5 ปี

1 4 2 6 – 10 ปี

1 4 3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช แบ่งออกเป็น 5 ด้านดังนี้

2 1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ

2 2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล

2 3 ด้านการวางแผนการพยาบาล

2 4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

2 5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1 พยาบาลระดับปฏิบัติการ หมายถึง บุคลากรของโรงพยาบาลศิริราชที่ปฏิบัติหน้าที่ให้
การพยาบาลแก่ผู้ป่วย ช่วยเหลือแพทย์และบริกรรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยทั่วไป

2 ความต้องการการฝึกอบรม หมายถึง ระดับความต้องการที่พยาบาลระดับปฏิบัติการ
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความประสงค์ที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะ
ประสบการณ์ได้โดยการฝึกอบรม เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

2 1 การประเมินผู้รับบริการ หมายถึง การแสวงหาและพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูล
ของผู้รับบริการ ได้แก่ เทคนิควิธีการประเมินผู้รับบริการ ซึ่งการดำเนินงานเริ่มต้นด้วยการเก็บรวบรวม
ข้อมูลของผู้รับบริการอย่างมีระบบและมีมาตรฐาน ผู้ประเมินต้องอาศัยความรู้ความสามารถ
ในด้านต่าง ๆ เช่นการใช้ความเชื่อ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผู้รับบริการ
มาช่วยในการสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจร่างกาย รวมทั้งทักษะการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการ
ที่เป็นชาวต่างประเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการ

2 2 การวินิจฉัยการพยาบาล หมายถึง การตัดสินใจหรือการสรุปปัญหาและ
สาเหตุซึ่งได้จากการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ได้แก่การนำความรู้ด้านการแพทย์และการพยาบาล
ปัจจุบัน การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการ การจัดกลุ่มข้อมูล การเปรียบเทียบ
การวินิจฉัยทางการพยาบาลกับการวินิจฉัยทางการแพทย์ เทคนิคการเขียนหรือบันทึกข้อมูล

การวินิจฉัยทางการแพทย์ เพื่อให้ทราบถึงภาวะสุขภาพหรือการตอบสนองของบุคคลที่นำไปสู่การวางแผนการพยาบาล

2 3 การวางแผนการพยาบาล หมายถึง การกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการพยาบาลที่กำหนดไว้ ได้แก่ การนำเอาความรู้เรื่องการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ การนำความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทางการพยาบาล การนำกฎเกณฑ์มาตรฐาน การนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ความรู้ทางด้านเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข หลักการและเทคนิคทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพยาบาล เพื่อกำหนดแผนกิจกรรมการพยาบาลตอบสนองต่อภาวะสุขภาพของผู้รับบริการ

2 4 การปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การนำแผนการพยาบาลที่วางไว้มาปฏิบัติ ซึ่งการดำเนินงานต้องอาศัยความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการพยาบาลหรือกิจกรรมการพยาบาล และศิลปะของการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาล นโยบาย กฎระเบียบ และการปฏิบัติการต่างๆ (WI) เทคนิคการให้คำแนะนำทางการพยาบาลที่เหมาะสม การจัดระบบการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นทีม การควบคุมนิเทศการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากรที่ต่ำกว่า อีกทั้งพยาบาลต้องมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์เพื่อการปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้รับบริการ

2 5 การประเมินผลการพยาบาล หมายถึง การประเมินคุณภาพและ ประสิทธิภาพของกิจกรรมการพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการหรือการตรวจสอบคุณภาพกิจกรรมพยาบาลที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการ การประเมินผลการพยาบาล จะกระทำได้นั้นต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามมาตรฐานเทคนิคการประเมินผลการพยาบาล ทั้งในขณะปฏิบัติการพยาบาลและภายหลังสิ้นสุดการปฏิบัติการพยาบาล การพิจารณาตัดสินให้การพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการ การปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและจำนวนผู้รับบริการ การสรุปผลการประเมินผลการพยาบาล ที่ให้แก่ผู้รับบริการรวบรวมจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่ได้เริ่มต้นประกอบวิชาชีพ จนถึงปัจจุบัน โดยกำหนดเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1 – 5 ปี , 6 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ขึ้นไป

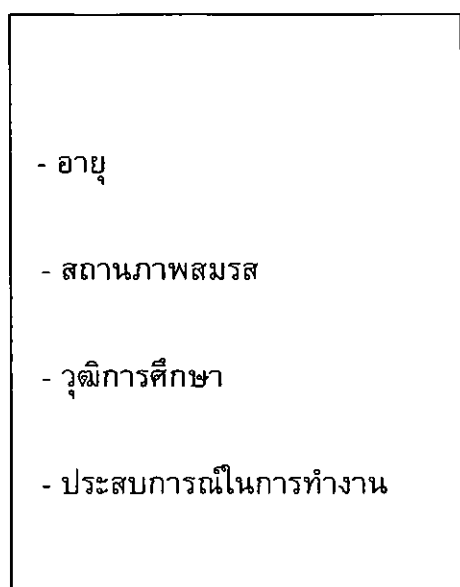
4 งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการบริการตรวจ - บำบัดรักษาผู้ป่วยทั่วไปและอาการหนักฉุกเฉินทุกระบบ ทุกเพศและทุกวัยอย่างสมบูรณ์และต่อเนื่อง การป้องกันโรค ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพอนามัยทั้งผู้ป่วยและประชาชนโดยถ้วนหน้า

5 โรงพยาบาลศิริราช หมายถึง โรงพยาบาลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล สถานที่ตั้งเขตศิริราช แขวงบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

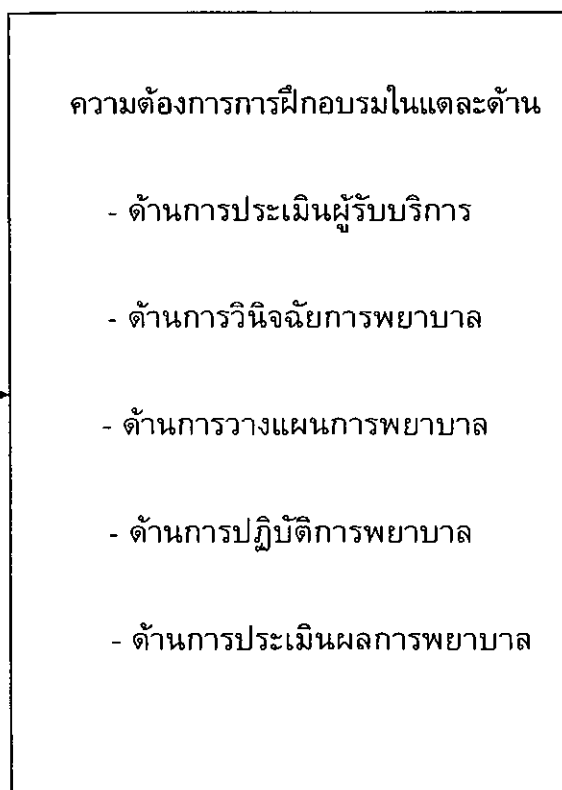
ตัวแปรอิสระ

(Independent variables)



ตัวแปรตาม

(Dependent variable)



สมมุติฐานในการวิจัย

- 1 พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
- 2 พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
- 3 พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
- 4 พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 1 ประวัติโรงพยาบาลศิริราช
- 2 งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช
- 3 โครงการฝึกอบรมงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช
- 4 แนวคิดทฤษฎีความต้องการ
- 5 การฝึกอบรม
- 6 การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล
- 7 ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล
- 8 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1 ประวัติโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องจากประเทศไทยยังไม่มีโรงพยาบาลถาวร พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งคณะกรรมการจัดการโรงพยาบาลขึ้น เมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2429 และคณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดสร้างโรงพยาบาลขึ้น ณ บริเวณวังกรมพระราชวัง บวรสถานพิมุข (วังหลัง) ทางปากฝั่งตะวันออกของแม่น้ำเจ้าพระยา พระองค์จึงพระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์เป็นทุนแรกเริ่มในการก่อสร้าง

ในระหว่างที่กำลังก่อสร้างโรงพยาบาล สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ ๙ พระราชโอรสอันประสูติจาก สมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ได้ประชวรสิ้นพระชนม์ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ กำหนดงานพระเมรุขึ้น ณ เดือน 4 ปีกุน (พ.ศ. 2430) ครั้นเสร็จงานพระเมรุแล้ว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เรือโรงเรียนและเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ใช้ในงานพระเมรุนำไปสร้างโรงพยาบาล ณ บริเวณวังหลัง ดังกล่าว นอกจากนี้ยังพระราชทานทรัพย์ส่วนของพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าศิริราชกกุธภัณฑ์ ๙ แก่โรงพยาบาลอีกด้วย

คณะกรรมการจัดการโรงพยาบาลได้จัดสร้างเรือนพักผู้ป่วยขึ้น 6 หลัง เปิดรักษา ผู้ป่วยไข้ทั่วไป โดยทำการบำบัดรักษาทั้งแผนปัจจุบันและแผนโบราณของไทย ชาวบ้านทั่วไปเรียกโรงพยาบาลแห่งนี้ว่า “โรงพยาบาลวังหลัง” ครึ่งวันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2431 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าฯ ได้เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีเปิด และพระราชทานนามว่า “โรงพยาบาลศิริราช”

ภาระการดำเนินงานรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลศิริราชมีมากขึ้น จนในเวลาต่อมามีแพทย์ไม่เพียงพอจึงได้ตั้งโรงเรียนแพทย์ขึ้นในโรงพยาบาลนี้ และเริ่มเปิดสอนตั้งแต่วันที่ 5

กันยายน 2433 เป็นต้นมา โดยจัดหลักสูตรการศึกษา 3 ปี สอนทั้งวิชาแพทย์แผนปัจจุบันและแผนโบราณ โดยตั้งชื่อโรงเรียนแพทย์แห่งของประเทศไทยนี้ว่า “โรงเรียนแพทยากร” นักศึกษาแพทย์รุ่นแรกได้สำเร็จการศึกษา ได้รับประกาศนียบัตรแพทย์เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2436

ในวันที่ 3 มกราคม 2443 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พร้อมด้วยสมเด็จพระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดโรงเรียนแพทย์และพระราชทานนามใหม่ว่า “ราชแพทยาลัย” ต่อมา ในปี พ.ศ. 2446 ได้มีการขยายหลักสูตรเรียนแพทย์เป็น 4 ปี ในระยะที่พระเจ้านั่งยาเธอ กรมหมื่นไชนนาทนเรนทร (สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาชัยนาทนเรนทร) ทรงเป็นผู้บัญชาการราชแพทยาลัย ได้ทรงขยายหลักสูตรเรียนแพทย์เป็น 5 ปีเมื่อ พ.ศ. 2456 ทรงจัดหาอาจารย์ชาวไทยและ ชาวต่างประเทศมาช่วยสอน รวมทั้งศาสตราจารย์นายแพทย์ เอ จี เอลิส มาสอนวิชาพยาธิวิทยาในระหว่าง พ.ศ. 2462 -2463 ด้วย นอกจากนี้ทรงโน้มน้าวพระทัยสมเด็จพระเจ้านั่งยาเธอ เจ้าฟ้ามหิดลอดุลยเดช กรมขุนสงขลานครินทร์ (สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนก) ให้สนพระทัย วิชาแพทย์ ซึ่งสมเด็จพระบรมราชชนก ทรงเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาลไทย เจริญจากกับมูลนิธิร็อกกีเฟลเลอร์ เพื่อปรับปรุงการศึกษาแพทย์ให้ถึงระดับปริญญา ในที่สุดมูลนิธิ ฯ ได้ทรงให้ความช่วยเหลือทั้งการศึกษาแพทย์และพยาบาล

โรงพยาบาลศิริราชได้พัฒนามาตามลำดับควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศในด้านอื่นๆ โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระมหากษัตริราชเจ้าทุกพระองค์ ตลอดจนพระบรมวงศานุวงศ์ หลายพระองค์ ในราชวงศ์จักรีมาโดยตลอด

พ.ศ. 2461 มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนนามเป็น คณะแพทยศาสตร์และศิริราชพยาบาล

พ.ศ. 2512 มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนนามเป็น คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จนถึงปัจจุบันนี้โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ทบวงมหาวิทยาลัยตั้งอยู่เลขที่ 2 ถนนพราณนก แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย กทม 10700 มีเนื้อที่ 78 ไร่ มีอาคาร 75 หลัง

การบริหารงานภายใน นอกจากสำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการสำนักศูนย์โรคหัวใจสมเด็จพระบรมราชินีนาถ และภาควิชาต่างๆ 24 ภาควิชาแล้ว ยังมีสถานส่งเสริมการวิจัย สถานส่งเสริมเทคโนโลยีการศึกษาแพทยศาสตร์ อีกทั้งโรงเรียนต่างๆ ที่ผลิตบุคลากรทางการแพทย์ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล โรงเรียนกายภาพบำบัด โรงเรียนเวชศาสตร์ และโรงเรียนกีฬาเวชศาสตร์การธนาคารเลือด

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีภาระหลักในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริม งานวิจัยให้บริการแก่สังคม พัฒนาการบริการทางการแพทย์โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตลอด 24 ชั่วโมง ตลอดจนอนุรักษ์และเผยแพร่กิจกรรมเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอีกด้วย

2 งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช

จากการศึกษาข้อมูลของฝ่ายการพยาบาลของงานการพยาบาลในแผนกตรวจรักษาผู้ป่วยนอก (Nursing in Out Patient Department) นั้นพบว่าเป็นงานการบริการด้านแรกที่ให้บริการการตรวจบำบัดรักษา การป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพของผู้เจ็บป่วย และประชาชน ให้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และได้รับการรักษาพยาบาลต่อเนื่องกันกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วยในหอผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยเหล่านั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติตามอัตภาพ

2.1 หน้าที่รับผิดชอบ ที่สำคัญแบ่งเป็น

- 2.1.1 การตรวจบำบัดรักษาพยาบาลผู้ป่วยอาการหนักฉุกเฉิน
- 2.1.2 การตรวจบำบัดรักษาผู้ป่วยทั่วไป
- 2.1.3 การจัดบริการหน่วยปฐมพยาบาลและหน่วยแพทย์เคลื่อนที่
- 2.1.4 การรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง
- 2.1.5 การให้สุขศึกษา

2.2 หน้าที่หลักที่สำคัญของพยาบาลแผนกการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกมีดังนี้

- 2.2.1 คัดกรองหรือคัดแยกประเภทผู้ป่วยตามอาการหนัก เบาควรจะได้รับ การตรวจรักษาอย่างรีบด่วน หรือรอได้ หรือควรจะส่งแพทย์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
- 2.2.2 การให้การพยาบาล (Nursing care)
- 2.2.3 การให้สุขศึกษา ตลอดจนให้คำแนะนำด้านบริการ การปฏิบัติตนของผู้ป่วย (Health Education or Advice)

(แผนกการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช 2536 3)

3.โครงการฝึกอบรมของพยาบาลงานการพยาบาลแผนกตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช

โครงการวิชาการฝึกอบรมประจำปี 2547

โครงการวิชาการและฝึกอบรม จำนวน 6 โครงการ

- 1 โครงการเตรียมความพร้อมพยาบาล – ผู้ช่วยพยาบาลพี่เลี้ยง ประจำปี 2547
- 2 โครงการอบรมเตรียมความพร้อมของบุคลากรใหม่ก่อนปฏิบัติงาน ประจำปี 2547
- 3 โครงการอบรมดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน ประจำปี 2547
- 4 โครงการพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้าทีม ประจำปี 2547
- 5 โครงการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลผู้ป่วยนอก ประจำปี 2547
- 6 โครงการพัฒนาพฤติกรรมบริการด้านหน้า ประจำปี 2547

โครงการเชิงรุก จำนวน 8 โครงการ

- 1 โครงการเผยแพร่ความรู้สู่ประชาชน
- 2 โครงการห้องสมุดสุขภาพเคลื่อนที่

- 3 โครงการรณรงค์เพื่อการไม่สูบบุหรี่
- 4 โครงการพัฒนาทักษะผู้ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง
- 5 โครงการเสริมความรู้เพิ่มการดูแลเพื่อการควบคุมผู้ป่วยโรคเบาหวาน
- 6 โครงการเสริมความรู้เพิ่มการดูแลเพื่อการควบคุมผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง
- 7 โครงการนิทรรศการด้านสุขภาพ
- 8 โครงการดำเนินการป้องกันโรคเอดส์

(งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช (2546,9 กรกฎาคม)
เรื่องขอส่งโครงการและฝึกอบรมประจำปี2547)

โครงการวิชาการฝึกอบรมประจำปี 2547 นำเสนอดังตารางที่ 1- 3

ตาราง 1 แสดงรายละเอียดโครงการวิชาการฝึกอบรมประจำปี 2547 โครงการที่1

โครงการ	ลักษณะของโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
1 โครงการเตรียมความพร้อมความพร้อมพยาบาลพี่เลี้ยงประจำปี 2547	เป็นการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะ ความรู้ความสามารถด้านเทคนิคการปฏิบัติงานการสื่อสารและศิลปะการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อการดูแลพยาบาลผู้ช่วยพยาบาลใหม่	1 เป็นการเตรียมความพร้อมแก่พี่เลี้ยงที่ได้รับการเสริมความรู้ทักษะ เทคนิคและศิลปะการสื่อสารแก่บุคลากรใหม่อย่างเหมาะสม 2 มีผู้ทำหน้าที่พี่เลี้ยงทุกพื้นที่ที่บุคลากรใหม่เข้าปฏิบัติงาน	พยาบาล-ผู้ช่วยพยาบาล งานการพยาบาล ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป

ตาราง 2 แสดงรายละเอียดโครงการวิชาการฝึกอบรมประจำปี 2547 โครงการที่ 2 และ โครงการที่ 3

โครงการ	ลักษณะของโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
2 โครงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรใหม่ก่อนปฏิบัติงานประจำปี 2547	เป็นการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพและการสื่อสาร ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานใหม่	1 เป็นการเตรียมความพร้อมแก่ผู้มาปฏิบัติงานใหม่ให้ได้รับความรู้ ทักษะ ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ ศิลปะการสื่อสาร ตลอดจนโครงสร้างของหน่วยงานและสายการบังคับบัญชาก่อนการปฏิบัติงานจริง 2 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้มาปฏิบัติงานใหม่	พยาบาล-ผู้ช่วยพยาบาลผู้มาปฏิบัติงานใหม่ ในงานพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
3 โครงการอบรมการดูแลผู้ป่วยฉุกเฉินประจำปี 2547	เป็นการฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะความรู้ ความสามารถด้านเทคนิค มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานและสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาการบริการพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ	1 ทราบถึงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยวิกฤต-ฉุกเฉินได้ 2 ให้การช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วถูกต้องปลอดภัยลดภาวะแทรกซ้อนและมีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือชีวิตผู้ป่วยสูงสุด 3 ช่วยลดความวิตกกังวลของบุคลากรพยาบาลในการตัดสินใจปฏิบัติการพยาบาลในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยวิกฤต-ฉุกเฉิน	พยาบาลระดับ 5 ขึ้นไปของงานพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช

ตาราง 3 แสดงรายละเอียดโครงการวิชาการฝึกอบรมโครงการที่ 4 โครงการที่ 5 และ โครงการที่ 6

โครงการ	ลักษณะของโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
4 โครงการพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้าทีมประจำปี 2547	เป็นโครงการระยะสั้นเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่พยาบาลระดับ 4-5 ก่อนก้าวขึ้นสู่การปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบเป็นหัวหน้าทีม	1 เป็นการเพิ่มพูนทักษะ สร้างเสริมประสบการณ์การบริหาร และการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 2 สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็น หัวหน้าเวร 3 ตอบสนองการเตรียมความพร้อมบุคลากรอย่างเป็นระบบ	พยาบาลระดับ 4-5 งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
5 โครงการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลผู้ป่วยนอกประจำปี 2547	การประชุมปฏิบัติการเพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล	เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาล ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการได้มีส่วนร่วมในการศึกษาทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล	พยาบาลระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ จำนวน 40 คน
6 โครงการพัฒนาพฤติกรรมบริการด้านหน้าประจำปี 2547	แผนการดำเนินงานระยะยาวเพื่อสร้างเสริมพฤติกรรมบริการของบุคลากรทุกระดับให้ตระหนักในความสำคัญร่วมกันพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริการให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและประทับใจ	1 ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้แนวทางการสร้างเสริมพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศ 2 ประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นและปลุกจิตสำนึกบุคลากร ให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริการให้ถึงซึ่งความเป็นเลิศ 3 พัฒนาพฤติกรรมบริการที่เป็นเลิศให้คงอยู่ต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ	เจ้าหน้าที่ทุกระดับของงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก

โครงการเชิงรุกจำนวน 8 โครงการ นำเสนอดังตารางที่ 4- 6

ตาราง 4 แสดงรายละเอียดโครงการเชิงรุก โครงการที่ 1 และโครงการที่ 2

โครงการ	ลักษณะของโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
1 โครงการ เผยแพร่ ความรู้สู่ ประชาชน	เป็นโครงการระยะ ยาว	1 ประชาชนได้รับความรู้ เกี่ยวกับการดูแลตนเองเบื้องต้น พร้อมทั้งนำไปประยุกต์ใช้ได้ ถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้อง กับวิถีชีวิต 2 ผู้ป่วยและญาติได้รับความรู้ใน โรคที่ป่วยอยู่สามารถนำไป ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดูแล ตนเองและครอบครัวได้ถูกต้อง เหมาะสมกับโรคนั้นๆ ซึ่งจะช่วย ป้องกันการเกิดโรคแทรกซ้อน หรือถ้าเกิดก็เกิดช้า 3 นักเรียนนักศึกษาประชาชน เข้าใจถึงปัญหาการเจ็บป่วย ตลอดจนการป้องกันและการ รักษา สามารถนำไปปรับเปลี่ยน พฤติกรรมสุขภาพ การดูแล ตนเองครอบครัว และชุมชนให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี	ผู้ป่วย ญาติ นักศึกษา และประชาชนทั่วไปและ ผู้สนใจเข้าร่วมอบรม
2 โครงการ ห้องสมุด สุขภาพ เคลื่อนที่	เป็นโครงการถาวร และต่อเนื่อง	เพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนข้อมูล ด้านสุขภาพเคลื่อนที่แก่ผู้มารับ บริการ	ผู้ป่วย ญาติ และ ประชาชนทั่วไปที่มารับ บริการ ณ ดิកผู้ป่วยนอก

ตาราง 5 แสดงรายละเอียดโครงการเชิงรุก โครงการที่ 3 โครงการที่ 4 และ โครงการที่ 5

โครงการ	ลักษณะของโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
3 โครงการรณรงค์เพื่อการไม่สูบบุหรี่	ดำเนินการเป็นประจำทุกปี ๆ ละ 1 ครั้ง	1 เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้โทษ พิษภัยของการ สูบบุหรี่ 2 กระตุ้นให้ประชาชนที่สูบบุหรี่และคิดจะเลิกสูบบุหรี่ สามารถเลิกสูบบุหรี่ได้ 3 ประชาชนได้ตรวจสมรรถภาพของปอด	ผู้ป่วย ญาติ และหรือประชาชนทั่วไปที่มาใช้บริการ ณ ดึกผู้ป่วยนอก
4 โครงการพัฒนาทักษะผู้ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง	เป็นโครงการระยะยาวจัดสม่ำเสมอทุกปี ๆ ละ 1 ครั้ง	เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการดูแลผู้ป่วย โรคหลอดเลือดสมอง	ญาติและ/หรือผู้ที่มีหน้าที่ดูแลผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง โดยไม่จำกัดอายุและเพศ
5 โครงการเสริมความรู้เพื่อเพิ่มการดูแลเพื่อการควบคุมโรคเบาหวาน	ฝึกอบรมพัฒนาทักษะผู้ป่วยเบาหวาน/ผู้ดูแล จัดต่อเนื่องปีละ 1 ครั้ง	1 ผู้ป่วยที่เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้เพิ่มขึ้น 2 ผู้ป่วยที่เข้าร่วมโครงการฯ สามารถควบคุมโรคเบาหวานได้ดีกว่าเดิม	ผู้ป่วยเบาหวานที่มาตรวจรักษา ณ หน่วยโรคอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกไม่จำกัดเพศที่มีการควบคุมเบาหวานได้ไม่ดี

ตาราง 6 แสดงรายละเอียดโครงการเชิงรุก โครงการที่ 6 โครงการที่ 7 และ โครงการที่ 8

โครงการ	ลักษณะของโครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย
6 โครงการ เสริม ความรู้ เพิ่มการ ดูแลเพื่อ การ ควบคุม โรคความ ดันโลหิต สูง	ฝึกอบรม ดำเนินการ ปีละ 1 ครั้ง	1 ผู้ป่วยที่เข้าร่วมโครงการฯ มี ความรู้เรื่องความดันโลหิตสูง เพิ่มขึ้น 2 ผู้ป่วยที่มาเข้าร่วมโครงการฯ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สามารถ ควบคุมความดันโลหิตได้	ผู้ป่วยความดันโลหิตสูง ที่มารับบริการตรวจ รักษา ณ ดิកผู้ป่วยนอก และญาติหรือผู้สนใจ ทั่วไป
7 โครงการ นิทรรศการ ด้าน สุขภาพ	เป็นโครงการระยะ ยาว จัดปีละ 24 เรื่อง (2 เรื่อง/ 1 เดือน)	ผู้ป่วย ญาติ ประชาชน นักเรียน นักศึกษาได้รับความรู้ นำไป ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ถูกต้อง สามารถดูแลตนเองและ ครอบครัว ตลอดจนชุมชนได้	ผู้ป่วย ญาติ ประชาชน นักเรียน นักศึกษา ที่มา รับบริการที่ดิកผู้ป่วยนอก
8 โครงการ รณรงค์ ป้องกัน โรคเอดส์	ดำเนินการปีละ 1 ครั้ง	1 เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ใน เรื่องโรคเอดส์ที่ถูกต้อง 2 เพื่อให้ผู้ติดเชื้อเอดส์ปฏิบัติตัว ได้ถูกต้อง ไม่แพร่กระจายโรค ไปยังผู้อื่น และส่งเสริมสุขภาพ ให้แข็งแรงอยู่เสมอ 3 เพื่อให้ผู้ป่วยรู้จักดูแลตนเอง และมาพบแพทย์เป็นระยะๆ	ผู้ป่วยเอดส์ ญาติ ประชาชนทั่วไป ที่มาใช้ บริการที่ดิកผู้ป่วยนอก

4 แนวคิดทฤษฎีความต้องการ

ความต้องการเป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์ถูกกระตุ้นให้เกิดความปรารถนาที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตน ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการเป็นที่แพร่หลายมีอยู่ 4 ทฤษฎี ดังนี้

4 1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs)
 มาสโลว์ (Maslow 1970 35-36) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ย่อมแสวงหาความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีก ความต้องการของมนุษย์จะเป็นในลักษณะจากต่ำไปหาสูงที่เรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) นั่นคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในขั้นสูงก็จะตามมา ลำดับความต้องการของมาสโลว์แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

4 1 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ

4 1 2 ความต้องการความปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการ ที่เกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายที่จะเกิดขึ้นแกร่างกายหรือให้ปลอดภัยจากการถูกข่มขู่ บังคับ และความมั่นคงในชีวิต

4 1 3 ความต้องการทางสังคมและความรัก (The Belongingness and love Needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น และมีความรู้สึกวาดตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม มีความต้องการเพื่อน

4 1 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (The Esteem Needs) เป็นความต้องการ ที่อยากให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ และความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง หรือความก้าวหน้าทางกายภาพ

4 1 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (The Need for Self – Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตมนุษย์ นั่นคือ ความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

4 2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Needs Hierarchy Theory) ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel 1982 143- 148) ได้กล่าวถึงทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Existence – Relatedness – Growth Theory) ของแอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท คือ

4 2 1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อการมีชีวิตอยู่ต่อไป เช่นเดียวกับความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ของมาสโลว์คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

4 2 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการ การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เช่นเดียวกับความต้องการในขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางสังคมและความรัก

4 2 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องและความต้องการในขั้นที่ 5 ของมาสโลว์ คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

4 3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland Achievement Motivation Theory) รีฟ (Reeve 1992 290-306) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ ไว้ว่าความต้องการมี 3 ประเภทดังนี้ คือ

4 3 1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนาและเห็นถึงคุณค่าของความสำเร็จจากการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

4 3 2 ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ที่ดีกับผู้อื่น อยากให้ผู้อื่นชื่นชอบ และได้รับการยอมรับจากสังคม

4 3 3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการการมีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือผู้อื่น

4 4 ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory)

แฮนสัน (Hanson 1996 199-200) ได้กล่าวถึงหลักทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮิร์ชเบิร์ก ไว้ว่าเป็นการศึกษาปัจจัยภายในตัวมนุษย์ที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรม พบว่า ความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันของความต้องการ 2 ด้าน คือ พื้นฐานด้านชีววิทยา และความต้องการทางด้าน จิตใจ ซึ่งปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยได้แก่

4 4 1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งที่ทำให้นุ้คลากรเกิดความพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในตัวมนุษย์ได้ ซึ่งได้แก่ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ

4 4 2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ตลอดเวลา นั่นคือ เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาวะในการทำงาน รายได้ วิธีการปกครอง เป็นต้น

4 5 ความต้องการทางการศึกษา

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์จะทำหน้าที่สนับสนุนความต้องการทางการศึกษา โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเรียนรู้ ความต้องการทางการศึกษาได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาไว้ดังนี้

โนลล์ (Knowles) กล่าวว่า ความต้องการทางการศึกษา (Education Needs) คือสิ่งที่บุคคลควรที่จะได้เรียนรู้ เพื่อที่จะส่งผลดีสำหรับตัวเอง ผลดีสำหรับองค์กร หรือผลดีต่อสังคม ดังนั้นความต้องการทางการศึกษาก็คือช่องว่างระหว่างระดับสมรรถนะของตนในปัจจุบันกับระดับสมรรถนะที่สูงกว่าเพื่อที่จะให้ตนสามารถกระทำการใดๆ ได้สำเร็จ (Knowles 1970 85-86) ซึ่งสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ โพธิ์สาร (2527 40) โดย

ที่ความต้องการทางการศึกษาอาจกำหนดจากตัวบุคคลหรือสถาบัน หรือสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ คูมส์ (Coombs) ได้แบ่งความต้องการทางการศึกษาเป็น 4 ด้าน ดังนี้ คือ

- ด้านการศึกษาทั่วไปหรือความรู้พื้นฐาน ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ การคิดเป็นเป็นต้น
- ด้านการศึกษาเพื่อ ยกระดับความเป็นอยู่ในครอบครัว อนามัย โภชนาการ การวางแผนครอบครัว เป็นต้น
- ด้านการศึกษาเพื่อ ยกระดับความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ ความเข้าใจในการเมือง การปกครองท้องถิ่น
- ด้านการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ได้แก่ ความรู้ และทักษะเฉพาะในการประกอบอาชีพที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและความต้องการทางสังคมเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต (Coombs 1974 : 5)

5 การฝึกอบรม

5.1 ความหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การไม่ว่าจะเป็น องค์การภาครัฐ หรือองค์การภาคเอกชน ดังให้ความสำคัญและใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการดำเนินการทั้งสิ้น ในขณะเดียวกันได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 108) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทำที่ ความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานปัจจุบัน และการทำงานประสบผลสำเร็จในอนาคต ตลอดจนเตรียมตัวคนให้พร้อมเพรียง เพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล และเกศินี หงส์นันท์ (2536 : 2) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า " การฝึกอบรม คือ กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน "

พิทยา วุฒ อังศุสิงห์ (2537 : 18) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน จน เกิด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติในการที่จะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรในส่วนรวมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมชาติ กิจยรรยง (2537 : 10) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการในการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้

อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือในสถานที่ทำงานก็ได้

วิจิตร อวทะกุล (2540 15) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลให้มีมากขึ้น สูงขึ้น มีพฤติกรรมที่ได้มาตรฐานที่หน่วยงานต้องการไม่ว่ามนุษย์หรือสัตว์ย่อมมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ฝึกหัดอบรมให้ทำงานต่างๆ สูงขึ้นได้ทั้งสิ้น

จามีกร นิภากุล (2540 115) ได้สรุปความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่องค์กรต้องการ โดยจัดทำเป็นช่วงๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด

ชูชัย สมิทธิไกร (2540 5) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) คือกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ปรีชา คล้ายเครือ (2540 6) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมคือ การทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุษบงค์ จงจิตเจริญ (2541 28) ได้สรุปความว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการวางแผนที่ดี เป็นการกระทำต่อเนื่องกันไปโดยไม่หยุดยั้ง ซึ่งการกระทำทั้งหมดมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม 3 ด้าน คือ เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนทักษะ และพัฒนานิสัย

นිරนาถ ชุตินันท์ (2542 9) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ ความเข้าใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพและยกมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมและประสิทธิภาพในการทำงาน

สุรภัทร ชุตินันท์ (2544 12) ให้ความหมายการฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดสรรความรู้เทคนิค วิชาการในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดอ่านและพฤติกรรมใหม่ ของบุคลากร ซึ่งเป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของหน่วยงาน

ฟลิปโป (Flippo, 1966 2) ได้กล่าวถึงความหมายของการฝึกอบรมในหนังสือ " Management of Training " ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความชำนาญ และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ออตโต และ กลาสเซอร์ (Otto and Glasser, 1970 4) ได้อธิบายความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมด้านการเรียน การสอน ซึ่งดำเนินการโดยมีวัตถุประสงค์เบื้องต้น ในอันที่จะช่วยเหลือสมาชิกขององค์การให้ได้มาและประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับองค์การนั้นๆ

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ และทัศนคติ นำไปสู่การปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความต้องการฝึกอบรม

ความต้องการฝึกอบรม หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) นั้น หมายถึง ความต้องการได้รับข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะเกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยการเสริมความรู้ดังกล่าว ทำให้ได้โดยการจัดฝึกอบรม และได้มีผู้ให้ความหมายของความต้องการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 32) ได้ให้ความหมายของความต้องการฝึกอบรม หมายถึง สภาวะที่ไม่พึงปรารถนาที่มีอยู่ในหน่วยงาน จุดอ่อน ปัญหา หรือสิ่งบกพร่องที่ไม่พึงปรารถนาในการทำงาน ซึ่งอาจแก้ไขได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม หรือความจำเป็นในการฝึกอบรม คืออุปสรรคปัญหาจากข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงานที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม

พรทิพย์ ถวัลย์วิษจิจิต (2540 : 8) กล่าวว่าความต้องการการฝึกอบรม หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะเพิ่มพูนความรู้ในสิ่งที่ยังขาดอยู่ และสามารถเพิ่มเติมความรู้และทักษะให้สมบูรณ์ได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการที่กำหนดเป้าประสงค์ไว้อย่างชัดเจน

จากความหมายของความต้องการฝึกอบรม จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมแต่ละครั้งผู้จัดการฝึกอบรมมีความจำเป็นที่จะต้องหาความต้องการฝึกอบรม (Training Needs) ให้ได้เสียก่อน เพื่อให้ทราบปัญหาและสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์การแต่ละองค์การ ว่าสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ด้วยการฝึกอบรมหรือไม่ การหาความต้องการการฝึกอบรมอาจทำได้โดยวิธีการดังต่อไปนี้ (ไชยยศ เรืองสุวรรณ 2536 : 39)

1 ใช้วิธีสังเกต (Observation) คือ สังเกตวิธีปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานนั้น ซึ่งการสังเกตควรกระทำในขณะที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัว เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นจริง

2 ใช้วิธีวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นกระบวนการที่จัดรวบรวมข้อมูลที่แสดงผลการทำงานเพื่อศึกษาภาวะหน้าที่ ลักษณะงาน วิธีการทำงานและผลงาน นอกจากนี้อาจจะวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติ (Analysis of Performance) วิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงาน (Analysis of Behaviors) วิเคราะห์องค์กร (Analysis Organization) ประกอบด้วยกันก็ได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

3 วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Setting Standard of Performance) คือ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานว่า บรรลุเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ถ้าไม่ถึงควรจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้นเพื่อผลการปฏิบัติงานจะได้ดีขึ้น

4 ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation of Performance) คือ การพิจารณาผล การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานว่าได้ผลเป็นที่น่าพอใจหรือไม่ ถ้าไม่เป็นที่น่าพอใจควรจัด ให้มี การฝึกอบรมหรือไม่

5 การสำรวจความต้องการ (Survey) เป็นการรวบรวมข้อมูล เอกสาร หลักฐาน ที่ เป็นปัญหาและความต้องการของหน่วยงานหรือบุคคลในหน่วยงานนั้น ซึ่งการสำรวจความต้องการ อาจทำได้หลายวิธี เช่น

5 1 การสัมภาษณ์ (Interview)

5 2 การกรอกแบบสอบถาม (Questionnaire)

5 3 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท ซึ่งในแต่ละประเภทย่อมมีวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมกับบุคคลในระดับต่างๆ กัน หน่วยงานใดจะจัดฝึกอบรมประเภทใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ความจำเป็นและความต้องการที่เหมาะสมเป็นสำคัญ โดยผู้ให้ความเห็นในแง่ความคิด ต่างๆ ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2537 82-86) ได้อธิบายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1 การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre-service Training or Pre-entry Training) หมายถึงการศึกษาวิชาความรู้พื้นฐานในโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดการศึกษา จัด หลักสูตรให้สนองความต้องการของตลาด เช่น การแพทย์ วิศวกรรม นักเคมี เศรษฐกร ฯลฯ การศึกษา ประเภทนี้ไม่ได้สอนให้นักศึกษาจบออกมา เพื่อทำงานหรือบริการประชาชนโดยตรง แต่สอน เน้นหนักไปในเนื้อหาเชิงวิชาการเทคนิค ส่วนการทำงาน วิธีปฏิบัติดำเนินงานในโรงงาน สถาบันใน ชีวิตจริงนั้นเป็นหน้าที่ของหน่วยงานและนักศึกษาต้องไปหาประสบการณ์เอาเองซึ่งสิ่งนี้เป็นปัญหาที่ องค์การต้องจัดการฝึกอบรมให้

2 การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการอบรมให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงาน ใหม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานในระยะแรกยังไม่รู้อะไรเกี่ยวกับหน่วยงานเป็นการแนะนำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ ได้ทราบเกี่ยวกับนโยบายวัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมาของหน่วยงาน ผู้บริหาร โครงสร้างการ ทำงาน สภาพการจ้าง เป็นการขจัดข้อสงสัยต่างๆ ความลังเลใจของผู้ปฏิบัติงานใหม่

3 การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Introduction Training) พนักงานที่ได้รับการ ฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) จากโรงเรียนวิทยาลัย มหาวิทยาลัย จากคณะ สาขาวิชาการต่างๆ เป็นการได้รับความรู้พื้นฐานที่เป็นหลัก หรือทฤษฎีที่ใช้กับงานได้กว้างๆ หลาย อย่าง เช่น ผู้ที่จบทางวิทยาศาสตร์(เคมี) ผู้ที่จะใช้วิชาเคมีทำงานกับโรงงานน้ำอัดลม กับผู้ที่จบเคมีที่ จะไปทำงานกับ โรงงานผงซักฟอกหรือผู้ที่จบเคมีทำงานกับโรงงานปุ๋ย ย่อมต้องการการฝึกอบรมก่อนเข้า ทำงานที่แตกต่างกัน

4 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ (In-service Training) หมายถึง การจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานในหน้าที่ที่ตนทำให้

มากยิ่งขึ้น ในขณะที่บุคคลยังดำรงตำแหน่งอยู่ ไม่ต้องลาออกไปเรียนไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ งานของหน่วยงานนั้นในขณะรับการฝึกอบรม โดยหน่วยงานหรือทางราชการจัดขึ้นเอง เช่น การ อบรมพัฒนาระยะสั้น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ที่หน่วยงานต่างๆ จัดให้มีขึ้นเป็น ครั้งคราว เหล่านี้จัดว่าเป็นการฝึกอบรม หรือการพัฒนาบุคคลในระหว่างปฏิบัติการทั้งสิ้น นอกจากนี้การเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือตำรามาอ่านศึกษาด้วยตนเอง ได้สนทนากับ ผู้ทรงคุณวุฒิ ก็จัดว่าเป็นการฝึกอบรมระหว่างประจำการด้วยเป็นการเติมความรู้ เพิ่มความรู้ใหม่ ให้กับกำลังปฏิบัติงาน

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 10-12) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ สำคัญในการบริหารงานบุคคล การฝึกอบรมสามารถแยกออกได้ตามลักษณะของการปฏิบัติ ดังนี้

1 การฝึกอบรมผู้เพิ่งเข้าปฏิบัติงานใหม่ (Preservice Training) เนื่องจากว่า ผู้ เข้าปฏิบัติงานใหม่ยังไม่คุ้นเคยกับสถานที่ เงื่อนไขการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงาน แม้แต่สายการ บังคับบัญชา การฝึกอบรมผู้เริ่มเข้าปฏิบัติงานใหม่ ในตำแหน่งหน้าที่หนึ่งในองค์การ

การฝึกอบรมผู้เริ่มงานใหม่เรียกว่า การปฐมนิเทศ (Orientation) และการแนะนำ งาน (Introduction training)

2 การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (Inservice Training) การฝึกอบรมภายหลัง จากการเข้ามาปฏิบัติงานแล้ว เนื่องจากว่าต้องการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน การฝึกอบรม หลังจากการปฏิบัติงานพอแบ่งได้หลายประเภทดังนี้

- 2 1 การฝึกอบรมแบบลงมือทำงาน (On the job training)
- 2 2 การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training)
- 2 3 การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory Training)
- 2 4 การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial Training)
- 2 5 การพัฒนานักบริหาร (Executive Development)
- 2 6 ฝึกฝนโดยตรง

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว เราสามารถจำแนกประเภทของการฝึกอบรมได้ เป็น ประเภทใหญ่ๆ 3 ประเภทคือ

1 การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre - service Training) มีลักษณะเป็น การศึกษาหาความรู้เฉพาะสาขาวิชาที่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งต้องการโดยเฉพาะ ส่วนใหญ่เมื่อ หน่วยงานใดก็ตามทำการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานนั้นๆ จำนวนหนึ่งแล้ว ก็ จะฝึกอบรมบุคคลเหล่านั้นให้มีความรู้ความชำนาญทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่องานในหน้าที่ของ หน่วยงานนั้นๆ โดยตรง เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้วจึงจะบรรจุให้เข้าปฏิบัติหน้าที่อีกทีหนึ่ง จุดประสงค์ของการฝึก อบรมประเภทนี้คือ ต้องการฝึกฝนผู้ที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ให้มีความรู้ความ ขำนาญ และมีประสบการณ์มากพอสมควรเพื่อไม่ให้เสียเวลาในการฝึกงานสอนงานในขณะ ปฏิบัติงาน และทำให้ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่างๆ ลดน้อยลง ช่วยลดปัญหาและข้อยุ่งยากในการ ปฏิบัติงานตลอดจนประมาณต่างๆ ได้

2 การฝึกปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมประเภทนี้ใช้สำหรับฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรต่างๆ เมื่อแรกเข้า โดยจะเป็นการเข้าใหม่ บรรจุใหม่ โยกย้ายมาจากหน่วยงานอื่นๆ จุดประสงค์หลักของการฝึกอบรมประเภทนี้ก็คือ

2 1 เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานใหม่ได้ทราบถึงนโยบายและหน้าที่ของหน่วยงานโดยละเอียด

2 2 เพื่อให้เข้าใจกฎข้อบังคับระเบียบแบบแผน สิทธิหน้าที่ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงาน

2 3 เพื่อให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานใหม่ในหน่วยงานนั้น และเข้าใจงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง

2 4 เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

2 5 เพื่อส่งเสริมสามัคคีธรรมระหว่างกัน

2 6 เพื่อให้ทราบถึงอนาคต และโอกาสก้าวหน้าของตนเอง

3 การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (In- service Training) การฝึกอบรมประเภทนี้เป็นการฝึกอบรมผู้เข้ารับราชการ หรือทำงานอยู่แล้วในหน่วยงานใดก็ตาม เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อนำความรู้ความคิดที่ได้รับมานั้นไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เกิดขวัญและกำลังใจ และมีความเชื่อมั่นในอาชีพตนเองยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อบ่มเพาะประโยชน์ใหญ่ คือ ความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการฝึกอบรมเกิดขึ้นก็เนื่องจากว่าคนเป็นทรัพยากรอันเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างงานทุกประเภทให้เจริญก้าวหน้าได้นั้นเองการฝึกอบรมประเภทนี้จะพบได้ในรูปแบบต่างๆ กันดังนี้

3 1 การฝึกอบรม โดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ (On the job training) เป็นวิธีการฝึกอบรมแบบมิได้เป็นทางการหรือมีหลักสูตรพิเศษ เป็นเพียงวิธีสอนงานในหน้าที่เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติ หากมีปัญหาหรือข้อติดขัดประการใด ผู้ปฏิบัตินั้นย่อมสอบถามได้จากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน ซึ่งโดยปกติแล้วการอบรมวิธีนี้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องคอยสอดส่องดูแล ตรวจตราผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเพื่อหาข้อบกพร่องและชี้แจงสอนแนะให้ผู้รับการอบรมเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องได้ผลเต็มที่

3 2 การฝึกอบรมนอกงาน (Off the job training) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยการแนะนำหรือสอนงานทั่วไป โดยให้ผู้รับการอบรมและจากงานไปชั่วคราวเพื่อรับการฝึกอบรมอย่างเต็มที่ ไม่ต้องเป็นกังวลเรื่องภาระในงานหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ การฝึกอบรมอาจจัดได้หลายรูปแบบ เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเปิดหลักสูตรระยะสั้น ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อหาของหลักสูตรที่ฝึกอบรมอาจเป็นการเสริมความรู้เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ดีขึ้นหรืออาจเป็นเนื้อหาความรู้ที่เตรียมไว้เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตของผู้รับการฝึกอบรมก็ได้

วิชัย วงศ์สุวรรณ (2534 27-32) กล่าวถึงการฝึกอบรมปฐมนิเทศไว้ดังนี้ คือ การฝึกอบรมประเภทนี้ใช้สำหรับฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร หรือพนักงานที่บรรจุใหม่ หรือในกรณี

ที่โอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่นภายในองค์กร หรือจากหน่วยงานอื่นภายนอกองค์กร ทั้งนี้ อาจแบ่งรูปแบบการปฐมนิเทศได้ 2 ลักษณะ คือ

1 การปฐมนิเทศอย่างไม่เป็นทางการ การปฐมนิเทศแบบนี้นิยมใช้เมื่อมีบุคลากรที่เข้าใหม่จำนวนไม่มากนัก โดยมากจะเป็นการปฐมนิเทศเป็นรายบุคคล ภาระในการจัดปฐมนิเทศส่วนมากเป็นหน้าที่ของหัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงคอยดูแลและให้คำแนะนำในเรื่องต่างๆ

2 การปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการ การปฐมนิเทศในลักษณะนี้จะกระทำเป็นกลุ่ม มีการจัดโครงการและหลักสูตรที่รัดกุม ครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ ที่บุคลากรเข้าใหม่ควรรู้

อย่างไรก็ตาม เนื้อหาหลักสูตรในการปฐมนิเทศทั้งแบบที่เป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการจะประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ

1 เรื่องเกี่ยวกับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรนั้น เช่น ประวัติความเป็นมา ผลงาน โครงสร้าง ผู้นำและบุคคลสำคัญฝ่ายต่างๆ จำนวนบุคลากร สถานที่ทำงาน และทัศนคติที่องค์กรมีต่อบุคลากร

2 เงื่อนไขการทำงาน เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน เวลาการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่

3 สิทธิและสวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับ เช่น วันหยุด การรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย ข้าราชการ การร้องทุกข์ การฝึกอบรม

4 งานในหน้าที่และสภาพแวดล้อม เช่น หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานอื่นในองค์กรหรือในหน่วยงาน สถานบริการความสะดวกต่างๆ

5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับชุมชนใกล้เคียง เช่น ที่พักสถานี่ชนสงฆ์ ไปรษณีย์ แพทย์ ธนาคาร สถานีตำรวจ

จุดประสงค์หลักของการปฐมนิเทศนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กล่าวไว้ 7 ประการ คือ

1 เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานใหม่ได้ทราบถึง นโยบายและหน้าที่ของหน่วยงานนั้นโดยละเอียด

2 เพื่อให้เข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน สิทธิ หน้าที่ ประโยชน์ที่พึงจะได้รับและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนหรือพนักงาน

3 เพื่อให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานในหน่วยงานนั้น และเข้าใจงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

4 เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานได้รู้จักคุ้นเคยซึ่งกันและกัน

5 เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีขวัญดี

6 เพื่อส่งเสริมสามัคคีธรรมระหว่างกัน

7 เพื่อให้ทราบถึงอนาคต และโอกาสก้าวหน้าของตนเอง

5.4 กระบวนการฝึกอบรม

เริงลักษณ์ โรจน์พันธ์ (2529 : 12) กล่าวว่า การจัดการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะต้องมีการดำเนินงานลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไปตั้งแต่ต้นจนจบ และแต่ละขั้นตอนก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ถ้าการดำเนินการขั้นตอนหนึ่งขั้นตอนใดผิดพลาดหรือบกพร่องก็อาจทำให้การฝึกอบรมล้มเหลวได้ ดังนั้นผู้จัดการฝึกอบรมจึงควรศึกษากระบวนการฝึกอบรมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้และปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ให้ครบถ้วนและให้สัมพันธ์กันกระบวนการในการฝึกอบรมประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

- 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2 การสร้างหลักสูตร
 - 2.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร
 - 2.2 การเลือกเนื้อหาของหลักสูตร
 - 2.3 การจัดลำดับเนื้อหา
 - 2.4 กำหนดการฝึกอบรม
- 3 การเสริมหลักสูตร
 - 3.1 การกำหนดและการเลือกวิทยากร
 - 3.2 การกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม
 - 3.3 การกำหนดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก
 - 3.4 การกำหนดและการจัดหางบประมาณ
- 4 การดำเนินการฝึกอบรม
- 5 การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม

จินตนา พิงเจริญพงศ์ (2540 : 35) ได้ให้ความหมายว่ากระบวนการฝึกอบรม คือ ลำดับขั้นตอนและวิธีดำเนินงานจัดฝึกอบรม ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบหลักสูตร ซึ่งพอสรุปได้ 4 ขั้นตอน คือ

- 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
 - 2 การจัดทำหลักสูตร
 - 3 การดำเนินการฝึกอบรม
 - 4 การประเมินผลและการติดตามผล
- 1 การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

เป็นขั้นตอนหนึ่งของการจัดการฝึกอบรม การจัดให้มีการฝึกอบรมก็เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แต่การจัดการฝึกอบรมโครงการใดๆ โครงการหนึ่งนั้น มิใช่ที่จะกำหนดได้เองโดยปราศจากหลักการใดๆ วิธีที่จะช่วยให้ทราบว่าจะดำเนินการฝึกอบรมในเรื่องใดๆ หรือไม่นั้นจะต้องรู้ปัญหาที่ทำให้เกิดหรือจะเกิดความเสียหาย เสียก่อนจึงหาสาเหตุแล้วพิจารณาว่าจะแก้ไขด้วยการฝึกอบรมได้หรือไม่

การหาความจำเป็นจึงมีความสำคัญที่จะช่วยให้โครงการฝึกอบรมจะประสบความสำเร็จและช่วยแก้ไขปัญหาดังตรงจุด ทั้งเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้ ถูกต้องแน่นอนด้วย ทั้งนี้มีกรรมวิธีหรือเทคนิคในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม 3 ประการ

1.1 การศึกษา และรวบรวมข้อเท็จจริงที่ศึกษารวบรวมได้จะช่วยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมที่หามาได้ว่ามีความเชื่อถือเพียงใด ข้อเท็จจริงที่ศึกษารวบรวมได้นั้นอาจจำแนกได้ 2 กลุ่ม

1.1.1 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และนโยบาย แผนงาน ระเบียบวิธีทำงานหน้าที่ความรับผิดชอบและมาตรฐานงาน เป็นต้น

1.1.2 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งที่เบี่ยงอยู่จริง เช่น ผลการปฏิบัติงาน ความสามารถในการทำงาน ทักษะต่างๆ ที่มีความรู้ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นต้น

1.2 การวิเคราะห์ หลังจากการรวบรวมข้อเท็จจริง จัดรวมเป็นหมวดหมู่ และประเมินความหมายข้อเท็จจริงเหล่านั้นแล้วก็นำมาวิเคราะห์เพื่อทราบปัญหา

1.3 การกำหนดวิธีแก้ไข การแก้ไขอาจมีทางเลือกได้หลายทาง ดังนั้นการวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิธีแก้ไขจะต้องพิจารณาในส่วนต่างๆ โดยรอบคอบ

2. การจัดทำหลักสูตร

หลักสูตรการฝึกอบรม หมายถึง วิชาเนื้อหาสาระและวิธีการที่จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติ และความสามารถอันจะยังผลให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (กริช อัมโภชน 2520:3)

กริช อัมโภชน (2520: 4-13) กล่าวว่าขั้นตอนในการสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมมี 10 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. ระบุภารกิจที่เป็นปัญหา
3. กำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม
4. การวิเคราะห์ภารกิจกับเกณฑ์เพื่อหาระดับความสำคัญ
5. การกำหนดหัวข้อวิชา
6. การกำหนดวัตถุประสงค์ของหัวข้อวิชา
7. การกำหนดแนวทางการอบรม
8. การกำหนดเทคนิคในการฝึกอบรม
9. การกำหนดระยะเวลาของหัวข้อวิชาและหลักสูตร
10. การเรียงลำดับหัวข้อวิชาและการกำหนดการฝึกอบรม

3 การดำเนินการอบรม

เครือวัลย์ ลีมอภิชาดิ (2531 122 – 127) กล่าวถึงการบริหารโครงการฝึกอบรม ซึ่ง แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

3 1 การบริหารโครงการฝึกอบรมระยะก่อนการดำเนินการฝึกอบรม

3 2 การบริหารโครงการฝึกอบรมระหว่างดำเนินการฝึกอบรม

3 3 การบริหารโครงการฝึกอบรมระยะหลังการฝึกอบรม

4 การประเมินผลและการติดตาม

การประเมินผลโครงการฝึกอบรมเป็นการวิเคราะห์ ตรวจสอบความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ระบบการฝึกอบรมตั้งแต่หลักสูตร โครงการ การบริหารโครงการ และผลการฝึกอบรมว่าตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ กล่าวคือ สามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้หรือไม่

5.5 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูง มีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของสภาพแวดล้อม การพัฒนาคนให้เหมาะสมกับงาน และให้งานมีความเหมาะสมกับคน จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แม้การฝึกอบรมจะไม่ช่วยแก้ไข ปัญหาในการทำงานได้ทุกอย่าง แต่การฝึกอบรมที่จัดอย่างมีเป้าหมายและมีการวางแผนที่ดีก็จะช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพของงานได้ การฝึกอบรมจึงมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผลของ หน่วยงานเป็นอย่างมาก ได้แบ่งประโยชน์จากการฝึกอบรมไว้ 3 ระดับ คือ

1 ประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมายคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประโยชน์โดยตรง ในการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

2 ประโยชน์ต่อหน่วยงานของบุคคลเป้าหมาย คือ หน่วยงานที่ผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมปฏิบัติหน้าที่ได้รับประโยชน์จากการที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้มาพัฒนางานใน หน่วยงาน เข้าในระบบการทำงาน ไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายของหน่วยงาน

3 ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม คือ หน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมได้มี ความพร้อมในการจัดดำเนินการให้การฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีปัจจุบัน และอนาคต

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 9-10) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมถ้าดูผิวเผินจะประหนึ่งว่าเป็นการสิ้นเปลืองเวลา กำลังคน และงบประมาณมากกว่า ผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับ แต่แท้ที่จริงเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ความชำนาญงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานแล้ว ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน นั้นในที่สุด ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้ความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่อการ

ปฏิบัติงานนั้นถือว่าการลงทุนที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คุ้มค่าทีเดียว ดังนั้นถ้าจะกล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมก็พอจะสรุปได้ดังนี้

การฝึกอบรมทำให้วิธีปฏิบัติงานดีขึ้น

การฝึกอบรมช่วยลดค่าใช้จ่าย แรงงาน และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยลง

การฝึกอบรมช่วยลดเวลาเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานให้น้อยลง

การฝึกอบรมช่วยแบ่งเบาภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมย่อมจะรู้จะเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและถูกต้อง

การฝึกอบรมทำให้สายการทำงานบังคับบัญชา การควบคุม การบริหาร การติดต่อและประสานงาน และความร่วมมือดีขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมจิตใจและศีลธรรมของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

การฝึกอบรมกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายข้าราชการในหน่วยงาน ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้วมักจะได้รับการพิจารณามาก่อนเพราะถือว่าเป็นผู้ที่รู้งาน

การฝึกอบรมช่วยให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะการฝึกอบรมที่ได้ผลย่อมจะกระตุ้นความสนใจในการทำงานของข้าราชการ ให้มีความตั้งใจทำงานมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจะเห็นความผิดถูกในการปฏิบัติงานชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ย่อมมีการแก้ไขข้อบกพร่องการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

วิจิตร อาวะกุล (2540 40 –45) ได้สรุปความวาทะประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมที่เห็นเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับกันมาเป็นระยะเวลานาน ก็คือ

- 1 สนองความต้องการกำลังคน (Meeting Manpower Needs)
- 2 เป็นการลดเวลาการเรียนรู้ให้สั้นเข้า (Reduce Learning Time)
- 3 ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improve Performance)
- 4 ลดความสิ้นเปลือง (Reduce Wastage)
- 5 ลดการขาดงาน (Less Absenteeism)
- 6 ลดอุบัติเหตุ (Fewer Accident)
- 7 ลดการลาออกจากคนงาน (Reduce Labour Turnover)
- 8 เพื่อประโยชน์แก่พนักงานผู้รับการอบรมเอง (Benefits to Employee)

5.6 จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของคนบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ทักษะและเจตคติ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำความรู้ไปใช้ปฏิบัติจริง จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปมีดังนี้ (ทวีป อภิสิทธิ์ 2536 24-26)

- 1 เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ
- 2 เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน

- 3 เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม
- 4 เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
- 5 เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

6 การพัฒนาตนเอง

6.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

ลิพพิทท์ (วีรยุทธ พินทุสมิต 2531 10-11, อ้างอิงจาก Lippitt 1976 4) ว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์กร การมีวุฒิภาวะมากขึ้น และการเติบโตซึ่งเป็นผลงานมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเรา และการประทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

พอนท์ (Pont 1995 119) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะเริ่มที่การพัฒนาที่ตัวบุคคลก่อน

มิลเลอร์ (วีรยุทธ พินทุสมิต 2531 10-11, อ้างอิงจาก Miller 1979 55) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า การเรียนรู้ของตนเมื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้นก็ถือได้ว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อยๆ ในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคนไป นอกจากนี้ มิลเลอร์ยังมีความเห็นต่อไปว่า บุคคลมักจะเรียนรู้โดยการผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่างๆ ซึ่งเป็นผลให้เกิดประสบการณ์และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้นั้นมีความสนุกสนานและทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เขามีความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคล จะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เขามีความพึงพอใจหรือต้องการที่จะเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

ปีเตอร์สันและเทรซี่ (วีรยุทธ พินทุสมิต 2531 10-11, อ้างอิงจาก Peterson and Tracy 1979 227) เสนอความคิดไว้ว่า การพัฒนาตนเองของมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ต้องการระยะเวลาของการเรียนรู้ที่ยาวนาน และไม่ใช่เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาอันสั้นแต่เพียงอย่างเดียว

สจิวต์ (Stewart 1996 171) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ โดยความพยายามที่จะศึกษาด้วยตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 20-21) กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ดังนี้คือ ต้องการมีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง มีการศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการและอื่นๆ มีการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการ ของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง และติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง และติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ มีการศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน และหรือความรู้อื่นๆ มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกา และเป็นผู้อภิปรายและบรรยายในบางโอกาส

เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือ องค์กรที่นาสนใจอื่นๆ พยายามหาโอกาสไปศึกษาและดูงาน ทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว การเข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา และการคบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

อุบล สาธิตการ (สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ 2530 17, อ้างอิงจาก อุบล สาธิตการ 2537 21-23) กล่าวว่า การพัฒนาดน (Self – Development) หรือการพัฒนาความเจริญส่วนบุคคล (Personal Growth) หมายถึงการที่บุคคลที่พัฒนาดนเองในหลายทิศทาง เพื่อบรรลุศักยภาพของตน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพิ่มพูนการรู้เท่าทันตนเอง ก่อให้เกิดการยอมรับตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ความเจริญส่วนบุคคลเป็นภาวะที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต มนุษย์จะอาศัยกระบวนการรับรู้ประสบการณ์ต่างๆ และการได้สัมผัสสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529 78) ให้ความหมายของการพัฒนาดนเองว่า หมายถึง การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง หน่วยงาน สังคมและประเทศชาติ อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง

สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ (2530 12) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาดนเองว่า หมายถึง การศึกษาและการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ ด้วยวิธีการค้นคว้า และการแสวงหาความรู้ในหลายๆ รูปแบบ จากแหล่งต่างๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง และที่หน่วยงานจัดให้

วิเชียร ทวีลาภ (2534 152) ได้กล่าวว่า การพัฒนาดนเอง หมายถึง การที่มนุษย์รู้จักเรียนด้วยตนเองและสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงามทั้งด้านประสิทธิภาพในการงานด้านปัญญาและคุณธรรมด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย หรืออย่างมีอุดมการณ์ของชีวิต

พยอม วงศ์สารศรี (2541 144) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาดนเองว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาดนเอง หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาขีดความสามารถตนเอง โดยผ่านการจัดการและความพยายามของตัวเองโดยตรง สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

6.2 ความมุ่งหมายของการพัฒนาดนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 181 – 182) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ประการ คือ

1 จุดมุ่งหมายขององค์กร (Institutional Objectives) เป็นจุดมุ่งหมายที่เน้นหนัก ไปในแง่ของส่วนร่วม ได้แก่

- 1 1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 1 2 เพื่อเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1 3 พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1 4 ลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1 5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1 6 พัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1 7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1 8 ฝึกฝนบุคคลเพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายตัวขององค์กร
- 1 9 สนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะหรือผู้มาติดต่อ

2 จุดมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึงจุดมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน ได้แก่

- 2 1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2 2 เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2 3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยการทดลองปฏิบัติ
- 2 4 เพื่อฝึกฝนการใช้กระบวนการตัดสินใจ
- 2 5 เพื่อเรียนรู้งาน และลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2 6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2 7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2 8 เพื่อเข้าใจนโยบายและจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้ดีขึ้น
- 2 9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542 421-422) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมและมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน ซึ่งต้องให้การดำเนินการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

- 1 เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบัน
- 2 เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
- 3 เพื่อเป็นการวางแผนทางในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4 เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

จุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคคลมีทักษะที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีอุปสรรคมาขัดขวางเนื่องจากสมรรถนะที่จะปรับกลไกของการพัฒนาตนเองได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 127) จำแนกความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองไว้ 3 ประการ ดังนี้ คือ

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับเยาวชนในยุค สหัสวรรษใหม่ (Millennium) จะต้องเตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน ตลอดจนวิธีบำรุงรักษาสุขภาพ พละนาบให้แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เปรียบประดุจเพชรที่แวววาวซึ่งได้เจียรไนแล้ว นับว่ามีคุณค่าหรือคุณภาพอันควรแก่การดำรงตำแหน่งงานที่ดีทั้งหลาย อันเนื่องมาจากมนุษย์ได้ใฝ่รู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านความคิด

2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดตั้งที่กลาวมาแล้ว

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบเป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดีมีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวมนุษย์ (มน + อุษะ) ให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

6.3 การพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน

สุโท เจริญสุข (2513 183-185) ได้กล่าวว่า หลักแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 10 ประการ ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะของนักจิตวิทยา และที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมี 6 ประการ คือ

1. จงทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มีความพากเพียรมานะอดทน
2. จงใฝ่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ทนความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงของโลก
3. จงเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นตัวของตัวเอง
4. จงรักงานอาชีพที่ทำนั้นเสมอ
5. จงเป็นคนแน่นอน ไม่รวนเร จีบจืด และซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน
6. จงสร้างนิสัยเผชิญโชค ต่อสู้ เอาชนะอุปสรรค

ในด้านแนวความคิดในการพัฒนาตนเอง ด้านความรู้ความสามารถ ได้แก่ หมั่นศึกษาหาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยการฝึกฝนตนเอง ศึกษานโยบาย ภูมิหลัง นิสัยของผู้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นระหว่างบุคคลในสถานที่ต่างๆ ฐานะ หน้าที่บทบาทของตนเอง หาโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการ รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้อื่น เพื่อหาทาง ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

6.4 การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

วินเซนติ (อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ 2541 : 16, อ้างอิงจาก วินเซนติ 1972 : 153) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลว่า เป็นการวางแผน จัดประสบการณ์ การศึกษาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการพยาบาลและการบริการการพยาบาลเพื่อช่วยให้บุคลากรพยาบาลแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สตีเวน (อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ 2541 : 16, อ้างอิงจาก สตีเวน 1978 : 28) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลมีวัตถุประสงค์ คือ ต้องการให้บุคลากรปรับปรุงความสามารถในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคลใหม่และเกาสนับสนุนให้มี การพัฒนาตนเองมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สวอนสเบิร์ก (อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ 2541 : 16, อ้างอิงจาก สวอนสเบิร์ก 1986 : 47) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เป็นการศึกษาของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น

วิเชียร ทวีลาภ และคนอื่นๆ (2531 : 247) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในการพัฒนาบุคลากรมักเน้นไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ การสอนแนะนำงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ฝึกคนให้มีความก้าวหน้า และการขยายตัวของหน่วยงาน แต่ความมุ่งหมายของบุคลากรเองนั้น มักจะมีความต้องการก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ความมุ่งหมายดังกล่าวจะเป็นเครื่องชี้แสดงให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบจะได้จัดการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้แล้ว และควรจัดเรื่องอะไรก่อนหลัง

จันทิรา ภาวิไล (2538 : 256-257) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของพยาบาล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้วิชาชีพการพยาบาลเจริญก้าวหน้าไปได้เร็วหรือช้าเพียงใด พยาบาลเป็นตัวจักรสำคัญซึ่งจะต้องแสดงบทบาทสำคัญ ดังนี้

- 1 พัฒนาความรู้ความสามารถ
- 2 พัฒนาภาพพจน์ของตัวพยาบาลและภาพพจน์ที่สาธารณชนมีต่อวิชาชีพการพยาบาล
- 3 พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล
- 4 เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมด้านการเมือง
- 5 พัฒนาความสามารถในการวิจัย

สรุปได้ว่า การพัฒนาดตนเองของพยาบาล เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อสนอง ความพึงพอใจในเรื่องความอยากรู้อยากเห็นของบุคคล

6.5 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

ปัจจุบันการศึกษาได้วิวัฒนาการก้าวหน้ามากความรู้ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมากมายทั้ง ด้านการศึกษาทั่วไป และการศึกษาวิทยาศาสตร์การแพทย์บุคลากรทางการพยาบาลควรจะเรียนรู้ วิชาการต่างๆ เพื่อพัฒนาดตนเองให้เป็นบุคคลที่มีจริยธรรมเป็นผู้ที่ปฏิบัติวิชาชีพที่ดี เนื่องจาก หลักสูตรการศึกษาเปลี่ยนไป ความรู้ในปัจจุบันที่บุคลากรทางการพยาบาลควรมีมากมายและไม่ อาจเรียนจบได้หมด ภายในระยะเวลาของหลักสูตรเพียง 4 ปี และที่สำคัญความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้นใน แต่ละปีจะกลายเป็น 2 เท่าของความรู้เดิม ดังนั้น และ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2527 : 74) ได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลไว้ว่า

1 ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่ง การบริการพยาบาลได้ผลดีมีประสิทธิภาพและ ประหยัดขึ้น

2 ลดความผิดพลาดน้อย

3 ลดเวลาในการเรียนให้น้อยลง

4 กระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและของหน่วยงาน

สายสวาท เผ่าพงษ์ (2542 : 65) กล่าวว่า ปัจจัยที่มากกระทบและส่งผลต่อการ พยาบาล มีทั้งวิชาชีพที่เกี่ยวข้องและการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว สามารถให้ ทดแทนกันได้เกือบสมบูรณ์ นอกจากนี้การสื่อสารข้อมูลข่าวสารในโลกาภิวัตน์เป็นภาวะใหม่ของโลก ที่ ทำให้ทุกคนในโลกเข้ามาใกล้ชิดกัน ขาวคราว ข้อความรู้ ความสามารถแพร่กระจายถึงกันได้อย่าง รวดเร็ว ประชากรโลกต้องพลิกผันชีวิตของตนให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับภาวะของโลก วิธีการ เก่าๆ ที่ใช้เวลา ล้าสมัย ได้ถูกลบทิ้งไปเกือบหมด แม้แต่การบำบัดรักษาโรคก็เปลี่ยนไปด้วย การ บำบัดรักษามีทั้งความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่น่าสยмы การพยาบาลในรูปแบบเก่าๆ เริ่มขาดความจำเป็นไป ทำให้วิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องพัฒนาสิ่งใหม่ขึ้นมาแทน

วรเดช จันทรศร (2543 : 122-132) กล่าวว่า แบบแม่บทการปฏิรูปข้าราชการ มี หลักการปรับบทบาท ภารกิจและขนาดของหน่วยงานของรัฐ วิธีการข้อหนึ่งกล่าวถึง การลดขนาด กำลังคนของหน่วยของรัฐ เพื่อปรับขนาดของส่วนราชการให้เล็กลง ให้มีขั้นตอนที่สั้นกระชับ มี บุคลากรจำนวนน้อยลง แต่มีความสามารถเพิ่มขึ้น ลดภาระงาน โดยผ่อนถ่ายให้ส่วนภูมิภาค ส่วน ท้องถิ่น หรือภาคเอกชน ส่วนหนึ่งของเป้าหมายก็เพื่อ จัดทำแผนลดกำลังคนตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ลดขนาดกำลังตนเองอย่างน้อยร้อยละ 20 และหรือ เพิ่มความสามารถของกำลังคนให้ได้ในระดับเดียวกัน

สรุปได้ว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลอันเนื่องจากหลักสูตร ได้เปลี่ยนไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

วิทยาศาสตร์สุขภาพอยู่เสมอ ทำให้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ควรต้องมีการพัฒนาให้พร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6.6 แนวทางในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการที่บุคคลแต่ละคนแสวงหา และเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถของตนขึ้นเอง ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนได้โดยการจัดให้มีห้องสมุดหรือจัดหนังสือ บทความและเอกสารต่างๆ ให้บุคคลได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

วิเชียร ทวีลาภ (2534 152-155) พยาบาลทุกคนควรจะพัฒนาตนเองได้ โดยอาศัยแนวทางต่อไปนี้

1 การเรียนรู้ไม่ได้สิ้นสุดในวันสำเร็จหลักสูตร แต่เป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตจากการเรียนแบบพิธีการ (formal) มาเป็นวิธีการเรียนแบบไม่เป็นทางการ (informal) คือ เรียนจากชีวิต ยึดถือการปฏิบัติงานประจำวันคือกระบวนการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดทักษะในการปฏิบัติเกิดความคิดที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าตามหลักวิทยาศาสตร์(problem-solving approach)

ผู้ที่เรียนจากชีวิตและประสบการณ์ได้นั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่รู้ว่าตนเองต้องการเรียนอะไร (learning needs) รักและกระหายที่จะเรียน หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้ที่พัฒนาตนเองนั้น ต้องรู้ และมีความต้องการที่จะพัฒนา เพื่อให้ตนเองและงานมีประสิทธิภาพดีกว่า หรือเหนือกว่า เท่าที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจแสดงออกได้เป็นพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1.1 มีความรู้และความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้นตามวันและเวลาที่ผ่านไป

1.2 มีแผนงานสำหรับอนาคตโดยมีจุดหมายว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จเมื่อไร โดยวิธีใด การวางแผนควรมีกำหนดเวลา เช่น ภายใน 5 หรือ 10 ปีข้างหน้า ตนควรจะมี การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การมีแผนดำเนินชีวิตจะทำให้เรามีแนวทางและเตรียมพร้อมสำหรับงานและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นให้ได้ตามเวลาที่กำหนดไว้

1.3 ถ้าจะมีการศึกษาต่อเพื่อความเจริญทางวิชาชีพ ก็รู้ความต้องการของตนเอง และเรียนให้รู้จริง เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นมิใช่เพียงเพื่อสอบผ่านให้ได้ปริญญาบัตรให้ตนเองได้เลื่อนวิทยฐานะเงินเดือนเท่านั้น แต่ถือผลสำเร็จในการเรียนนั้นเป็นความสุขความพอใจในการรู้แจ้งเห็นจริงในวิชาการที่ตนต้องการ

2 การพยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วย และความรู้ทางวิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติวิชาชีพ และปรับปรุงการพยาบาลให้ดีขึ้น ทฤษฎีการพยาบาลปัจจุบันกำลังมุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งได้แก่หลักของ homeostasis หรือทฤษฎีแห่งความสมดุลของการมีชีวิต พยาบาลจำเป็นต้องรู้ว่าอะไรเป็นหน้าที่ไม่อิสระต้องอาศัยคำสั่งการรักษาของแพทย์ รู้ว่าอะไรเป็นหน้าที่อิสระที่พยาบาลสามารถปฏิบัติดูแลผู้ป่วยได้โดยไม่ต้องอาศัยคำสั่งการรักษาของแพทย์

เช่น การดูแลความสะอาด ความสุข และความปลอดภัยของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รู้เรื่อง การรักษายาบาลของผู้ป่วยแต่ละคนเป็นอย่างดี และปฏิบัติกรพยาบาลภายในหน้าที่รับผิดชอบ ของตนเองอย่างเต็มความสามารถจนเป็นที่ยกย่องเลื่อมใสแก่ผู้ป่วย และแพทย์ในฐานะเป็น ผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาการพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ได้

3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) ทั้งด้านการปฏิบัติพยาบาล มรรยาทและคุณธรรมของวิชาชีพแก่นักศึกษาและเพื่อนร่วมวิชาชีพ งานพยาบาลเป็นงานหนัก ต้อง อาศัยความขยัน อดทน และคุณธรรมอันสูง การปฏิบัติงานเป็น routine อาจทำให้พยาบาลเกิด ความเคยชินเบื่อหน่ายเพราะความจำเจ ซ้ำซาก และกลายเป็นคนเกียจคร้านได้ เมื่อปฏิบัติงานมา เป็นเวลานานปี พยาบาลที่รู้จักเรียนและพัฒนาตนเองมักจะไม่วู้สึกเบื่อหน่าย เพราะมีอุดมการณ์สูง และตระหนัก ในความรับผิดชอบต่ออาชีพ สนใจจะเรียนรู้ปัญหาของงานและต้องการที่จะแก้ไข ปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น

4 ฝึกฝนการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานโดย สามารถพูดเขียน แสดงออกให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในที่ประชุม มีศิลปะที่จะติดต่อสังสรรค์และเข้ากับผู้อื่นได้ดี อันจะเป็นผลให้มีแต่ความราบรื่นในการทำงานและการ ดำรงชีวิตประจำวัน

แนวทางการพัฒนาปรับปรุงงานในด้านวิชาชีพ อาจกระทำได้โดยวิธีการดังนี้

1 หาทางเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเสมอโดย ได้แก่ ศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ เช่น เข้ารับการอบรมระยะสั้น ตามที่สถาบันจัดขึ้น สนใจเข้าฟังการประชุม วิชาการทางวิชาชีพ หรือทั่วไปอยู่เสมอ อ่านหนังสือ วารสารพยาบาลต่าง ๆ หนังสือพิมพ์และหนังสือ อื่นๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และต่อวิชาชีพ ศึกษาจากงานและผู้ป่วยที่ปฏิบัติอยู่ประจำ ศึกษา จากแพทย์ เมื่อมี ward round หรือ conference ในหอผู้ป่วย

2 ศึกษาหาความรู้ทั่วไป เพื่อความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงของสังคม การเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยการอ่านติดตามอ่าน ฟังข่าวสารต่างๆ เป็นประจำอยู่เสมอ

3 การวิเคราะห์และการประเมินตนเอง

6.7 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของพยาบาล

วิเชียร ทวีลาภ (2534 150-152) กล่าวว่า การพัฒนาคนนั้นทำได้ยากและอาจ เห็นผลได้ระยะยาว ปัญหาสำคัญที่สุดก็คือ ถ้าผู้รับพัฒนาไม่ได้เกิดความรู้สึกที่จะพัฒนาตนเองแล้ว แม้จะ มีการอบรมพัฒนากันสักกี่รอบก็ครั้งก็คงจะหวังผลได้ยาก ฉะนั้นการพัฒนาปรับปรุงงานจึงขึ้นอยู่กับ การรู้จักพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่แต่ละบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ เป็นอย่างมาก การ พัฒนาศักคนนั้นมิได้ต้องการเฉพาะในระดับต่ำหรือระดับกลางเท่านั้น เจ้าหน้าที่ทุกระดับนับแต่ ระดับนับแต่ระดับต่ำสุดขึ้นมาจนถึงระดับบริหารสูงสุด ต่างก็มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่ เสมอ งานทุกอย่างจึงจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยคุณภาพดี

นันทนา จาตุรันตวัณิชย์ (2536 13) กล่าวว่า บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากการที่ไม่ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ การขาดความรู้และทักษะบางอย่างที่จำเป็น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระดับ ตำแหน่ง หรือลักษณะของงาน

นิโลบล สุรอรองแพ่ง (2542 30) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง จัดเป็นการพัฒนาที่สำคัญ ที่ซึ่งมีผลให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจหรือมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้าม การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่รับการพัฒนามีความสนใจ และพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสและความสนใจของแต่ละบุคคล ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าจากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน หรือ การสมัคร เข้าศึกษาหรืออบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ต่องานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานประจำ

สมศักดิ์ คงเที่ยง และ อัญชลี โพธิ์ทอง (2543 309-310) กล่าวว่า อุปสรรคที่มีต่อการพัฒนาตนเอง เกี่ยวข้องกับความคิดของผู้ปฏิบัติโดยตรง ดังนี้

1 ไม่เห็นความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง เพราะมีความคิดว่าตนเองมีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานดีมาอยู่แล้วในทุกๆ ด้าน

2 ไม่มีเวลาสำหรับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมีภารกิจรัดตัวทั้งงานในหน้าที่และงานส่วนตัว ทำให้ไม่มีเวลาที่จะพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

3 ไม่กล้าเสี่ยงจะพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองยังรู้น้อย หรือยังไม่มีความรู้เพียงพอ

4 ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นกับผู้ที่ควรจะได้รับพัฒนาจะเป็นอุปสรรคที่ละเอียดอ่อนยากที่จะแก้ไข

7 ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล

7.1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ

ด้านการประเมินผู้รับบริการเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวินิจฉัยการพยาบาล ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของผู้รับบริการ ทั้งที่เป็นปัญหาและคาดว่าจะเกิดเป็นปัญหาขอบเขตของการรวบรวมข้อมูลขึ้นกับว่าพยาบาลต้องการประเมินผู้รับบริการในฐานะที่เป็นบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน และมีความเชื่อหรือมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้รับบริการที่ต้องให้การพยาบาลอย่างไร เพราะจะนำไปสู่การสร้างแบบฟอร์มในการรวบรวมข้อมูล จัดระบบข้อมูล และการบันทึกข้อมูล

การประเมินผู้รับบริการประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection) การจัดระบบข้อมูล (Data Organization) และการบันทึกข้อมูล (Data Recording)

7 1 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูล พยาบาลต้องมีความรู้เกี่ยวกับชนิดของข้อมูล แหล่งข้อมูลรวมทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ชนิดของข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมี 2 ชนิด คือ ข้อมูลอัตนัย (Subjective Data) และข้อมูลปรนัย (Objective Data) ไม่ว่าจะเป็นผู้รับบริการจะเป็นบุคคล ครอบครัวหรือชุมชนก็ตาม

2 ข้อมูลอัตนัย เป็นข้อมูลที่ได้จากคำบอกเล่าของผู้รับบริการ บุคคลที่เกี่ยวข้องหรือบุคลากรในทีมสุขภาพ ส่วนมากเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะสุขภาพวิถีการดำเนินชีวิต ค่านิยมและความเชื่อต่างๆ การบันทึกข้อมูลอัตนัย มักบันทึกในลักษณะคำพูดหรือคำบอกเล่าของผู้รับบริการ

3 ข้อมูลปรนัย เป็นข้อมูลที่ได้จากการสังเกตหรือได้จากการตรวจวัด เช่น การตรวจร่างกาย การสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลและปฏิกิริยาตอบสนองสิ่งกระตุ้นต่างๆ

4 แหล่งข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากผู้รับบริการโดยตรงถือเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ถ้าได้จากแหล่งข้อมูลอื่นเรียกว่าแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เช่น ข้อมูลที่ได้จากสมาชิกในครอบครัว ผู้รับบริการ ญาติ หรือบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากแฟ้มรายงาน เช่น ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ บันทึกทางการแพทย์ ประวัติ และการตรวจร่างกายของแพทย์ เป็นต้น

5 ความรู้และทักษะจำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการพยาบาลในการรวบรวมข้อมูล ควรประกอบด้วยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ กายวิภาคศาสตร์และสรีรวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ ความเจ็บป่วยและความตาย การเจริญเติบโตและพัฒนาการของมนุษย์ ความรู้เกี่ยวกับพยาธิสรีรวิทยา ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา ภาษาเพื่อการติดต่อสื่อสาร แบบแผนการดำเนินชีวิต ลักษณะครอบครัวและชุมชน องค์การทางสังคมและเศรษฐกิจ

สำหรับทักษะที่จำเป็นที่จะทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ได้แก่ เทคนิคติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพ การสัมภาษณ์ การสังเกต การตรวจร่างกาย การรวบรวมข้อมูลจากบันทึกและรายงานที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ

7 1 2 การจัดระบบข้อมูล เมื่อเก็บข้อมูลมาได้แล้ว จำเป็นต้องมีการจัดข้อมูลให้เป็นระเบียบ การที่จะจัดระบบข้อมูลอย่างไรวินั้น ขึ้นกับความเชื่อในกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เกี่ยวกับผู้รับบริการที่เราต้องให้การพยาบาล แบบฟอร์มรวบรวมข้อมูล และตัวอย่างการจัดระบบข้อมูล

แบบฟอร์มรวบรวมข้อมูล แบบฟอร์มรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวม ข้อมูลให้ระบบต่อเนื่องและมีจุดมุ่งหมาย อาจเป็นแบบ Structured Form คือมีช่องไว้ให้กาเครื่องหมาย หรือเขียนข้อความเพียงเล็กน้อย ซึ่งมีข้อดีคือทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ใช้เวลาน้อย แต่ก็มีข้อเสียคืออาจไม่ครอบคลุมข้อมูลทั้งหมดที่พบในสถานการณ์จริง ส่วนอีกแบบเป็นชนิด Unstructured form ที่มีช่องว่างไว้มากมายภายใต้กรอบแนวคิดกว้างๆ ซึ่งต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสูงและใช้เวลามาก แต่มีข้อมูลครบถ้วน ใช้ได้หลายสถานการณ์และสันกะทัดรัด เพราะเนื้อหาในแบบฟอร์มจะใช้บันทึกเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

ไม่ว่าจะเป็นแบบฟอร์มรวบรวมข้อมูลชนิด Structured Form หรือ Unstructured Form ต่างก็มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ ด้วยกันคือ

1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ ศาสนา อาชีพ สภาพสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา เป็นต้น

2 ประวัติทางการแพทย์ (Nursing History) ช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างมีระบบ ทำให้การวินิจฉัยการพยาบาลและการพยาบาลเหมาะสมกับสภาพและแบบการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้บริการ ข้อมูลในส่วนนี้จะช่วยบ่งบอกทัศนคติ ศักยภาพ ความเข้มแข็ง ความพยายามและจุดอ่อนของผู้รับบริการ รวมถึงการรับรู้ต่อความเจ็บป่วย ความต้องการและความคาดหวังต่อการรักษาพยาบาล ความต้องการพื้นฐานทางด้านสุขภาพอนามัย

3 การตรวจร่างกาย (Examination) ได้จากการตรวจประเมินและทดสอบที่ครอบคลุมถึงร่างกาย จิตใจ อารมณ์

7 1 3 การบันทึกข้อมูล ข้อมูลที่ได้มาจะบันทึกลงในแบบฟอร์มรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้น มีดังนี้คือ

1 ควรระบุชื่อผู้ป่วยให้ชัดเจน เช่น นาง ก นาย ข เพื่อป้องกันการสับสน

2 กรณีที่ผู้ป่วยมีประวัติการเจ็บป่วย หรือการรักษาพยาบาลมาก่อน ควรระบุวันที่ สถานที่ สถานการณ์ และสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อสะดวกต่อบุคลากรอื่นที่จะมาอ่านและผู้ป่วยไม่ต้องเล่าซ้ำๆ

3 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาการและการรับรู้ของผู้ป่วย ควรเขียนตามถ้อยคำที่ผู้ป่วยบอกไม่ควรเอาคำพูดผู้ป่วยมาแปลความหมายแล้วจึงบันทึก ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกบันทึกลงไปเป็นข้อมูลของผู้ป่วยจริงๆ ไม่ใช่ข้อมูลที่ถูกวิเคราะห์แล้วซึ่งอาจผิดพลาดได้

4 ข้อมูลอาการสำคัญ และเหตุผลที่เข้ารับการรักษานในโรงพยาบาลควรเขียนสั้นๆ และเขียนตามคำพูดของผู้ป่วยเป็นหลัก ไม่ควรแปลความหมาย

5 ข้อมูลภายใต้หัวข้อประวัติการเจ็บป่วยปัจจุบัน ควรเขียนให้กะทัดรัดได้ใจความโดยเริ่มจากการเริ่มต้นของอาการ ลักษณะอาการ ความถี่ของสิ่งที่เกิดตามมาและเหตุผลที่มาโรงพยาบาล

6 ถ้ารูปแบบการบันทึกเป็นแบบฟอร์มเปิด กำหนดหัวข้อให้ชัดเจนใต้ที่หัวข้อเพื่อสะดวกต่อผู้อื่นในการติดตามข้อมูล

7 แยกข้อมูลที่ได้จากผู้ป่วยโดยตรง ออกจากข้อมูลที่ได้จากแหล่งอื่นเพื่อให้ผู้อ่านรู้ว่าข้อมูลจากผู้ป่วย ข้อมูลใดไม่ใช่

8 ถ้าแบบบันทึกเป็นข้อรายการ ให้กาเครื่องหมายหน้ารายการหรือเติมคำในช่องว่าง ควรใช้เนื้อที่ว่างที่ทำได้ให้เป็นประโยชน์สูงสุด เพื่อความประหยัด

9 ในกรณีที่เป็นบันทึกมีช่องว่างท้ายแบบฟอร์ม ให้เขียนข้อคิดเห็นอื่นๆเพิ่มเติม ควรใช้ให้เป็นประโยชน์ในการให้รายละเอียดบางประการที่เป็นปัญหาสำคัญที่มีอยู่

10 ข้อมูลสวนการตรวจร่างกายแต่ละระบบไม่ควรใช้คำว่า "Negative" "ปกติ" ควรเขียนเป็นความเรียงว่า ผู้ป่วยบอกอย่างไร และสังเกตหรือตรวจแล้วว่าอวัยวะหรือระบบนั้นๆ เป็นอย่างไร

ข้อผิดพลาดที่พบได้บ่อยในการประเมินผู้รับบริการ ข้อผิดพลาดที่พบบ่อยในการประเมินผู้รับบริการ การประเมินไม่ครอบคลุม ไม่เที่ยงตรง การเก็บข้อมูลในลักษณะกำกวม คลุมเครือ ไม่ชัดเจน จะได้ข้อวินิจฉัยการพยาบาลไม่ถูกต้องหรือการสร้างแบบประเมินที่ไม่ได้ทดสอบหรือทดลองใช้ หากความเป็นปรนัยและความเชื่อมั่นของเครื่องมือก่อน ย่อมพบข้อผิดพลาดของข้อมูล ที่ประเมินได้เสมอ ข้อผิดพลาดอีกข้อหนึ่งที่พบคือ การรวบรวมข้อมูลรวบยอด ในรูปวงกว้างมากกว่าข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพโดยตรง

จะเห็นได้ว่าการประเมินผู้รับบริการ เป็นขั้นตอนที่พยาบาลมุ่งจะรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพหรือการดำเนินชีวิตตามปกติ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อวินิจฉัยการพยาบาลการวางแผน การพยาบาล การนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติและการประเมินผลการพยาบาลแต่ถ้าพยาบาลสนใจที่จะซักถามผู้รับบริการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามแบบฟอร์มที่กำหนดโดยไม่สนใจอาการที่แสดงออกของผู้รับบริการหรือความบกพร่องเกี่ยวกับการสื่อสาร อาจทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่ถูกต้องครบถ้วน ดังนั้นจึงควรใช้เทคนิคต่างๆ ประกอบการประเมินร่วมไปด้วย และต้องบันทึก ข้อมูลให้อ่านเข้าใจง่ายจะช่วยให้การประเมินข้อมูลเพิ่มเติมในทุกขั้นตอนของการพยาบาล ประสบผลสำเร็จด้วยดี

7.2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล

ด้านการวินิจฉัยการพยาบาลเป็นขั้นตอนที่วิเคราะห์แปลและสรุปข้อมูลที่รวบรวมมาได้จากขั้นตอนการประเมินผู้รับบริการเพื่อให้ทราบถึงภาวะสุขภาพหรือการตอบสนองของบุคคลที่นำไปสู่การวางแผนการพยาบาล ซึ่งเป็นขั้นตอนต่อไปของการพยาบาล

การวินิจฉัยการพยาบาล เป็นกระบวนการทางความคิดที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ การวิเคราะห์คือการจำแนก แยกแยะออกเป็นส่วนย่อยๆ ต่างจากการสังเคราะห์ที่เป็นการรวมส่วนย่อยเข้าด้วยกัน ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จำเป็นต้องใช้ทักษะทางความคิดหลายอย่าง ได้แก่

1 การใช้เหตุผลทั้งเชิงอุปนัยและนิรนัย การใช้เหตุผลเชิงอุปนัย เป็นการหาความรู้จากส่วนย่อย ส่วนการใช้เหตุผลเชิงนิรนัย เป็นการหาข้อมูลย่อยมาสืบสนับสนุนข้อความรู้หรือสมมติฐานที่เราตั้งไว้

2 การคิดอย่างมีเหตุผล เป็นการพิจารณาข้อมูลและคำอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ อย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจหรือสรุปความเห็น

3 การตัดสินใจเป็นการเลือกสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญคือ ความเป็นตัวของตัวเอง ความเป็นเหตุเป็นผล และความมีสติ

4 การเป็นปรนัย คือการไม่ลำเอียง ไม่ใช้ความรู้สึก ค่านิยม และความเชื่อเฉพาะตนในการสรุปหรือตัดสินใจสิ่งหนึ่งสิ่งใด

การวินิจฉัยการพยาบาลมี 3 ขั้นตอน คือ การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูล การกำหนดภาวะสุขภาพหรือการตอบสนองของผู้รับบริการ และกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาล

7 2 1 การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูล

เป็นขั้นตอนของการแปลความหมายข้อมูล โดยเปรียบเทียบข้อมูลกับมาตรฐานและจัดกลุ่มข้อมูลให้เข้าพวกเดียวกัน เป็นกิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปการเปรียบเทียบข้อมูลกับมาตรฐานมาตรฐานหรือปกติวิสัยเป็นกฎ โมเดลแบบแผนการตรวจวัด ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มาตรฐานที่ใช้สำหรับเปรียบเทียบข้อมูลทางการพยาบาลมีมากมาย เช่น การเจริญเติบโต การตรวจทางห้องปฏิบัติการ มาตรฐานของสารอาหารที่ควรได้รับในแต่ละวันในขณะที่เปรียบเทียบข้อมูลพยาบาลต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับ สรีรวิทยา จิตวิทยา สังคมวิทยา ประสบการณ์รวมทั้งคำนึงถึงความเชื่อถือได้ และความสอดคล้องของมาตรฐานที่ใช้ ข้อควรระวังเกี่ยวกับการเปรียบเทียบข้อมูลมาตรฐาน คือ สิ่งพยาบาลมองว่าปกตินั้นอาจแตกต่างจากผู้รับบริการมอง ขึ้นกับความคาดหวัง วัฒนธรรม ค่านิยมของผู้รับบริการ ดังนั้นต้องนำปัจจัยและเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาไปด้วย

การจัดกลุ่มข้อมูลเป็นการใช้กระบวนการคิดของการหาความสัมพันธ์ระหว่างความจริงกับสิ่งที่พบจัดว่า เป็นจุดเริ่มต้นของการสังเคราะห์ต้องใช้พื้นฐานความรู้ทางวิทยาศาสตร์ประสบการณ์การพยาบาลในการจัดกลุ่มข้อมูล พยาบาลอาจใช้หน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล หรือ รายการการวินิจฉัยการพยาบาลเป็นแนวทางในการจัดกลุ่มข้อมูล และเมื่อจัดกลุ่มข้อมูลเรียบร้อยแล้วจำเป็นต้องตรวจดูอีกครั้งว่ามีข้อมูลครบถ้วนเพียงพอที่จะระบุแบบแผนของข้อมูลในกลุ่มนั้นๆ หรือไม่ หรือมีความขัดแย้งกัน อาจต้องย้อนกลับไปตรวจสอบความถูกต้องในขั้นตอนต่างๆ ใหม่

7 2 2 การกำหนดภาวะสุขภาพ

ภายหลังการจัดระบบข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูลกับมาตรฐานจัดกลุ่มข้อมูลในขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูล พยาบาลสามารถกำหนดภาวะสุขภาพได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1 ไม่มีปัญหาในขณะนี้ มีภาวะสุขภาพดี การวินิจฉัยการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับข้อนี้ ได้แก่การวินิจฉัยภาวะสุขภาพดี พยาบาลมีบทบาทช่วยผู้รับบริการให้คงภาวะสุขภาพดี หรือ ส่งเสริมให้มีสุขภาพดียิ่งขึ้น

2 ไม่มีปัญหาในขณะนี้ แต่คาดว่าจะเกิดปัญหาสุขภาพขึ้นเพราะพบปัจจัยเสี่ยง การวินิจฉัยการพยาบาลเช่นนี้พบได้ทั่วไป ทั้งในสถานการณ์ดูแลผู้รับบริการที่มีภาวะ สุขภาพดีและมีความเจ็บป่วย ตัวอย่างเช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เสี่ยงต่อการขาดสารอาหาร

3 มีปัญหาเกิดขึ้นในขณะนี้ เป็นปัญหาสุขภาพ การวินิจฉัยการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับข้อวินิจฉัยภาวะเจ็บป่วย พบได้ในผู้รับบริการทุกคนที่อยู่รักษาในโรงพยาบาล

7 2 3 การกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาล

ขั้นตอนสุดท้ายของการวินิจฉัยการพยาบาลนี้ เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ แบ่งเป็น 4 กลุ่มได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพยาธิสรีรวิทยา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรักษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาวะ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ การค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพนี้สำคัญมาก เพราะทำให้พยาบาลทราบแนวทางในการให้การพยาบาลเพื่อแก้ไขหรือส่งเสริมภาวะสุขภาพนั้น การกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาลมีโอกาเป็นไปได้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

7 3 ด้านการวางแผนการพยาบาล

ด้านการวางแผนพยาบาลเป็นขั้นตอนที่ 3 ของการพยาบาลต่อจากการวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาลนี้ พยาบาลจะต้องนำความรู้ทางการพยาบาลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ การวางแผนพยาบาลประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ การลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดจุดมุ่งหมายการพยาบาล การกำหนดเกณฑ์ประเมินผลของการพยาบาล การกำหนดกิจกรรมการพยาบาลและการเขียนแผนการพยาบาลเฉพาะสำหรับผู้รับบริการแต่ละราย

7 3 1 การลำดับความสำคัญของปัญหา

จากการประเมินผู้รับบริการทำให้ทราบว่ามีความต้องการความช่วยเหลือจากพยาบาลเรื่องใด ซึ่งปัญหาที่ได้จากการประเมินพอจะแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นและคุกคามผู้รับบริการขณะประเมิน และปัญหาที่เสี่ยงต่อการเกิดขึ้นในอนาคตในสภาพที่เป็นจริงนั้น การให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อปัญหาของผู้รับบริการทุกปัญหาในขณะเดียวกัน ย่อมเป็นไปได้ ดังนั้นจึงต้องมีหลักในการพิจารณาว่าปัญหาใดมีความสำคัญมากที่สุดหรือปัญหาใดเป็นปัญหาเร่งด่วนที่พยาบาลพึงตระหนักและให้การพยาบาลก่อนสำหรับแนวทางในการพิจารณาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา พอสรุปได้เป็น 5 ประการ ซึ่งจะเลือกแนวทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทของผู้รับบริการและนโยบายของสถาบันที่ให้บริการสุขภาพนั้นๆ ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดของแนวทางการพิจารณาทั้ง 5 ประการดังต่อไปนี้

7 3 1 1 พิจารณาตามลักษณะของปัญหา

โดยพิจารณาปัญหาที่คุกคามต่อชีวิตก่อนปัญหาอื่น อาจแบ่งระดับความรุนแรงของปัญหาออกเป็น 3 ลำดับ

ลำดับ 1 ปัญหาที่ต้องการพยาบาลทันที ถ้าปล่อยทิ้งไว้ผู้รับบริการ อาจเสียชีวิต เสียอวัยวะหรือพิการ อาจจะเป็นปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นหรือมีโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างมาก

ลำดับ 2 ปัญหาที่ต้องการพยาบาลเร่งด่วน ถ้าไว้นานอาจเกิดปัญหารุนแรงขึ้น

ลำดับ 3 ปัญหาที่ต้องการพยาบาลแต่รอได้การดำเนินของปัญหาเป็นอย่างช้าๆ

7 3 1 2 พิจารณาตามหลักการทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดต่างๆ

แนวคิดที่นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา คือบันไดความต้องการของบุคคลมาสโลว์ ซึ่งได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น โดยเริ่มจากฐานไปสู่ยอด คือความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการสมปรารถนาในชีวิต อาจได้กล่าวได้ว่าถ้าความต้องการทางด้านร่างกายซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานเหล่านี้ยังไม่ได้รับตอบสนอง บุคคลอาจยังไม่ต้องการหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการในขั้นสูงขึ้นไปได้

7 3 1 3 พิจารณาความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้รับบริการใช้มากในสภาพการณ์ที่ไม่มีปัญหาคุกคามต่อชีวิต เช่น ผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรังประชากรในชุมชน ปัญหาของครอบครัว เป็นต้น โดยคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับภาวะสุขภาพตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการเป็นสำคัญในการแก้ปัญหา นั้น ทั้งพยาบาลและผู้รับบริการต้องร่วมมือกันในการหาทางแก้ปัญหา ดังนั้น ผู้รับบริการจึงย่อมมีความสำคัญในการกำหนดปัญหาแต่จะมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดขึ้นกับคุณลักษณะต่างๆ ของผู้รับบริการ

7 3 1 4 พิจารณาตามแผนการดูแลรักษาโดยส่วนรวม การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ต้องจัดให้สอดคล้องกับบุคลากรในทีมสุขภาพอื่นๆ

7 3 1 5 พิจารณาตามทรัพยากรที่มีอยู่ในกรณีมีพยาบาลน้อยผู้รับบริการมาก การให้การพยาบาลจะมุ่งแก้ปัญหาทางด้านร่างกายเป็นส่วนใหญ่ ให้จัดลำดับความสำคัญของปัญหาทางร่างกายมาก่อน

7 3 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการพยาบาล เมื่อได้ลำดับความสำคัญของปัญหาแล้ว ในขั้นต่อไปพยาบาลต้องพิจารณากำหนดจุดมุ่งหมายการพยาบาลในแต่ละปัญหาหรือข้อวินิจฉัยการพยาบาล จุดมุ่งหมายเป็นข้อความที่แสดงถึงความคาดหวังพฤติกรรมของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการพยาบาล โดยมุ่งหมายจะเขียนยาวกว้างๆ เป็นนามธรรมไม่สามารถวัดได้ แต่จะเป็นพื้นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของผู้รับบริการ การจะเขียนจุดมุ่งหมายก็ข้อเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของผู้รับบริการหนึ่งข้อนั้น ไม่มีกฎแน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับวินิจฉัยการพยาบาลนั้นด้วย สะท้อนถึงปัญหาอย่าเฉพาะเจาะจงเพียงใด จุดมุ่งหมายอาจมีจุดมุ่งหมายเดียวหรือถ้าข้อวินิจฉัยการพยาบาลข้อนั้นค่อนข้างกว้างจุดมุ่งหมายก็อาจมีได้มากกว่า 1 จุดมุ่งหมาย เพื่อให้สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงของผู้รับบริการได้อย่างครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการเขียนจุดมุ่งหมายการพยาบาล

7 3 3 การกำหนดเกณฑ์ประเมินผล การกำหนดจุดมุ่งหมายการพยาบาล ทำให้พยาบาลเห็นแนวทางในการให้การพยาบาล แต่จะยังไม่สามารถมองเห็นขอบเขตของการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ต้องการให้เกิดกับผู้รับบริการอย่างชัดเจนมากนัก ทั้งยังไม่สามารถนำไปประเมินผลการพยาบาลได้ ดังนั้นในขั้นตอนต่อไปพยาบาลจึงต้องระบุเกณฑ์ประเมินผลการพยาบาลไว้ด้วย

เกณฑ์ประเมินผล หมายถึง มาตรฐานที่ใช้ในการวัดหรือประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมพยาบาลที่ทำให้ผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

วัตถุประสงค์ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล

1 กำหนดช่วงเวลาที่ปฏิบัติการพยาบาล

2 ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินว่าผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

3 ช่วยให้ผู้รับบริการและพยาบาลมีความรู้สึกร่วมกันได้ประสบความสำเร็จร่วมกัน

7 3 4 การกำหนดกิจกรรมการพยาบาล

การกำหนดกิจกรรมการพยาบาล (Nursing Order) หมายถึงการกำหนดเทคนิคหรือวิธีปฏิบัติการพยาบาลตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาและช่วยเหลือผู้รับบริการให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่บ่งบอกไว้ในจุดมุ่งหมายการพยาบาล

การกำหนดกิจกรรมการพยาบาลนั้น พยาบาลจะต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับหลักการทางวิทยาศาสตร์ของแต่ละเทคนิคการพยาบาล เพื่อตัดสินใจว่าเทคนิคการพยาบาลหรือวิธีการพยาบาลใดเหมาะสมในการแก้ปัญหาแต่ละเรื่อง

ในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมการพยาบาลพยาบาลจะต้องยึดหลักที่ว่ากิจกรรมการพยาบาลนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพปลอดภัย รวดเร็ว ประหยัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้บรรลุนจุดมุ่งหมายการพยาบาล และมุ่งประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

ประเภทของกิจกรรมการพยาบาลกิจกรรมการพยาบาลต้องกำหนดให้ครอบคลุมหน้าที่หลักของการพยาบาลทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและภาวะแทรกซ้อน ให้การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพประเภทของกิจกรรมการพยาบาลเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการมี 5 ประเภทใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ

1 ให้การดูแล เช่น ดูแลความสะอาดของผิวหนัง ปาก ฟัน เล็บ

2 ให้ความช่วยเหลือ เช่น ให้อาหารทางสายยางในกรณีที่ผู้ป่วยรับประทานอาหารทางปากไม่ได้ ช่วยพยุง ช่วยในการบริหารกล้ามเนื้อ เป็นต้น

3 ให้บริการ เช่น จัดสิ่งแวดล้อมให้ใหม่ นวดหลังและกล้ามเนื้อให้ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อช่วยแก้ปัญหา

4 ตรวจสอบ เช่น สังเกตพฤติกรรม วัดสัญญาณชีพ ประเมินระดับการรับรู้สติ

5 สอน เช่น สอนเกี่ยวกับการดูแลสุขวิทยาส่วนบุคคล การปฏิบัติตนเมื่อเจ็บป่วยการป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากยา เป็นต้น

7 3 5 การเขียนแผนการพยาบาล

การเขียนแผนการพยาบาลเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนการพยาบาล ซึ่งจะเป็นแผนการดูแลผู้รับบริการเฉพาะรายที่พยาบาลผู้รับผิดชอบในการดูแลเขียนขึ้นภายหลังจากการประเมินผู้รับบริการและกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาลแล้ว แผนการพยาบาลจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน คือ ข้อวินิจฉัยการพยาบาล จุดมุ่งหมายการพยาบาล เกณฑ์ประเมินผล และกิจกรรมการพยาบาล ในทางปฏิบัติแต่ละสถาบันได้สร้างแบบฟอร์มแผนการพยาบาลขึ้นใช้ในสถาบันของตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพ สะดวกและคล่องตัวในการใช้ แผนการพยาบาลจะเขียนโดยใช้ข้อความสั้นๆ แต่ได้ใจความชัดเจน และเป็นระเบียบ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นภาพทั้งหมดของการพยาบาลที่กำหนดให้ผู้รับบริการแต่ละรายล่วงหน้า ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารระหว่างพยาบาลทั้งในทีมและบุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพอื่นๆ ที่มาร่วมดูแลผู้รับบริการ จะทำให้มองเห็นปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาของผู้รับบริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะบังเกิดผลดีแก่ผู้รับบริการ การเขียนแผนการพยาบาลจะต้องใช้ความรู้และทักษะประกอบกัน ดังนั้นการพยาบาลวิชาชีพควรได้มีการพัฒนาทักษะการเขียนแผนการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพราะแผนการพยาบาลนอกจากจะนำไปใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการบริการที่ให้กับผู้รับบริการแล้ว ยังเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพของตัวพยาบาลอีกด้วย

7 4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล คือการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การปฏิบัติการพยาบาล มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมการ การปฏิบัติ และการลงบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

7 4 1 การเตรียมการเป็นขั้นแรกของการปฏิบัติการพยาบาล โดยจะเน้นที่ผู้รับบริการเป็นสำคัญ ผู้ปฏิบัติการพยาบาลจะต้องประเมินผู้รับบริการซ้ำอีกและประเมินทุกขณะที่ปฏิบัติการพยาบาลพยาบาลจะต้องรวบรวมข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการทั้งชนิดเรื้อรังและเฉียบพลัน การประเมินไม่เพียงแต่จะประเมินถึงคามมีสุขภาพดีหรือมีปัญหาทางด้านสุขภาพเท่านั้น แต่จะประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของความรู้สึกต่างๆ ตลอดจนความต้องการเฉพาะของผู้รับบริการด้วย เช่น การทวงสารน้ำที่ได้รับและขับออก การจับชีพจร และการสังเกตการเจ็บปวด ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยพยาบาลพิจารณาว่าแผนการพยาบาลที่สร้างขึ้นนั้นเหมาะสมกับผู้รับบริการหรือไม่อย่างไร

ในการเตรียมการปฏิบัติการพยาบาลนี้ นอกจากจะมีการประเมินผู้รับบริการใหม่ก่อนลงมือปฏิบัติการพยาบาลหรือปรับปรุงแผนการพยาบาลแล้ว เราอาจจำเป็นต้องทบทวนเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาล นโยบาย กฎ ระเบียบและการปฏิบัติการต่างๆ ดังนั้นการมี Protocols, Standing orders ของแต่ละสถานบริการสุขภาพอนามัย จะช่วยให้การปฏิบัติการพยาบาลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Protocols หมายถึง แผนการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่บ่งชี้ถึง วิธีการภายใต้สถานการณ์ที่เฉพาะ เช่น หอผู้ป่วยในมี Protocols เกี่ยวกับการรับและจำหน่ายผู้รับบริการ

พยาบาลเวชปฏิบัติมี Protocols เกี่ยวกับการส่งต่อผู้ป่วยไปยังแพทย์หรือแผนก ห้องผ่าตัดมี Protocols เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยหลังผ่าตัด เป็นต้น

Standing Orders เป็นเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับนโยบายกฎระเบียบหรือคำสั่งแพทย์เกี่ยวกับการดูแลผู้รับบริการ ช่วยให้พยาบาลมีอำนาจในการนำกิจกรรมบางกิจกรรมไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์เฉพาะบางอย่างได้ เช่น การให้ยา Norepinephrine เมื่อความดันโลหิตลดลง ในหอผู้ป่วยระยะวิกฤติ

นอกจากการศึกษา Protocols, Standing Orders ก่อนลงมือปฏิบัติการพยาบาลแล้ว เราอาจจำเป็นต้องศึกษาการปฏิบัติการพยาบาลที่มีประจำหอผู้ป่วยหรือสถานบริการสุขภาพอนามัย คู่มือนี้อาจจำแนกย่อยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสอนเรื่องโรคและการปฏิบัติตัว การดูแลผู้ป่วยที่ได้รับยาหรือการพยาบาลเฉพาะอย่าง เช่น การสอนวิธีผอนคลายแก่ผู้ป่วยการดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในห้องแยก เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพยิ่งขึ้น

7 4 2 การปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการเตรียมการ โดยการนำเอากิจกรรมการพยาบาลที่วางแผนไว้ปฏิบัติกับผู้รับบริการ ต้องใช้ทั้งศิลปะและทักษะในขณะปฏิบัติการพยาบาล

7 4 2 1 ศิลปะในการปฏิบัติการพยาบาล ผู้ปฏิบัติในการพยาบาลต้องมีความรู้สึกหรือเจตคติต่อสิ่งที่ปฏิบัติ เนื่องจากการพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อคน พยาบาลจึงต้องมีความรู้สึกหรือเจตคติต่อความต้องการซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคน มีความเข้าใจต่อภาวะเครียดหรือภาวะวิกฤติของคนเมื่อเกิดความเจ็บป่วย มีความสามารถจัดภาวะเครียดดังกล่าวและช่วยเหลือให้กลับคืนสู่ภาวะสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถสนองความต้องการพื้นฐานได้ด้วยความรู้ ด้วยสติปัญญา และด้วยความสามารถของเขาเอง

7 4 2 2 ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล ผู้ที่ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะดังนี้

1 ทักษะทางสติปัญญาผู้ปฏิบัติการพยาบาลจะต้องมีความรู้ที่ดีเกี่ยวกับวิชาการในงานที่จะปฏิบัติ

2 ทักษะการสังเกต ได้แก่ สังเกตอาการและการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้รับบริการ สังเกตสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตจะต้องสังเกตอย่างมีระบบและมีความละเอียดถี่ถ้วน การปฏิบัติการพยาบาลจะต้องควบคู่ไปกับการสังเกตเสมอ ต้องมีการสังเกตทั้งก่อนและขณะและหลังปฏิบัติการพยาบาล

3 ทักษะในการสื่อความหมายโดยทั่วไปแล้วผู้รับบริการจะฟังพอใจเข้าใจและให้ความร่วมมืออย่างดีหากผู้ให้บริการมีวิธีการให้ข้อมูล รวมทั้งข้อมูลนั้นถูกต้องเหมาะสมผู้ให้บริการเรียนรู้วิธีการสื่อความหมายเป็นอย่างดี

4 ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคล ผู้ปฏิบัติการพยาบาลจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้มีความเข้าใจอย่างดีและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยตามความเหมาะสม

5 ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะอย่าง ในการปฏิบัติการพยาบาล ผู้ปฏิบัติ นอกจากจะมีความรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน อาทิ การทำแผล การให้ยา

7 4 3 การลงบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

การลงบันทึกไว้เป็นหลักฐานมีความสำคัญตั้งแต่เริ่มประเมินผู้รับบริการ วินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล ทั้ง 5 ด้าน ของการพยาบาลจะต้องมีการลงบันทึกไว้เป็นหลักฐานด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งหลักของการบันทึกข้อความต้องกะทัดรัดเป็นไปตามความเป็นจริงมีเหตุมีผลและมีความถูกต้องเป็นสำคัญ การบันทึกที่ใช้ในการดูแลผู้รับบริการในปัจจุบันที่พอจะสรุปได้มี 3 ระบบด้วยกันคือ

- 1 การบันทึกโดยแหล่งที่มาของข้อมูล
- 2 การบันทึกโดยปัญหา
- 3 การบันทึกโดยคอมพิวเตอร์

การบันทึกโดยแหล่งที่มาของข้อมูล การบันทึกโดยระบบนี้ใช้กันมานาน แต่ละสาขาวิชาชีพจะบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้รับบริการแยกจากกัน เช่น บันทึกของพยาบาล แพทย์ นักกายภาพบำบัด เป็นต้น

ข้อดีของการบันทึกแบบนี้คือง่ายต่อการหาข้อมูล เพราะแยกเป็นแบบฟอร์มต่าง ๆ ตามสาขาวิชาชีพ แต่ก็มีข้อเสียคือ มีการแยกการลงบันทึกการดูแลผู้รับบริการตามสาขาวิชาชีพ ขาดการผสมผสานเกี่ยวกับปัญหาและการดูแลผู้รับบริการ รวมถึงการตอบสนองของผู้รับบริการต่อกิจกรรม เมื่อต้องการประเมินคุณภาพของการดูแลผู้รับบริการ

สำหรับการบันทึกในแบบนี้ พยาบาลจะบันทึกข้อมูลขณะปฏิบัติการพยาบาล ในบันทึกการพยาบาล ในการบันทึกที่สมบูรณ์แบบนั้น ควรประกอบด้วยกิจกรรมการพยาบาลที่ปฏิบัติจริง พฤติกรรมของผู้ป่วยที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังได้รับการพยาบาลในแต่ละกิจกรรม ข้อมูลหรือปัญหาที่ประเมินได้ใหม่ เพื่อจะได้พิจารณาดูว่ากิจกรรมการพยาบาลนั้นเหมาะสมหรือไม่ มีข้อบกพร่องอย่างไร ถ้าไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง จะต้องประเมินปัญหาใหม่หรือปรับเปลี่ยนแผนการพยาบาลให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และท้ายที่สุดต้องลงชื่อผู้ปฏิบัติการพยาบาลไว้เป็นหลักฐาน แต่ในปัจจุบันพบว่า การบันทึกการพยาบาลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรบันทึกเฉพาะสิ่งที่กระทำเป็นกิจวัตรและเหมือนกันในผู้รับบริการเกือบทุกคน ทำให้ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการเพียงพอในการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพยาบาล

การบันทึกโดยปัญหา การบันทึกโดยใช้ระบบบันทึกโดยปัญหา ซึ่งทั้งระบบบันทึกโดยปัญหาและการพยาบาลประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล การแยกแยะปัญหาของผู้รับบริการ (ข้อวินิจฉัยการพยาบาล) วางแผนการปฏิบัติการและประเมินผลในระบบนี้ข้อมูลทั้งหลายจะมุ่งไปที่ปัญหาของผู้รับบริการ

ระบบบันทึกโดยปัญหามีส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน คือ ข้อมูลพื้นฐาน รายการปัญหา แผน และบันทึกความก้าวหน้า

1 ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลมาตรฐานของระบบบันทึกโดยปัญหา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ประวัติการตรวจร่างกายและการตรวจเพื่อวินิจฉัย

2 รายการปัญหา รายการปัญหาเป็นรายการปัญหาที่รวบรวมได้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง หรือปัญหาเสี่ยง ซึ่งต้องการการปฏิบัติเพื่อทำให้มีสุขภาพดีขึ้นหรือดำรงภาวะสุขภาพที่ดีไว้

3 แผนหลังจากการค้นหาปัญหาได้แล้ว ผู้ให้บริการด้านสุขภาพต้องสร้างแผนการดูแลผู้รับบริการขึ้นมา แผนการดูแลครั้งแรกประกอบด้วยประวัติการวินิจฉัยและส่วนประกอบด้านการบำบัดรักษาและการให้การศึกษา

4 บันทึกความก้าวหน้า ถือเป็นส่วนประกอบอันสุดท้ายของการบันทึก ระบบนี้เป็นการบันทึกการตอบสนองของผู้รับบริการต่อแผน

การบันทึกโดยคอมพิวเตอร์ เมื่อมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในระบบข้อมูลต่างๆ ในหน่วยงานดูแลด้านสุขภาพทำให้มีการพัฒนาวิธีการลงบันทึกไว้เป็นหลักฐานต่างๆ มากมาย เช่น บางระบบบันทึกเป็นเวอร์หรือใช้ระบบบันทึกโดยปัญหา

การบันทึกทางการแพทย์มีความสำคัญเมื่อมีการประเมินผลการพยาบาล โดยตรวจสอบการพยาบาลจากบันทึกจะกระทำเมื่อจำหน่ายผู้ป่วยออกจากโรงพยาบาลหรือกระทำเป็นระยะๆ ระหว่างที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล หรือเมื่อมีเหตุการณ์วิกฤตเกิดขึ้น ดังนั้นบันทึกทางการแพทย์จึงเป็นหลักฐานที่สำคัญที่บ่งบอกถึงคุณภาพของการพยาบาล การลงบันทึกไว้เป็นหลักฐานจึงต้องกระทำให้ครบทั้งกิจกรรมการพยาบาลที่ปฏิบัติจริง พฤติกรรมของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงภายหลังได้รับกิจกรรมการพยาบาล และข้อมูลหรือปัญหาที่ประเมินได้ใหม่

7.5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล

การประเมินผลการพยาบาลเป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติการพยาบาล ข้อสรุปที่ได้จากการประเมินผลจะช่วยบอกได้ว่า การพยาบาลที่ให้แกผู้รับบริการนั้นควรยุติ เพราะข้อวินิจฉัยการพยาบาลเหล่านั้นได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว หรือต้องนำแผนการพยาบาลมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพของปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป การประเมินผลกระทำได้ทั้งในขณะที่ปฏิบัติการพยาบาลและเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติการพยาบาลแล้ว เพื่อตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่

การประเมินผลการพยาบาล หมายถึงการตัดสินใจให้การพยาบาลที่ให้กับผู้รับบริการ ว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายนั้นๆ ภายใต้การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจควรยุติการให้การพยาบาล คงการพยาบาลนั้นไว้หรือปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงใหม่

การประเมินผลการพยาบาลอาจกระทำได้ทั้งในขณะที่ปฏิบัติการพยาบาล และหลังสิ้นสุดการปฏิบัติการพยาบาลแล้ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลมากขึ้น จึงแบ่ง

ขั้นตอน การประเมินผลออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ การศึกษาเกณฑ์ประเมินผล การเก็บรวบรวมข้อมูลและ การตัดสินผลการให้การพยาบาล ซึ่งได้กล่าวถึงรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

7 5 1 การศึกษาเกณฑ์ประเมินผล

เนื่องจากได้มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในขั้นตอนของการวางแผนการพยาบาลนั้น ในที่นี้จะเน้นเพียงการศึกษาประเมินผลที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผล

เกณฑ์การประเมินผลช่วยให้ทราบชนิดของข้อมูลที่จะรวบรวม นอกจากนั้นยังใช้เป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ถ้าไม่มีเกณฑ์ประเมินผลไว้จะประเมินผลไม่ได้

7 5 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินผล ข้อมูลที่จะทำการรวบรวมในขณะนี้ เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองของผู้รับบริการต่อกิจกรรมการพยาบาลที่เขาได้รับ และเกี่ยวข้องกับเกณฑ์การประเมินผล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลนี้ อาจกระทำได้ในขณะปฏิบัติการพยาบาลหรือหลังการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งแล้วแต่ลักษณะของข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล อาจทำได้หลายอย่าง เช่น การสังเกต การพูดคุยกับผู้รับบริการ การตรวจร่างกาย อย่างไรก็ตามบางกรณีอาจจำเป็นต้องใช้ข้อมูลทั้งปรัญและอัตนัยร่วมกัน ดังนั้นพยาบาลจำเป็นต้องบันทึกข้อมูลเหล่านี้ไว้อย่างละเอียดชัดเจน

7 5 3 การตัดสินสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมาย

ขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้นั้น เปรียบเทียบเกณฑ์ประเมินผลทั้งพยาบาลและผู้รับบริการควรมีส่วนร่วมช่วยกัน在这一ขั้นตอนนี้ ในการตัดสินผลการเปรียบเทียบข้อมูลกับเกณฑ์ประเมินผล ซึ่งมีโอกาสเป็นไปได้ 2 ทาง คือ

7 5 3 1 บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ข้อมูลที่รวบรวมมาสอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินผลทุกข้อ ซึ่งพยาบาลต้องดำเนินการต่อตามข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

- 1 ตัดสินว่าข้อวินิจฉัยการพยาบาลนั้นสิ้นสุดแล้ว ยุติการให้การพยาบาลต่างๆ
- 2 ตัดสินว่าข้อวินิจฉัยแยกการพยาบาลนั้นยังไม่สิ้นสุดยังต้องให้การพยาบาลต่อไปแม้ว่าจุดมุ่งหมายนั้นจะบรรลุแล้ว

2 ไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายข้อมูลที่ได้นำมาไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินผล

8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8 1 อายุ

นิสากร พิมพ์ทอง (2545 73) ศึกษาความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการรับการฝึกอบรม 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านหลักสูตร ครูที่มีอายุต่ำกว่า

25 ปีมีความต้องการรับการฝึกอบรมด้านหลักสูตรสูงกว่าครูที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปและด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอน ครูที่มีอายุ 25-30 ปี มีความต้องการรับการฝึกอบรมด้านการผลิตสื่อการสอนสูงกว่าครูที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป

วันสาต ศรีสุวรรณ (2540 160) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษานักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษานักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 05 และนักวิชาการศึกษาที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม แตกต่างกัน จากนักวิชาการทางการศึกษาที่มีอายุ 35-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

สัญญา บุญสง (2542 117-118) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อทำผลงานทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01

อุทัยวรรณ บันพิพัฒน์ (2541 74) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ถึงแม้ว่าบางครั้งเหตุผลของพยาบาลที่มีอายุต่างกันแต่จุดหมายบางครั้งผลลัพธ์จะเหมือนกัน เช่น พยาบาลที่มีอายุน้อยๆ มีจุดมุ่งหวังในการที่จะสร้างฐานะทางการเงินและพอใจในการสร้างฐานะได้จากอาชีพพยาบาลนั้นคือ การเข้าเวรตามโรงพยาบาลเอกชนต่างๆ ดังนั้นจึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาต่อหรือได้รับการอบรมเลย ส่วนเหตุผลของพยาบาลที่มีอายุมากๆ นั้นถือว่า ตนเองมีอายุมากแล้วไม่รู้ว่าจะศึกษาเพื่ออะไร เนื่องจากว่ามีอายุมากแล้ว

สรุปได้ว่า จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรด้านอายุ มาศึกษาในการวิจัย

8.2 สถานภาพสมรส

อุทัยวรรณ บันพิพัฒน์ (2541 74) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาพสังคมปัจจุบันบุคคลที่เป็นโสดหรือสมรสแล้วต่างมีภารกิจที่จะต้องการทำไม่แตกต่างกันมากนัก อีกนัยหนึ่งการศึกษาในปัจจุบันได้ขยายวงกว้างออกไปเปิดโอกาสให้คนสามารถศึกษาได้ตลอดเวลา

วันสาด ศรีสุวรรณ (2540 159) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิสากร พิมพ์ทอง (2545 73) ศึกษาความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการรับการฝึกอบรมของครูอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า ครูมีความต้องการรับการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากเอกสารและงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาศึกษาในการวิจัย

8.3 วุฒิการศึกษา

วันสาด ศรีสุวรรณ (2540 160) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านงานแผนงานพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

อุทัยวรรณ บัณฑิตพัฒน (2541 74) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี พบว่า พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสำเร็จการศึกษาทางด้านการพยาบาลซึ่งพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพเมื่อเรียนสำเร็จจากวิทยาลัยพยาบาลแล้วก็จะบรรจุตามตำแหน่งที่เรียน ดังนั้นเมื่อได้ทำงานแล้วจึงไม่มีแรงจูงใจว่า ถ้าศึกษาต่อหรือได้รับการ อบรมก็ตามก็จะเป็นการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน

ประภาศรี อิมวณิช (2539 229-325) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ โดยรวมและรายด้านคือ ด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการ วุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

วังสิต ยี่ตัน (2546 72-73) ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค ได้จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีความต้องการฝึกอบรมด้านความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์สินเชื่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05

มานิตย์ รัตนปัญญา (2541 : 62) ศึกษาความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความต้องการพัฒนาทักษะ ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิควิธีการ อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามีความต้องการพัฒนาทักษะทั้ง 3 ด้านในระดับมากเช่นเดียวกัน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าบุคคลที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน

8.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

นันทวัน จาตุรันต์วณิชย์ (2536 : 148-149) ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน 1-10 ปี และพยาบาลที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อสาระการฝึกอบรมทั้ง 14 ประการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพการวางแผนปฏิบัติงาน การสร้างความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจ การใช้ทรัพยากรของโรงพยาบาล การสร้างบรรยากาศการทำงาน การฝึกทักษะระหว่างพยาบาลกับคนไข้ การสร้างทีมงาน การเสริมความรู้ทางการแพทย์ และในสาขารณสุขใหม่ๆ การวิเคราะห์ตนเอง การบริหารสำนักงาน การควบคุมอารมณ์ และการสำรวจวิจัยสภาพปัญหาในงานในหน้าที่ ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าให้ความสำคัญมากกว่าเล็กน้อย

น้องนุช บ่อคำ (2543 : 64-72) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียวกรุงเทพมหานครโดยศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพการทำงานตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 3 ปี จำนวน 49 คน ที่ปฏิบัติงาน ในปี พ.ศ. 2543 ในงานการพยาบาล 6 แผนก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบหลายขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังเข้าการร่วมโครงการพัฒนาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพนั้นมีการปฏิบัติงานของพยาบาลดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมหรือต้องการพัฒนาตนเองด้านต่างๆ ที่แตกต่างกัน

8.5 ความต้องการการฝึกอบรม

อติญาณ์ ศรีเกษตริน (2543 : 126-134) ได้ศึกษาการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล โดยดำเนินการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ โดยกลุ่มทดลองคือนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2542 จำนวน 30 คน การทดลองใช้แบบแผนการทดลอง แบบ One – Group Pretest – Posttest Design ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมสูงกว่าก่อนการทดลองใช้หลักสูตรการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นจากเดิมในระดับมากและเมื่อ

เปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับกลุ่มที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่าสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ (2541 37-77) ได้ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลนังเกล้าจังหวัดนนทบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พยาบาลจำนวนทั้งสิ้น 245 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 140 คน พยาบาลเทคนิค 105 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จำนวน 100 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 50 คน พยาบาลเทคนิค จำนวน 50 คน และจากการศึกษาพบว่าความต้องการทางการศึกษาโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพยาบาลมีความต้องการทางการศึกษาระดับปานกลาง ในด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล และมีความต้องการการศึกษาอยู่ในระดับมาก ในด้านการวางแผนการพยาบาล ส่วนการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานพบว่า พยาบาลที่มีตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จะมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นันทวัน จาตุรันต์วัฒน์ (2536 144-161) ได้ศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2535 ทั้งหมดจำนวน 270 คน ได้แก่พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหาร พยาบาลสามัญทั่วไป พยาบาลประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี และพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบอย่างง่าย ผลการศึกษาโดยสรุปจากสภาพการทำงานพบว่า ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลมีความจำเป็นในระดับปานกลาง ตามสาระการฝึกอบรม 14 ประการ การสำรวจวิจัยสภาพปัญหางานในหน้าที่ ตามความต้องการของพยาบาลปรากฏอยู่ในระดับมาก โดยพยาบาลสามัญทั่วไปและพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารให้ความสำคัญต่อสาระการฝึกอบรมทั้ง 14 ประการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พยาบาลสามัญทั่วไป ให้ความสำคัญต่อสาระการฝึกอบรมสูงกว่าเล็กน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลทั่วไปและพยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารให้ความสำคัญต่อสาระการฝึกอบรม 4 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 และ ให้ความสำคัญต่อสาระการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05 โดยที่พยาบาลสามัญทั่วไปให้ความสำคัญสูงกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ การทำงาน 1-10 และพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปีให้ความสำคัญต่อสาระ การฝึกอบรมทั้ง 14 ประการในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านเทคนิควิธีการฝึกอบรม 10 ประการ พยาบาลที่มีประสบการณ์บริหารและพยาบาลสามัญทั่วไปให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ และในพยาบาลที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-10 ปี กับพยาบาลประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อเทคนิควิธีการฝึกอบรมทั้ง 10 ประการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่ำกว่าให้ความสำคัญมากกว่าเล็กน้อย

เทวี เศรษฐภักดี (2536 100-110) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจสังกัดสำนักงานแพทย์ ใหญ่ กรมตำรวจ ตามความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายการศึกษา และบุคลากรฝ่ายการบริการ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรฝ่ายการศึกษา จำนวน 44 คน ฝ่ายการบริการจำนวน 193 คน รวมจำนวน 237 คน ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลมีการจัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน ปานกลาง ส่วนวัตถุประสงค์ของแผนไม่ชัดเจนในการจัดทำแผน/โครงการไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร วิธีการสำรวจใช้วิธีการบอกเล่าของบุคลากรควบคู่กับการใช้แบบสอบถามจากหัวหน้างานของบุคลากร และจากการประเมินของการปฏิบัติงานของบุคลากร การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรมยึดหลักสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน การสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากร ในด้านการจัดสรรงบประมาณ พบว่า มีการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการคือบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร และในระดับของการปฏิบัติการเพื่อพัฒนา มีการจัดการฝึกอบรมได้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและวิทยากร บรรยายตามหัวข้อสัมมนาได้อย่างเหมาะสมปานกลาง การสนับสนุนเข้าอบรม บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อ การจัดแหล่งความรู้ด้านวิชาการ ทั้งสองอย่างอยู่ในระดับการปฏิบัติน้อย ส่วนเรื่องของประโยชน์จากการฝึกอบรมบุคลากรได้รับ ความรู้เทคนิคประสบการณ์ใหม่ๆ ในระดับปานกลาง

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1 การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย
- 2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1 การกำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย

1.1 ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช จำนวนทั้งสิ้น 130 คนที่ขึ้นปฏิบัติงานตามบัญชีรายชื่อในช่วงเวลา ปี พ.ศ. 2547 – วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2547

ตาราง 7 จำนวนประชากรกลุ่มเป้าหมาย (งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช)

พยาบาลระดับปฏิบัติการงานการ พยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	จำนวนพยาบาล (ประชากรกลุ่มเป้าหมาย)
1 หน่วยตรวจแพทย์เวรฉุกเฉิน	35
2 หน่วยพักค้างรอดูอาการ	16
3 หน่วยตรวจโรคอายุรศาสตร์	19
4 หน่วยตรวจโรคศัลยศาสตร์	7
5 หน่วยผ่าตัดเล็ก	6
6 หน่วยตรวจโรคออร์โธปิดิกส์	5
7 หน่วยตรวจโรคผิวหนัง	8
8 หน่วยตรวจโรค หู คอ จมูก	8
9 หน่วยตรวจโรคจักษุ	8
10 หน่วยให้ยาเคมีบำบัดรักษา	4
11 หน่วยพยาบาลต้านป้องกัน	4
12 ประกันสังคม	3
13 หน่วยรับ – ส่งต่อผู้ป่วย	3

ตาราง 1 (ต่อ)

พยาบาลระดับปฏิบัติการงานการ พยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก	จำนวนพยาบาล (ประชากรกลุ่มเป้าหมาย)
14 Admission Center	3
15 หน่วยบริการเดินสาร	1
รวม	130

2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ, สถานภาพสมรส, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านคือ 1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ 2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล 3 ด้านการวางแผนการพยาบาล 4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล

โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนในการตอบแบบสอบถามดังนี้

มีความต้องการมากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
มีความต้องการมาก	มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
มีความต้องการปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
มีความต้องการน้อย	มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
มีความต้องการน้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

ส่วนการประเมินระดับความต้องการจะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า แปลความหมายเป็น 5 ระดับ (บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ 2522 : 92) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึงระดับความต้องการมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึงระดับความต้องการมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึงระดับความต้องการปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึงระดับความต้องการน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึงระดับความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมใน 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล

ในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1 ศึกษาจากหนังสือ ตำรา เอกสาร ทฤษฎี และผลการรายงานการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาล และหลักเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ลักษณะงานและขั้นตอนของการดำเนินการทางการพยาบาลในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยบรรจุข้อคำถามที่คาดว่าจะครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ช่วงคะแนน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ หรือความต้องการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรม

3 สร้างแบบสอบถาม แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงในเรื่องเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้มีข้อความรัดกุม เข้าใจง่าย ทั้งนี้เพื่อให้ได้คำถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4 ผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลระดับปฏิบัติการจำนวน 20 คน ที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มเป้าหมาย โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์นครนายก นำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach 1970 160 – 161) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.949

5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ตรวจ ขอความเห็นชอบเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย

3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

- 1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช เพื่อขออนุมัติการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 130 ชุด
- 3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองมาตรวจสอบความสมบูรณ์

4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้เป็นรายข้อ
- 2 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 1,3 คือ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่และร้อยละ
- 3 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า นำมาให้น้ำหนักคะแนน (Weight) แล้วนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
- 4 การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการการฝึกอบรมจำแนกตามสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา โดยใช้ t-test และอายุและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ F-test ทั้งนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังกล่าว ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 12 (Statistical Package for the Social Sciences Version 12)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4 1 สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

4 1 1 เกณฑ์การประเมินระดับความต้องการจะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าแปลความหมายเป็น 5 ระดับดังนี้ (บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ 2522 : 92)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึงระดับความต้องการมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึงระดับความต้องการมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึงระดับความต้องการปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึงระดับความต้องการน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึงระดับความต้องการน้อยที่สุด

4 1 2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่าในแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540 : 215)

$$a = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_i^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	N	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
	s_i^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

4.2 สถิติที่ใช้บรรยายสถานภาพของพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาล ตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช

4.2.1 ค่าร้อยละโดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร 2538 : 73)

สูตร	$\text{การร้อยละ (\%)} = \frac{f}{n} \times 100$		
f	แทน	ความถี่หรือจำนวนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ	
n	แทน	จำนวนทั้งหมด	

4.2.2 หาค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540 : 80)

$$\text{สูตร} \quad \bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

4.2.3 หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540 : 79)

$$\text{สูตร} \quad SD = \frac{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2}}{N(n-1)}$$

เมื่อ	SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

4.3 สถิติสำหรับทดสอบสมมุติฐาน

4.3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยใช้ t – test (t-test for independent samples) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540 : 102)

$$\text{สูตร} \quad t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t – distribution
 $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

4.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way Analysis of Variance) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2540 : 112)

$$\text{สูตร} \quad F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ใน 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช โดยวิเคราะห์ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติค่า (t-test) และ (F-test) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้เพื่อให้สื่อความหมายได้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการแปลผล ความหมายข้อมูลดังนี้

n	แทน จำนวนคนในประชากรกลุ่มเป้าหมาย
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S D	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าเฉลี่ยสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F-Ratio	แทน คาสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
F-Prob	แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกระยะสำคัญทางสถิติ
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
Df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เพื่อแปลความหมาย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D) ในการกำหนดคะแนนจากเกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4 50 – 5 00	หมายถึงระดับความต้องการมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3 50 – 4 49	หมายถึงระดับความต้องการมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2 50 – 3 49	หมายถึงระดับความต้องการปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1 50 – 2 49	หมายถึงระดับความต้องการน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1 00 – 1 49	หมายถึงระดับความต้องการน้อยที่สุด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับ อายุ, สถานภาพสมรส, วุฒิทางการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านคือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช โดยจำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 130 คน นำมาวิเคราะห์ ความถี่ และร้อยละ โดยจำแนกตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดในตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามตัวแปรอายุ สถานะภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ใน
การทำงาน

สถานภาพ	จำนวนคน	ร้อยละ
1 อายุ		
20 – 30 ปี	57	43.80
31 – 45 ปี	42	32.30
46 ปีขึ้นไป	31	23.80
รวม	130	100.00
2 สถานภาพสมรส		
โสด	89	68.50
สมรส	39	30.00
หม้าย/แยกกันอยู่	2	1.50
รวม	130	100.00
3 วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	119	91.50
สูงกว่าปริญญาตรี	11	8.50
รวม	130	100.00
4 ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 5 ปี	53	40.80
6 – 10 ปี	17	13.10
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	60	46.20
รวม	130	100.00

จากตาราง 8 พบว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน ได้ตอบแบบสอบถามครบทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100.00

เมื่อจำแนกตามอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 20-30 ปี คือมีจำนวน 57 คน คิดเป็น
ร้อยละ 43.80 รองลงมาอายุ 31-45 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และอายุ 46 ปี ขึ้น
ไปมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80

จำแนกตามสถานภาพสมรส โสด มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 สมรส มีจำนวน
39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50

จำแนกวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 91.50 สูงกว่าปริญญาตรี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 เป็นปริญญาทางการพยาบาลจำนวน 8 คน และเป็นปริญญาด้านอื่นๆ จำนวน 3 คน

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา ทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 และทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

ตอนที่ 2 ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

เป็นการวิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล การประเมินผลการพยาบาล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังปรากฏในตาราง 8 – 14 ดังต่อไปนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการการฝึกอบรม	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ	4.04	0.53	มาก
2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	3.90	0.63	มาก
3 ด้านการวางแผนการพยาบาล	3.92	0.61	มาก
4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	4.11	0.61	มาก
5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล	3.91	0.59	มาก
รวม	3.98	0.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.90-4.11$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.04$)

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการวินิจฉัยการพยาบาลจะมากที่สุด แสดงว่าความต้องการฝึกอบรมด้านการวินิจฉัยการพยาบาลระดับความคิดเห็นหลากหลายมากที่สุด และเมื่อพิจารณาโดยรวมจะมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 แสดงว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ งาน

การพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการประเมินผู้รับบริการ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการประเมินผู้รับบริการ	$\bar{X}$	S D	ระดับความต้องการ
ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ			
1 เทคนิคต่าง ๆ ในการประเมินผู้รับบริการ	3.97	0.70	มาก
2 ความเชื่อ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผู้รับบริการ	3.74	0.80	มาก
3 ทักษะในการสื่อสารเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างประเทศ	4.23	0.77	มาก
4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการ	4.27	0.64	มาก
5 ข้อผิดพลาดที่พบบ่อยในการประเมินผู้รับบริการ	3.97	0.76	มาก
รวม	4.04	0.73	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการประเมินผู้รับบริการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.74 - 4.27$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ทักษะในการสื่อสารเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.23$)

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการประเมินผู้รับบริการ ในรายชื่อ ข้อที่มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด คือ ความเชื่อ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน ผู้รับบริการ รองลงมาคือ ทักษะในการสื่อสารเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างประเทศ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการ แสดงว่าความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการประเมินผู้รับบริการ เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อนั้น ข้อที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดจะมีระดับความคิดเห็นหลากหลายมากกว่าข้อที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรองลงมาซึ่งมีระดับความคิดเห็นในรายข้อที่

คล้ายคลึงกัน และโดยรวมค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีเท่ากับ 0.73 แสดงว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความต้องการการฝึกอบรมด้านการประเมินผู้รับบริการ ในระดับมาก

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการวินิจฉัยทางการแพทย์

ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ			
1 การนำความรู้ ด้านการแพทย์และการพยาบาล			
ปัจจุบันเพื่อช่วยในการวินิจฉัยทางการแพทย์	4.15	0.73	มาก
2 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการเพื่อ			
การวินิจฉัยการพยาบาล	3.88	0.79	มาก
3 แนวทางในการเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล	3.78	0.78	มาก
4 การเปรียบเทียบการวินิจฉัยการพยาบาลกับ			
การวินิจฉัยทางการแพทย์	3.85	0.77	มาก
5 เทคนิคการเขียนหรือบันทึกข้อมูลการวินิจฉัย			
การพยาบาลที่มีประสิทธิภาพชัดเจนและแม่นยำ	3.92	0.73	มาก
รวม	3.92	0.76	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.78 - 4.15$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 1 การนำความรู้ด้านการแพทย์และการพยาบาลปัจจุบันเพื่อช่วยในการวินิจฉัยการพยาบาล ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ข้อ 5 เทคนิคการเขียนหรือบันทึกข้อมูลการวินิจฉัยการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพชัดเจนและแม่นยำ ($\bar{X} = 3.92$)

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการวินิจฉัยการพยาบาลในรายข้อ ข้อที่มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด คือ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล รองลงมาคือ แนวทางในการเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดสองข้อ คือ การนำความรู้ ด้านการแพทย์และการพยาบาลปัจจุบันเพื่อช่วยในการวินิจฉัยการพยาบาล และเทคนิคการเขียนหรือบันทึกข้อมูลการวินิจฉัยการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพชัดเจนและแม่นยำ แสดงว่าความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก

โรงพยาบาลศิริราช ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อนั้น ข้อที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดจะมีระดับความคิดเห็นหลากหลายมากกว่าข้อที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรองลงมาซึ่งมีระดับความคิดเห็นในรายข้อที่คล้ายคลึงกัน และโดยรวมค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีเท่ากับ 0.76 แสดงว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความต้องการการฝึกอบรมด้านการวินิจฉัยการพยาบาลในระดับมาก

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการวางแผนการพยาบาล

ด้านการวางแผนการพยาบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ			
1 การจัดลำดับความต้องการของผู้รับบริการเพื่อนำมาวางแผนการพยาบาล	3.87	0.69	มาก
2 การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อกำหนดกิจกรรมการพยาบาล	3.83	0.73	มาก
3 การนำความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทางการพยาบาลมาใช้ในการวางแผนการพยาบาล	3.91	0.69	มาก
4 การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์สุขภาพมาใช้ในการวางแผนการพยาบาล	4.08	0.65	มาก
5 การนำความรู้ทางเศรษฐศาสตร์สาธารณสุขมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพยาบาล	3.93	0.76	มาก
รวม	3.92	0.70	มาก

จากตาราง 12 พบว่าความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการวางแผนการพยาบาล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.83 - 4.08$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 การนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์สุขภาพมาใช้ในการวางแผนการพยาบาล ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ ข้อ 5 การนำความรู้ทางเศรษฐศาสตร์สาธารณสุขมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพยาบาล ($\bar{X} = 3.93$)

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการวางแผนการพยาบาลในรายข้อ ข้อที่มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด คือ การนำความรู้ทางเศรษฐศาสตร์สาธารณสุขมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพยาบาล รองลงมาคือ การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อกำหนดกิจกรรมการพยาบาล

และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์สุขภาพมาใช้ในการวางแผนการพยาบาล แสดงว่าความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการวางแผนการพยาบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อนั้น ข้อที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดจะมีระดับความคิดเห็นหลากหลายมากกว่าข้อที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรองลงมาซึ่งมีระดับความคิดเห็นในรายข้อที่คล้ายคลึงกัน และโดยรวมค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีเท่ากับ 0.70 แสดงว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความต้องการการฝึกอบรมด้านการวางแผนการพยาบาลในระดับมาก

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	$\bar{X}$	S D	ระดับความต้องการ
ตามต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ			
1 เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาล นโยบาย กฎระเบียบ			
ทางการพยาบาล (WI)	3.91	0.75	มาก
2 เทคนิคการให้คำแนะนำทางการพยาบาลที่เหมาะสม			
แก่ผู้รับบริการ	4.23	0.71	มาก
3 การจัดระบบการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นทีม	4.07	0.72	มาก
4 ความรู้ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี			
ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	4.31	0.69	มาก
5 การควบคุม นิเทศการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากร			
ในระดับที่ต่ำกว่าได้ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.68	มาก
รวม	4.12	0.71	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.91 - 4.31$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 ความรู้ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ข้อ 2 เทคนิคการให้คำแนะนำทางการพยาบาลที่เหมาะสมแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.23$)

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการปฏิบัติการพยาบาลในรายข้อ ข้อที่มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุด คือ เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาล นโยบาย กฎระเบียบ ทางการพยาบาล (WI) รองลงมาคือ การจัดระบบการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นทีม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การควบคุม นิเทศการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่าได้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่าความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการปฏิบัติการพยาบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อนั้น ข้อที่มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดจะมีระดับความคิดเห็นหลากหลายมากกว่าข้อที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรองลงมาซึ่งมีระดับความคิดเห็นในรายข้อที่คล้ายคลึงกัน และโดยรวมค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีเท่ากับ 0.71 แสดงว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความต้องการการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาลในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการประเมินผลการพยาบาล

ด้านการประเมินผลการพยาบาล	$\bar{X}$	S D	ระดับความต้องการ
ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ			
1 การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามมาตรฐานการพยาบาล	3.86	0.68	มาก
2 การปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและจำนวนผู้รับบริการ	3.98	0.66	มาก
3 เทคนิคการประเมินผลการพยาบาลขณะปฏิบัติ			
การพยาบาล	3.94	0.66	มาก
4 การประเมินผลการพยาบาลภายหลังสิ้นสุด			
การปฏิบัติการพยาบาล	3.92	0.63	มาก
5 การสรุปผลการประเมินผลการพยาบาล	3.87	0.68	มาก
รวม	3.91	0.66	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการประเมินผลการพยาบาล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 3.86 - 3.98$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่ 2 การปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้

สอดคล้องกับสภาพและจำนวนผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาคือ ข้อ 3 เทคนิคการประเมินผลการพยาบาลขณะปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 3.94$)

เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านการประเมินผลการพยาบาลในรายข้อ ข้อที่มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดสองข้อเท่ากัน คือ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามมาตรฐานการพยาบาล และการสรุปผลการประเมินผลการพยาบาล รองลงมาสองข้อเท่ากันคือ การปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและจำนวนผู้รับบริการ และเทคนิคการประเมินผลการพยาบาลขณะปฏิบัติการพยาบาล และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด คือ การประเมินผลการพยาบาลภายหลังสิ้นสุดการปฏิบัติการพยาบาล แสดงว่าความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ด้านการประเมินผลการพยาบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อนั้น ข้อที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดจะมีระดับความคิดเห็นหลากหลายมากกว่าข้อที่มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานรองลงมาซึ่งมีระดับความคิดเห็นในรายข้อที่คล้ายคลึงกัน และโดยรวมค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานมีเท่ากับ 0.66 แสดงว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความต้องการการฝึกอบรมด้านการประเมินผลการพยาบาลในระดับมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรม ของพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมโดยจำแนกตามอายุ สถานภาพ สมรส วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยการทดสอบค่า t-distribution ค่า F-distribution ดังรายละเอียด ในตาราง 15 - 18 ดังต่อไปนี้

ตาราง 15 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรม ของพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุ

ความต้องการการฝึกอบรม	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.07	0.23	0.79
	ภายในกลุ่ม	127	36.06	0.28		
รวม		129	36.19			

ตาราง 15 (ต่อ)

ความต้องการการฝึกอบรม	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.89	1.44	3.78	0.07
	ภายในกลุ่ม	127	48.56	0.38		
	รวม	129	51.45			
3 ด้านการวางแผนการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	0.55	1.52	0.22
	ภายในกลุ่ม	127	46.35	0.37		
	รวม	129	47.46			
4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.08	0.92
	ภายในกลุ่ม	127	48.66	0.38		
	รวม	129				
5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	0.47	1.34	0.27
	ภายในกลุ่ม	127	44.26	0.35		
	รวม	129				
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.51	0.25	1.03	0.36
	ภายในกลุ่ม	127	31.41	0.25		
	รวม	129	31.92			

จากตาราง 15 แสดงว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณา ค่า F-Prob ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ แสดงว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาล
ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความต้องการการฝึกอบรม	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.38	0.19	0.67	0.51
	ภายในกลุ่ม	127	35.81	0.28		
	รวม	129	36.19			
2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.75	0.87	2.10	0.13
	ภายในกลุ่ม	127	52.71	0.42		
	รวม	129	54.46			
3 ด้านการวางแผนการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.11	1.06	2.96	0.06
	ภายในกลุ่ม	127	45.35	0.36		
	รวม	129	47.46			
4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.12	0.56	1.50	0.23
	ภายในกลุ่ม	127	47.58	0.38		
	รวม		48.72			
5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.38	1.07	0.35
	ภายในกลุ่ม	127	44.44	0.35		
	รวม	129	45.20			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.83	0.41	1.69	0.19
	ภายในกลุ่ม	127	31.20	0.25		
	รวม	129	32.02			

จากตาราง 16 แสดงว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลศิริราช ที่มีสถานะภาพสมรส มีความต้องการฝึกอบรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณา ค่า F-Prob ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ แสดงว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีสถานะภาพสมรส แตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาล ตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการฝึกอบรม	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p -value
	(n = 119)		(n=11)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ	4 07	0 51	3 76	0 64	1 83	0 07
2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	3 99	0 62	3 60	0 70	1 93	0 09
3 ด้านการวางแผนการพยาบาล	3 95	0 59	3 64	0 71	1 66	0 10
4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	4 14	0 70	3 76	0 70	1 99	0 05*
5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล	3 92	0 60	3 84	0 50	0 45	0 65
รวม	4 01	0 49	3 72	0 48	1 88	0 07

*ใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรม โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราชที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความต้องการการฝึกอบรม	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	F-Prob
1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.10	0.05	0.18	0.84
	ภายในกลุ่ม	127	36.09	0.28		
	รวม	129	36.19			
2 ด้านการวินิจฉัยทางการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.31	1.15	2.81	0.06
	ภายในกลุ่ม	127	52.15	0.41		
	รวม	129	54.46			
3 ด้านการวางแผนการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.60	0.80	2.22	0.11
	ภายในกลุ่ม	127	45.86	0.36		
	รวม	129	47.46			
4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.89	0.44	1.17	0.31
	ภายในกลุ่ม	127	47.84	0.38		
	รวม	129	48.72			
5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.14	0.57	1.64	0.20
	ภายในกลุ่ม	127	44.06	0.35		
	รวม	129	45.20			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.72	0.36	1.45	0.24
	ภายในกลุ่ม	127	31.30	0.25		
	รวม	129	32.02			

จากตาราง 178 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งมีผู้ตอบคำถามปลายเปิดจำนวน 53 คนโดยใช้วิธีการนำเสนอในรูปแบบความถี่ ประกอบความเรียง

ตาราง 19 แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช โดยเรียงตามความถี่จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ด้านการประเมินผู้รับบริการ	
1	ทักษะการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ	42
2	ทักษะความรู้ ในการประเมินผู้รับบริการ ที่เป็นแนวทางเดียวกัน	35
3	เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการประเมินผู้รับบริการ	31
4	มีการฝึกอบรมโดยมีการนำกรณีตัวอย่างจากสถานการณ์จริง	11
5	ทักษะการจำแนกประเภทผู้รับบริการ	9
6	จริยธรรมในการประเมินผู้รับบริการ	8
	ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	
1	กระบวนการวินิจฉัยทางการพยาบาลที่มีขั้นตอนและเป็นแบบแผนรวมกันทั้งหน่วยงาน	11
2	ข้อกำหนดและความชัดเจนในการวินิจฉัยทางการพยาบาล	7
3	มีการฝึกทักษะการวินิจฉัยทางการพยาบาลและการประเมินผู้รับบริการควบคู่กัน	6
4	รูปแบบการวินิจฉัยทางการพยาบาลที่นำมาปฏิบัติได้จริง	6
5	ควรจัดให้มีคู่มือการวินิจฉัยการพยาบาล	2
	ด้านการวางแผนการพยาบาล	
1	มีแนวทางการวางแผนการพยาบาลที่ชัดเจนทั้งหน่วยงาน	9
2	มีบุคลากรที่มีทักษะความรู้จากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้ด้านการวางแผนการพยาบาล	7

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ	ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะ	ความถี่
	ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	
1	เทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นรูปแบบทั้งหน่วยงาน	25
2	พัฒนาความรู้บุคลากรใหม่และเก่าทุกระดับ โดยใช้เทคนิคที่เข้าใจง่าย	21
3	ได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติการพยาบาล	20
4	การให้สารน้ำ การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง การทำหัตถการที่เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน	4
5	การประชุมก่อนและหลังการปฏิบัติการพยาบาล	3
	การประเมินผลการพยาบาล	
1	การประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลการให้การพยาบาล	16
2	ประเมินผลการพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพผู้รับบริการ	12
3	การประเมินผลการให้สารน้ำ	6
4	การประเมินผลหลังการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง	5

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อความต้องการฝึกอบรม ในแต่ละด้านดังนี้

ข้อเสนอแนะด้านการประเมินผู้รับบริการ มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 6 ข้อ ข้อที่มีความถี่สูงสุดเท่ากับ 42 คือ ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ รองลงมาความถี่เท่ากับ 35 คือ ความต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะความรู้ในการประเมินผู้รับบริการ ที่เป็นแนวทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะด้านการวินิจฉัยทางการพยาบาล มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 5 ข้อ ข้อที่มีความถี่สูงสุดเท่ากับ 11 คือ ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับกระบวนการวินิจฉัยทางการพยาบาล ที่มีขั้นตอนและเป็นแบบแผนร่วมกันทั้งหน่วยงาน รองลงมาความถี่เท่ากับ 7 คือ ความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับข้อกำหนดและความชัดเจนในการวินิจฉัยทางการพยาบาล

ข้อเสนอแนะด้านการวางแผนการพยาบาล มีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 2 ข้อ ข้อที่มีความถี่สูงสุดเท่ากับ 9 คือ ความต้องการมีแนวทางการวางแผนการพยาบาลที่ชัดเจนทั้งหน่วยงาน

รองลงมาความถี่เท่ากับ 7 คือ ต้องการมีบุคลากรที่มีทักษะความรู้จากหน่วยงานอื่นมาให้ความรู้ด้านการวางแผนการพยาบาล

ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 5 ข้อ ข้อที่มีความถี่สูงสุดเท่ากับ 25 คือ ต้องการให้มีเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นรูปแบบทั้งหน่วยงาน รองลงมาความถี่เท่ากับ 21 คือ ต้องการพัฒนาความรู้บุคลากรใหม่และเก่าทุกรุ่น โดยใช้เทคนิคที่เข้าใจง่าย และความถี่เท่ากับ 20 คือ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติการพยาบาล

ข้อเสนอแนะด้านการประเมินผลการพยาบาลมีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งหมด 4 ข้อ ข้อที่มีความถี่สูงสุดเท่ากับ 16 คือ ต้องการให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลทำให้การพยาบาล รองลงมาความถี่เท่ากับ 12 คือ ต้องการประเมินผลการพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพผู้รับบริการ

สรุปจากตารางที่ 19 พยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ความต้องการที่พบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทาง ที่เหมือนกันคือ ด้านการประเมินผู้รับบริการบุคลากรพยาบาลมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลนั้นบุคลากรพยาบาลมีความต้องการพัฒนาความรู้บุคลากรใหม่และเก่าทุกรุ่น โดยใช้เทคนิคที่เข้าใจง่าย และต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติการพยาบาล ส่วนในด้านการประเมินผลการพยาบาลนั้นบุคลากรการพยาบาลต้องการให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลทำให้การพยาบาล อีกทั้งในด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาลนั้นบุคลากรพยาบาลต้องการขั้นตอนในการประเมิน การเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลที่มีความชัดเจนมีการปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งบทนี้จะกล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช
- 2 เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช โดยวิเคราะห์ตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
- 3 เพื่อรวบรวมความคิดเห็นความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

ความสำคัญของการวิจัย

- 1 ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช
- 2 ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้สามารถนำไปเปรียบเทียบกับแผนการฝึกอบรมที่จัดขึ้นของหน่วยงานและเพื่อพัฒนาปรับปรุงแผนการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรนำไปสู่การยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 3 ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้ จะเป็นแนวทางในการจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ในการทำงาน ให้มีความชำนาญ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในส่วนที่ติดอยู่แล้ว ให้คงรักษาระดับนั้นไว้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สมมุติฐานของการวิจัย

- 1 พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2 พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

3 พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

4 พยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร กลุ่มเป้าหมายได้แก่ พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 130 คน ที่ปรากฏตามบัญชีรายชื่อในช่วงวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2547 – วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2547

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ, สถานภาพสมรส, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้านคือ 1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ 2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล 3 ด้านการวางแผนการพยาบาล 4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมใน 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล

โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบในเนื้อหาภาษา ความเที่ยงตรง จากผู้เชี่ยวชาญ และได้ผ่านการทดสอบ (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยทดสอบพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก ศูนย์การแพทย์นครนายก จำนวน 20 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- 1 ขออนุญาตและนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน
- 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม พร้อมหนังสือแนะนำตัวจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนำไปให้หน่วยงานด้วยตนเอง
- 3 ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2547 – 31 ธันวาคม 2547 โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวน 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้คอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาสถิติ ดังต่อไปนี้

- 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ จำแนกตามตัวแปร
- 2 วิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกอบรม ของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ทั้ง 5 ด้าน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S D)
- 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการการฝึกอบรมจำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มใช้ โดยใช้ t-test
- 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการการฝึกอบรมจำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ค่า F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance)
- 5 วิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชในด้าน การประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล ด้วยการแจกแจงความถี่

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

กลุ่มเป้าหมายจำนวน 130 คน ผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 อายุ 31-45 ปี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 สถานะภาพโสด มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 68.50 สมรสแล้ว มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และหม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 91.50 และวุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.50 ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการฝึกอบรม

การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการฝึกอบรม มีดังนี้

- 1 ความต้องการด้านการประเมินผู้รับบริการ โดยรวมความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก คือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการ
- 2 ความต้องการด้านการวินิจฉัยการพยาบาล โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความต้องการเป็นอันดับแรกคือ การนำความรู้ด้านการแพทย์และการพยาบาลปัจจุบันเพื่อช่วยในการวินิจฉัยทางการพยาบาล
- 3 ความต้องการด้านการวางแผนการพยาบาล โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความต้องการเป็น อันดับแรกคือ การนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพมาใช้ในการวางแผนการพยาบาล
- 4 ความต้องการด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความต้องการเป็นอันดับแรกคือ ความรู้ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล
- 5 ความต้องการด้านการประเมินผลการพยาบาล โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความต้องการเป็นอันดับแรกคือ การปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและจำนวนผู้รับบริการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

1 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

2 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

3 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ยกเว้นด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

4 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

พยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความต้องการที่พบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นไปในแนวทาง ที่เหมือนกันคือ ด้านการประเมินผู้รับบริการบุคลากรพยาบาลมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารกับชาวต่างประเทศ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลนั้นบุคลากรพยาบาลมีความต้องการพัฒนาความรู้บุคลากรใหม่และเก่าทุกรุ่น โดยใช้เทคนิคที่เข้าใจง่าย และต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติการพยาบาล ส่วนในด้านการประเมินผลการพยาบาลนั้นบุคลากรการพยาบาลต้องการให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อประเมินผลการให้การพยาบาล อีกทั้งในด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาลนั้นบุคลากรพยาบาลต้องการขั้นตอนในการประเมิน การเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลที่มีความชัดเจนมีการปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายดังนี้

1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความต้องการการฝึกอบรมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก น่าจะเป็นเพราะพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ตระหนักถึงการปฏิบัติการพยาบาลมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการบริการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความพอใจให้กับผู้รับบริการ ซึ่งสภาพการณ์ปัจจุบันและในอนาคตพยาบาลควรเป็นผู้ที่มีศักยภาพทางด้านความคิด สติปัญญา มีความรู้ทั้งด้านพยาบาลศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เศรษฐศาสตร์ ตลอดจนเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับวิธีการค้นคว้าหาความรู้ เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสามารถเพิ่มพูนความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 531) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และดังเช่น ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2547 : 1) กล่าวว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร องค์กรจะก้าวหน้าไปได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดอยู่ที่บุคลากรขององค์กรนั้นๆ เป็นหลัก ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจากปัญหาและความต้องการของบุคลากร และสิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา คือ การให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาทั้งด้านความรู้ ความคิด และพัฒนาศักยภาพของเขอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับแนวคิดของ ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 9-11) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมทำให้พนักงานทำงานได้ถูกต้องแม่นยำมีการผิดพลาดน้อย และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของหลายคน อาทิเช่น โนมพรณ ปานสอาด (2542 : 54) ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ถวัลยวิษิต (2540 : 75) ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานครของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) พบว่า ความต้องการฝึกอบรมด้านสินเชื่อ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาความต้องการการฝึกอบรมเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช มีความต้องการการฝึกอบรมมากที่สุดคือ ด้านปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งบุคลากรพยาบาลจะต้องมีทักษะการปฏิบัติการพยาบาลและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้านบริการพยาบาลที่ทันสมัย สามารถให้บริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ดังนั้นในเรื่องของการปฏิบัติการพยาบาล จึงจำเป็นต้องมีการจัดอบรม สัมมนา เพื่อทบทวนความรู้เก่าและเสนอความรู้

ใหม่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านปัญหาที่พบอยู่เสมอ เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องมีการประกันคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลไม่สามารถใช้เพียงแค่ประสบการณ์ หรือความรู้เชิงพยาธิสรีระวิทยาหรือกระบวนการตัดสินใจทางคลินิกเท่านั้น เพราะความรู้ดังกล่าว ยังไม่สามารถยืนยันถึงความถูกต้องเหมาะสมได้ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าพยาบาลจึงมีความต้องการความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาลมากที่สุดเช่นความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการให้คำแนะนำทางการพยาบาลที่เหมาะสมแก่ผู้รับบริการเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนมพรณ ปานสอาด (2542 : 73) ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า พยาบาล มีความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติการพยาบาลมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ในด้านการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า ข้อที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ความรู้ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล เนื่องจากว่า ปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และเข้ามามีผลสัมฤทธิ์กับวิถีการดำเนินชีวิตของคนเรามากยิ่งขึ้น วิชาชีพการพยาบาลก็เป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่จะต้องใช้เทคโนโลยีด้านการดูแลสุขภาพ มาช่วยในด้านการบริการ ดังนั้นบุคลากรทางการพยาบาลจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเพื่อช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นพยาบาลจึงมีความต้องการการฝึกอบรมในข้อนี้มากที่สุด

2 เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

2.1 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในลักษณะของงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกนี้ประกอบไปด้วยแผนกต่างๆ ที่มีความแตกต่างกัน เช่นแผนกแพทย์เวร-ฉุกเฉิน แผนกอายุรศาสตร์ แผนกจักษุ ฯลฯ ซึ่งการรับผู้บริการจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละโรค เมื่อมีความหลากหลายของงานเกิดขึ้นแล้ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญ จะต้องมีการแสวงหาความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ในการประเมินผู้รับบริการ และสามารถจำแนกผู้รับบริการให้ได้รับการรักษาในแต่ละแผนกอย่างถูกต้อง และอีกทั้งในปัจจุบัน ความก้าวหน้าในเทคโนโลยีมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น บุคลากรทางการพยาบาลทุกคนจึงต้องมีความกระตือรือร้นให้ตนเองได้รับ ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ นำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองและหน่วยงานต่อไป ดังนั้นพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก จึงมีความต้องการการฝึกอบรมที่ไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันสาธิต ศรีสุวรรณ (2540 : 160) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษานักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการ

ศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านงานแผนงานและพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของ จามิกร นิภากุล (2540 : 117) ศึกษา ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด พบว่า นักวิชาการศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนมพรณ ปานสอาด (2542 : 74-75) ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหัวเฉียวพบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ บัณฑิตพันธ์ (2541 : 74-75) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี พบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะของวิชาชีพการพยาบาลนั้นไม่ได้มีความแตกต่างกันในหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรนั้นจะมีสถานภาพสมรสใด จะเห็นได้จากการปฏิบัติงานมีความเท่าเทียมกันมีการหมุนเวียนกันขึ้นปฏิบัติงาน โดยไม่มีข้อยกเว้นว่าควรจะต้องปฏิบัติงานในจุดไหนแตกต่างกันออกไปแต่อย่างใด และในปัจจุบันสถานภาพสมรสไม่ใช่อุปสรรคในการศึกษาหาความรู้ต่อไป เนื่องจากองค์กรทุกองค์กรมีความต้องการให้ตนเองเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการแบ่งปันความรู้ สามารถแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันในองค์กรและไม่จำกัดกลุ่ม ดังนั้น สถานภาพสมรสจึงไม่ใช่ตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้ความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนมพรณ ปานสอาด (2542 : 74-75) ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ บัณฑิตพันธ์ (2541

75) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวันสาธิต ศรีสุวรรณ (2540 : 159) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการศึกษาสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและ

งานวิจัยของ นิสากร พิมพ์ทอง (2545 : 73) ศึกษาความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในจังหวัดชลบุรี พบว่า การเปรียบเทียบความต้องการรับการฝึกอบรมของครูอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า ครูมีความต้องการรับการฝึกอบรมทั้ง 4 ด้านแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พยาบาลที่มีการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีนั้นไม่ได้ศึกษาต่อในทางการพยาบาลแต่เป็นการศึกษาในสาขาอื่นที่แตกต่างกันไป ส่วนผู้ที่ศึกษามาทางด้านการพยาบาลจะเป็นการศึกษาในการพยาบาลเฉพาะทางภายหลังการศึกษามาแล้ว จะต้องไปเป็นนักวิชาการไม่ได้มาปฏิบัติงานทางการพยาบาลในหอผู้ป่วยอีกต่อไปและในผู้ที่ศึกษาด้านอื่นหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงวิชาชีพแล้วจะขาดแรงจูงใจที่จะศึกษาต่อด้านการพยาบาล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราชที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นเพราะพยาบาลที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีที่ศึกษาทางด้านการพยาบาลมีความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับมากจากการได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรียังมีความต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความชำนาญเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันสาต ศรีสุวรรณ (2540 : 160) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษาลำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่านักวิชาการการศึกษาลำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านงานแผนงานพัฒนาชนบทแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาศรี อัมวณิช (2539 : 229-325) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ โดยรวมและรายด้านคือ ด้านความรู้ทั่วไป และด้านความรู้วิชาชีพเฉพาะทางอยู่ในระดับมาก และข้าราชการ วุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ส่วนในด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นพยาบาลระดับปฏิบัติการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสวนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.4 พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติการพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพของผู้ใช้บริการนั้นมีวิธีการที่หลากหลาย อาทิเช่นการ

ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรนั้นๆ ปฏิบัติตามประสบการณ์ของนักปฏิบัติ หรือปฏิบัติตามแนวทางการเรียนรู้จากพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันต้องมีการประกันคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลไม่สามารถใช้เพียงแต่ประสบการณ์ หรือความรู้ที่ศึกษาสั่งสมมาเท่านั้น แต่พยาบาลต้องมีการค้นคว้า เรียนรู้เพิ่มเติม โดยการฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นดังนั้นจึงประสบการณ์การทำงานไม่ใช่ตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้ความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ (2541 75-76) ศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนมพรณ ปานสอาด (2542 74-75) ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลหัวเฉียว พบว่า ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความต้องการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่พบคือการฝึกอบรมในแต่ละด้านควรมีการพัฒนาเนื้อหา ทักษะ ความรู้ใหม่ ๆ วิทยาการที่มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ เนื้อหาที่นำมาฝึกอบรมควรจะต้องมีการตกลงให้เป็นไปในแนวเดียวกัน การฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะในการสื่อสารกับผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างประเทศ การใช้เครื่องมือทางการพยาบาลการแพทย์ อีกทั้งควรมีการเน้นการฝึกอบรมจากสถานการณ์จริงเพื่อบุคลากรสามารถนำไปใช้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีจำนวนมาก ทำให้มีการหมุนเวียนกันเพื่อฝึกอบรมนั้นมีความจำกัดด้วยเวลา ภาระงาน จึงต้องการให้หน่วยงานมีการหมุนเวียนการฝึกอบรมให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง และอีกทั้งการมีวิทยาการใหม่เข้ามาเกี่ยวข้องในปัจจุบันจึงส่งผลให้พยาบาลมีความต้องการการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้มากที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการประกันคุณภาพของโรงพยาบาลอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลการวิจัยพบว่าความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราชนั้นมีความต้องการการฝึกอบรมในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการด้านการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับมากที่สุดดังนั้น

1 1 ผู้บริหารควรเร่งรัดให้ให้มีการฝึกอบรมในด้านนี้โดยเร็วที่สุดโดยการส่งเสริมการเรียนรู้ การฝึกอบรมและควรสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพราะการปฏิบัติการพยาบาลมีผลต่อความปลอดภัยกับชีวิตของผู้รับบริการ(ผู้ป่วย)อย่างมาก

จากผลการวิจัยพบว่าด้านการวินิจฉัยการพยาบาลมีความต้องการน้อยที่สุด แสดงให้เห็นถึงบุคลากรพยาบาลยังขาดความตระหนักในความสำคัญของการวินิจฉัยการพยาบาลซึ่งหากพยาบาลละเลยความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่องนี้แล้วส่งผลให้พยาบาลไม่ทราบแนวทางในการให้การพยาบาลเพื่อแก้ไขหรือส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้รับบริการ(ผู้ป่วย) ดังนั้น

1 2 ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นให้พยาบาลทราบและตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกอบรมด้านนี้ โดยจัดการฝึกอบรมที่มีความสอดคล้องกับการวินิจฉัยการพยาบาลเช่น จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ด้านการแพทย์และการพยาบาลปัจจุบันเพื่อช่วยในการวินิจฉัยการพยาบาล ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าบุคลากรพยาบาลมีความต้องการในข้อนี้มากที่สุด

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คนจากการศึกษาประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดจำนวน 130 คน นอกจากนั้นอีก 119 คนเป็นบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและจากการสำรวจข้อมูลของงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกพบว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาลนั้นมีเพียง 4 ราย จากผู้ที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีทั้งหมด 11 ราย และเนื่องจากหลักสูตรระดับปริญญาโททางการพยาบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นหลักสูตรเรียนเต็มเวลา เป็นผลให้พยาบาลงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกขาดโอกาสไม่สามารถพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อร่วมกับการทำงานได้ ซึ่งปัจจุบันหลักสูตรที่เปิดสอนในวันหยุดหรือเรียนบางเวลายังมีน้อยมากไม่สามารถรองรับผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีได้เพียงพอ ทำให้บุคลากรพยาบาลขาดโอกาสในการศึกษาต่อและผลการวิจัยยังพบว่าความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการงานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอกที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกัน ดังนั้น

1 3 ผู้บริหารควรมีความตระหนักในความสำคัญของการเพิ่มพูนความรู้ของบุคลากรพยาบาลภายหลังจบการศึกษาระดับปริญญาตรีในปัจจุบัน โดยให้การสนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งบุคลากรเพียงส่วนน้อยที่เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดบุคลากรพยาบาลมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับทักษะด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล บุคลากรพยาบาลต้องการขั้นตอนในการประเมิน การเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาลที่มีความชัดเจนมีการปฏิบัติที่เป็นแนวทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน

1 4 ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณการฝึกอบรม เอกสาร ตำราเกี่ยวกับการพยาบาลสำหรับหน่วยงาน โดยเฉพาะ เพื่อบุคลากรจะได้มีการปฏิบัติงาน เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องและแบบแผนเดียวกัน

1 3 ผู้บริหารควรมีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สำเร็จการฝึกอบรมได้มีโอกาสนำความรู้ ความสามารถ ผลจากการฝึกอบรมนำมาใช้ในการบริหารงานอย่างเต็มศักยภาพ

2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติการ

2 1 บุคลากรควรต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ให้แกตนเอง ก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อผลงานที่มีประสิทธิภาพ

2 2 บุคลากรควรนำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาให้เกิดเป็นทักษะพัฒนาการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานและผู้รับบริการ

3 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดพบว่าบุคลากรพยาบาลมีความต้องการให้หน่วยงานมีการพัฒนาเนื้อหา ทักษะ ความรู้ใหม่ ๆ วิทยากรที่มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ในเนื้อหาที่นำมาฝึกอบรม ดังนั้น

3 1 ควรมีฝ่ายฝึกอบรมของหน่วยงานโดยตรง โดยบุคคลเหล่านั้นจะสามารถจัดการฝึกอบรมได้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อโครงการการฝึกอบรมที่จัดขึ้นจะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและเป็นการตอบสนองนโยบายของหน่วยงาน

3 2 วิทยากรที่มาให้ความรู้ควรเป็นบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์สามารถประยุกต์การเรียนการสอนให้ต่อการเปลี่ยนแปลงกับเทคโนโลยีที่มีความก้าวหน้า และการเรียนการสอนควรจะต้องแสวงหาวิทยาการใหม่ ๆ มาเล่าสู่กันฟังไม่ใช่เป็นเพียงแต่การนำสิ่งเดิมที่เคยศึกษาเรียนรู้มาแล้วมากระตุ้นเตือนเท่านั้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงความต้องการการฝึกอบรมในด้านต่างทางการพยาบาลเท่านั้นไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการด้านรูปแบบของการฝึกอบรมดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความต้องการรูปแบบการฝึกอบรม ที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ของวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ

2 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความต้องการฝึกอบรมในพยาบาลระดับบริหาร เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับความต้องการของพยาบาลระดับปฏิบัติการและสามารถนำมาปรับปรุง ให้เกิดเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรม ให้กับบุคลากรพยาบาลสำหรับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการฝึกอบรมของพยาบาล เช่น คุณภาพวิทยากร สถานที่จัดฝึกอบรม แรงจูงใจเป็นต้น เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่บุคลากรทางการพยาบาลต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติม

4 ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการโดยรวมทั้งงานการพยาบาลไม่มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบถึงความต้องการในแต่ละแผนก ซึ่งการทำงานบางแผนกยังมีความแตกต่างกันในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในแต่ละแผนกเพื่อนำผลที่ได้มาเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากรและเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กริช อัมโมน (2520) การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม กรุงเทพฯ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กัลยา วาณิชย์บัญชา (2546) การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กฤษณี เชียงลี (2545) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ปรินทิพนิพนธ์ สม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล การประชุมวิชาการประจำปี 2547 เรื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศ วันที่ 25-26 สิงหาคม 2547
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ (2531) หลักและเทคนิคการจัดฝึกอบรมและพัฒนา กรุงเทพฯ ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล , และเกศินี หงส์นันท์ (2536) การบริหารงานฝึกอบรมขององค์การ รัฐวิสาหกิจในประเทศไทย กรุงเทพฯ ศูนย์รัฐวิสาหกิจ คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- งานประชาสัมพันธ์โรงพยาบาลศิริราช ประวัติความเป็นมาของโรงพยาบาลศิริราช
- จามิกร นิภากุล (2540) การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ปรินทิพนิพนธ์ สม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- จินตนา พิงเจริญพงศ์ (2540) การศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อโครงการ อบรมนักลงทุนรุ่นเยาว์ ของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ปรินทิพนิพนธ์ สม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- จันจิรา ภาวิไล (2538) ประมวลการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ ม.ป.พ
- เจลาลักษณ์ ภูวศรี (2546) ความต้องการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรใน กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน สารนิพนธ์ สม (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ชูชัย สมितिไกร (2540) การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ตรีพร ชุมศรี (2545) การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปรินทิพนิพนธ์ สม (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

- ทวีป อภิลิทธิ์ (2536) เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม กรุงเทพฯ ดันอ้อ
- ทองฟู ชินะโชติ (2531). การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เทวี เศรษฐภักดี (2536) กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัด
สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2530) การพัฒนาบุคคลในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ กรุงเทพฯ
บริษัทวิคตอรี่ เพาเวอร์พอยต์ จำกัด
- ฟาริดา อิบราฮิม (2525) คู่มือปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพ กรุงเทพฯ โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม
- นรินาฏ ชุตินวงศ์ (2542) การศึกษารูปแบบการจัดฝึกอบรมของธนาคารไทย วิทยานิพนธ์ ศษ ม
(การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
ถ่ายเอกสาร
- นรชรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544) กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์ กรุงเทพฯ
บริษัทลินคอร์น โปรโมชัน จำกัด (มหาชน)
- นิสกร พิมพ์ทอง (2545) ความต้องการรับการฝึกอบรมของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชนในเขตจังหวัดชลบุรี
สารนิพนธ์ กศ ม (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ถ่ายเอกสาร
- นิโลบล สุขรองแพ่ง (2542) การพัฒนาข้าราชการกับประสิทธิผลขององค์การ ศึกษากรณีสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชน วิทยานิพนธ์ ศศ ม (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถ่ายเอกสาร
- นันทวัน จาตุรันต์วัฒน์ (2536) ความต้องการการฝึกอบรมของโรงพยาบาลตากสิน
กรุงเทพมหานคร ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- บุษบงค์ จงจิตเจริญ (2541) การประเมินโปรแกรมฝึกอบรมผู้บริหารธุรกิจใหม่วิทยาลัยของรัฐเขต
กรุงเทพมหานคร ปริญญาณิพนธ์ กศ ม (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- บังอร ภาวภิรมย์ขวัญ (2522) เอกสารประกอบการเรียนวิชาสถิติและการวิจัยเบื้องต้น กรุงเทพฯ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ประคอง กรรณสูต (2538) สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ , สวิง สุวรรณ (2531) การฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม

- ประกาศรี อิมวณิช (2539) การศึกษาความต้องการพัฒนาด้านความรู้ในหารปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปริญญาโท กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- ปรีชา คล้ายเครือ (2540) การฝึกอบรมพนักงานธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- แผนกการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช (2531) คู่มือการปฏิบัติงาน
- พรทิพย์ ถวัลย์วิชัยจิต (2540) ความต้องการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่สินเชื่อในเขตกรุงเทพมหานคร ของธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปริญญาโท กศ ม (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- พยอม วงศ์สารศรี (2541) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 7
- พอเพ็ญ ไกรนรา (2545) การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ใช้บริการ สำหรับนักศึกษาพยาบาล ปริญญาโท กศ ด (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- พิทยา อังคสุสิงห์ (2537) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักฝึกอบรมของบรรษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยตามทัศนะของพนักงาน ปริญญาโท กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529) การพัฒนาดตนเองเพื่อความพึงพอใจในชีวิตและการงาน กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- ไพฑูรย์ โพธิสาร (2527) ความคิดเห็นและความต้องการทางการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด กรุงเทพฯ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงการศึกษาธิการ
- ภูบินทร์ พันสวัสดิ์ (2543) รายงานการวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชเล่ม1งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- มานิตย์ รัตนปัญญา (2541) ความต้องการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1 ปริญญาโท กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529) เทคนิคการฝึกอบรม กรุงเทพฯ ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ล้วน สายยศ , และอังคณา สายยศ (2540) สถิติเพื่อการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ สุวีริยาสาสน์
- วรเดช จันทรศร (2543) การขยายตัวของหน่วยงานในระบบราชการไทย ปัญหาอุปสรรคและแนวโน้ม พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ สหายบล็อกและการพิมพ์

วารสารศึกษาศาสตร์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มิย 2545 – ต ค 2545

วังสิต ยี่ตัน (2546) ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านสินเชื่อการกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สาขาภูมิภาค สารนิพนธ์ กศ ม (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

วันสาด ศรีสุวรรณ (2540) ความต้องการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ปริญญาโท กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

วิชัย วงศ์สุวรรณ (2534) การนำเสนอหลักสูตรฝึกอบรมครูสังคมศึกษา ของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนสังคมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ วิทยานิพนธ์ ศศ ม (ศึกษาศาสตร์การสอน) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถ่ายเอกสาร

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) การพัฒนาบุคลากรฝึกอบรม กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์

วิจิตร อวระกุล (2537) การฝึกอบรมคู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรพิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย

วิเชียร ทวีลาภ (2534) นิเทศการพยาบาล กรุงเทพฯ ม ป พ

วีรยุทธ พินทุสมิต (2531) การพัฒนาตนเองของผู้บริหารระดับกอง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปริญญานิพนธ์ กศ ม (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน กรุงเทพฯ ทิพวิสุทธิ

สถิต ศิลาบุตร (2546) ศึกษาความต้องการในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความคิดเห็นของครูในเขตคลองสามวา สังกัดกรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์ กศ ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

สมชาติ กิจยรรยง (2537) เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ กรุงเทพฯ บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) การบริหารบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช

สมศักดิ์ คงเที่ยง , และอัญชลี โพธิ์ทอง (2543) การบริหารบุคลากรและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์รามคำแหง

สายสวาท เผ่าพงษ์ (2542) พัฒนาการพยาบาล กรุงเทพฯ บริษัทประชุมช่าง จำกัด

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน กรุงเทพฯ ม ป พ

สุรภัทร์ ชูตินันท์ (2544) การศึกษาผลของโครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การวัดประเมินและวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม" ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด สารนิพนธ์ กศ ม (วัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2527) การบริหารบุคคลทางการพยาบาล กรุงเทพฯ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

- สุโท เจริญสุข (2513) แนวทางถูก กรุงเทพฯ เกษมสัมพันธ์การพิมพ์
- สัญญา บุญสง (2542) ความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ปริญญาโท กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- สัมภาษณ์ แก้วอารมณ์ (2530) การศึกษาความต้องการการพัฒนาด้านของนิสิตนักศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษามาได้ ปริญญาโท กศ ม (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- อดิญาณ์ ศรีเกษตริน (2543) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล ปริญญาโท กศ ด (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- อุทัย หิรัญโต (2531) หลักการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ โอเดียนสโตร์
- อุทัยวรรณ ปันพิพัฒน์ (2541) ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ปริญญาโท กศ ม (การศึกษาผู้ใหญ่) กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถ่ายเอกสาร
- Cronbach, Lee Joseph (1970) *Essential of Psychological Testing* 3rd ed New York Harper & Row
- Flippo, Edwin B (1996) *Principle of Personal Management* New York McGraw-Hill Book Company
- Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G (1982) *Educational administration* 2nd ed New York Random House, Inc
- Hanson, Mark E (1996) *Educational Administration and Organizational Behavior* 3rd ed Boston A Division of Simon & Schuster, Inc
- Maslow, Abraham H (1970) *Motivation and Personality* 2nd ed New York Harper & Row, Publishers, Inc
- Otto, Calvin P , and Rollun O Glaser (1970) *The Management of training A Handbook For training and development Personal* Reading, Massachusetta Addison-Westley Publishing Company
- Pont, Tony (1995) *Investing in Training and Development* London Kogan Page
- Reeve, Johnmarshall (1992) *Understanding Motivation and emotion* Orlando Rinehart and Winston, Inc
- Stewart, Jim (1996) *Managing Change Through Training and development* London Kogan Page

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

นางทัศนีย์ เกิดศรี

ผู้ช่วยหัวหน้างานด้านวิชาการ
งานการพยาบาลตรวจรักษา
ผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลศิริราช

ผศ ผจงศักดิ์ หมวดสง

อาจารย์คณะสังคมศาสตร์
ภาควิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร รัชพันธุ์ เขยจิตร

อาจารย์คณะสังคมศาสตร์
ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ข
หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0519 12/88๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

✓/ กันยายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน หัวหน้างานการพยาบาล ตรวจสอบผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนภาพิณธ์ กันตะ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจสอบผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางสาวทัศนีย์ เกศศรี ผู้ช่วยหัวหน้างานด้านวิชาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจสอบผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวนภาพิณธ์ กันตะ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสิริ จิระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิติ โทรศัพท์ 02-4197349 มือถือ 01-8376277



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร 5731, 5618

ที่ ศธ 0519 12/๑๙๔๔

วันที่ ๒๑ กันยายน 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวนภาพิณธ์ กัณติ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง และ อาจารย์รัชพันธุ์ เขยจิตร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวนภาพิณธ์ กัณติ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผ่องสืวิ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มสว โทร 5731, 5618

ที่ ศธ 0519 12/ 1/๒๕๔1

วันที่ ๒ ธันวาคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์การแพทย์

เนื่องด้วย นางสาวนภาพิณธ์ กัณณะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช” โดยมี รองศาสตราจารย์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก เป็นกลุ่มตัวอย่าง หอบแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ในระหว่างเดือนธันวาคม 2547 - มีนาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนภาพิณธ์ กัณณะ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519 12/11911



107

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

3 ธันวาคม 2547

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
รับเลขที่ 18649
วันที่ 27 ธ.ค. 2547
เวลา 11.00 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวนภาพิณธ์ กันตะ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช” โดยมี รองศาสตราจารย์ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้พยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ที่อยู่ในบัญชีรายชื่อ ตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 - 31 มีนาคม 2547 ตอบแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ในระหว่างเดือนธันวาคม 2547 - มีนาคม 2548

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวนภาพิณธ์ กันตะ ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ส่งเอกสาร

มสค

ขอแสดงความนับถือ

/มสค

ศ นพ ประสิทธิ์ วัฒนาภา
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช
- 3 ธ.ค. 2547

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-4193349 - มือถือ 01-8376277

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม
เรื่อง
ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเรื่องความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

แบบสอบถามนี้ ต้องการทราบถึงความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช ซึ่งผลที่ได้จะนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น จึงขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและปัญหาในการฝึกอบรม

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นางสาวนภาพิลังก์ กันตะ)

นิสิตปริญญาโท เศรษฐศาสตรศึกษา

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ
งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช

โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงและความเห็นของท่านมากที่สุด (ข้อมูลแบบสอบถามจะใช้เฉพาะในงานวิจัยครั้งนี้และไม่เผยแพร่)

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1 อายุ

1 () 20 – 30 ปี

2 () 31 – 45 ปี

3 () 46 ปีขึ้นไป

2 สถานภาพสมรส

1 () โสด

2 () สมรสแล้ว

3 () หม้าย / แยกกันอยู่

3 วุฒิการศึกษา

1 () ปริญญาตรี

2 () สูงกว่าปริญญาตรี

4 ประสบการณ์ในการทำงาน (พยาบาล)

1 () 1 – 5 ปี

2 () 6 – 10 ปี

3 () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของพยาบาลระดับปฏิบัติการ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการ

ความต้องการการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ					
1 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคต่าง ๆ ในการประเมินผู้รับบริการ					
2 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความเชื่อ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผู้รับบริการ					
3 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะในการสื่อสารเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการที่เป็นชาวต่างประเทศ					
4 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้รับบริการ					
5 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับข้อผิดพลาดที่พบบ่อยในการประเมินผู้รับบริการ					
2 ด้านการวินิจฉัยทางการพยาบาล					
1 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ด้านการแพทย์และการพยาบาลปัจจุบันเพื่อช่วยในการวินิจฉัยทางการพยาบาล					
2 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยทางการพยาบาล					
3 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางในการเขียนข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล					
4 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการวินิจฉัยทางการพยาบาลกับการวินิจฉัยทางการแพทย์					
5 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการเขียนหรือบันทึกข้อมูลการวินิจฉัยทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพชัดเจนและแม่นยำ					

ความต้องการการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3 ด้านการวางแผนการพยาบาล					
1 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการของผู้รับบริการเพื่อนำมาวางแผนการพยาบาล					
2 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อกำหนดกิจกรรมการพยาบาล					
3 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทางการพยาบาลมาใช้ในการวางแผนการพยาบาล					
4 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพมาใช้ในการวางแผนการพยาบาล					
5 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเศรษฐศาสตร์สาธารณสุขมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนการพยาบาล					
4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล					
1 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติการพยาบาล นโยบาย กฎระเบียบ ทางการพยาบาล (WI)					
2 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำแนะนำทางการพยาบาลที่เหมาะสมแก่ผู้รับบริการ					
3 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดระบบการทำงานและการปฏิบัติงานเป็นทีม					
4 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล					
5 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการควบคุม นิเทศการปฏิบัติการพยาบาลของบุคลากรในระดับที่ต่ำกว่าได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ					

ความต้องการการฝึกอบรม	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล					
1 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามมาตรฐานการพยาบาล					
2 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพและจำนวนผู้รับบริการ					
3 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลการพยาบาลขณะปฏิบัติการพยาบาล					
4 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการพยาบาลภายหลังสิ้นสุดการปฏิบัติการพยาบาล					
5 ทานต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสรุปผลการประเมินผลการพยาบาล					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกอบรม

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการรับการฝึกอบรม ตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ

2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล

3 ด้านการวางแผนการพยาบาล

4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล

ขอพระคุณทุกท่านที่อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้
นางสาวนภาพิลันธน์ กันตะ

ผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นภาพิลันธน์ กันตะ
วันเดือนปีเกิด	18 มิถุนายน พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	อำเภอสอง จังหวัดแพร่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	2 หอพักพยาบาล 3 โรงพยาบาลศิริราช แขวงบางกอกน้อย เขตบางกอกน้อย จังหวัดกรุงเทพฯ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	แผนกแพทย์เวร – จุกเงิน งานการพยาบาลตรวจรักษาผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนนารีรัตน์ จังหวัดแพร่
พ.ศ. 2542	พยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2547	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (วิชาเอกเศรษฐศาสตร์การศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ