

610.73069

02200

ร. 2

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

สารนิพนธ์

ของ

อุทัยวรรณ บัณฑิตพัฒน

18 ส.ย. 2541

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม 2541

อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลัย)

วันที่ 17 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2541

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยความเรียบร้อย โดยได้รับความกรุณาช่วยเหลือแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวลีย์ ซึ่งรับเป็นกรรมการผู้สอบ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท ความรู้ ความคิดที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินการศึกษา ค้นคว้าจนสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึก ขาบซึ่งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ และพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ตลอดจนเพื่อน ที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานพยาบาลคลินิก ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ และกำลังใจจากเพื่อน นิสิต ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ รุ่นที่ 7 ภาคพิเศษทุกท่านที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ

ขอขอบพระคุณ คุณเชาวน์ สังคนพ ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุนการศึกษาและเป็นกำลังใจให้เสมอมาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์นี้ขอมอบเป็นกตัญญูทดเวทิตาแก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

อุทัยวรรณ บัณฑิต

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ประวัติโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี	7
บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี	7
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	11
สมมติฐานของการวิจัย	36
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล	39
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40

5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	65
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	65
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	66
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	66
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	66
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	67
	การวิเคราะห์ข้อมูล	67
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	ข้อเสนอแนะ	76
	บรรณานุกรม	78
	ภาคผนวก	82
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	94

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	43
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกเป็นรายด้าน	45
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมินผู้รับบริการ	46
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	48
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผนการพยาบาล	50
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	52
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมินผลการพยาบาล	54

9	เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกเป็นรายด้าน	56
10	เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามกลุ่มอายุ ..	57
11	เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม สถานภาพสมรส	59
12	เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา	60
13	เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม กลุ่มประสบการณ์การทำงาน	61

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้ความรู้ในสาขาการแพทย์ การพยาบาลและการสาธารณสุข มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายและรวดเร็ว มีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของพยาบาล ซึ่งขยายขอบเขตกว้างขวางมากขึ้น หากพยาบาลไม่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน เพื่อการพัฒนาตัวเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว ย่อมทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริการพยาบาลและวิชาชีพพยาบาลด้วย จากความเจริญก้าวหน้าทางด้านการศึกษา เทคโนโลยีเกี่ยวกับการแพทย์ ทำให้บุคลากรทางการพยาบาลขาดความรู้และทักษะ ในการใช้เครื่องมือปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งจะปฏิเสธไม่รับรู้ก็คงเป็นไปไม่ได้ จึงต้องมีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความชำนาญความเข้าใจในเครื่องมือ นั้น ๆ เพื่อป้องกันการผิดพลาดใด ๆ ที่เกิดขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นอยู่กับ การพัฒนาบุคลากรโดยเน้นเรื่องการฝึกอบรม การประชุมสัมมนาวิชาการเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน (สมคิด แก้วสนธิ. 2520 : 9 - 12)

การศึกษาต่อ การจัดแหล่งบริการความรู้ด้านวิชาการ เนื่องจากว่าการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ใดก็ตาม ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ๆ ไป ความรู้ความชำนาญย่อมลดลง การทำงานจำเจ อยู่เสมอ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่าย การได้รับการฝึกอบรมพบปะกับบุคคลอื่น ๆ จะช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ (เทวี เศรษฐภักดี. 2536 : 108)

ดังนั้นการได้รับการสนับสนุน การศึกษาต่อได้รับการฝึกอบรมซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวทั้งภายใน ภายนอกสถาบัน การเปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน จะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น กิจกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่สถาบันการทำงานควรพิจารณาเน้นการ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สาธร. 2519 : 166)

การส่งเสริมให้มีการศึกษาและการอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ของบุคลากรให้ดีขึ้น เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าหลังไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่ง

บุคลากรไปศึกษาอบรม สัมมนาหรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติมหรือส่งไปดูงานก็ได้

การส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์บาลมีการศึกษาอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย ทั้งด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านการประเมินผลการพยาบาล ทั้งเป็นการยกฐานะการพัฒนาวิชาชีพพยาบาล การศึกษาต่อเนื่อง การอบรม การสัมมนา จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพ เพราะการศึกษอบรมสัมมนาจะทำให้พยาบาลทันสมัยต่อเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันและความก้าวหน้าต่าง ๆ ของวิชาชีพพยาบาล พยาบาลจะต้องสำนึกว่าการศึกษา อบรม สัมมนาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นตลอดการปฏิบัติงานในการพัฒนาและคงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรศึกษาความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากว่า "ถ้าหน่วยงานใดมีโอกาสและกำลังสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา อบรม สัมมนา เพิ่มเติม" และการให้โอกาสแก่ข้าราชการ เพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้และทักษะ จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานชำนาญงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้นและมีโอกาสที่จะเลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย (ภิญโญ สาร. 2519 : 325)

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของพยาบาล โดยวิเคราะห์ตามตัวแปร ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ทำให้ทราบพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
2. ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเฉพาะทางและเป็นแนวทางการจัดอบรม การจัดประชุมวิชาการ การสัมมนา เพื่อเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ในส่วนที่พบว่ามีน้อยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในส่วนที่ติดอยู่แล้วให้คงรักษาระดับนั้นไว้และพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ศึกษาเฉพาะด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการประเมินผลการพยาบาล
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำนวน 245 คน ได้แก่
 - 2.1.1 พยาบาลวิชาชีพ 140 คน
 - 2.1.2 พยาบาลเทคนิค 105 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรทั้งสองกลุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย จำนวน 100 คน ได้แก่
 - 2.2.1 พยาบาลวิชาชีพ 50 คน
 - 2.2.2 พยาบาลเทคนิค 50 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่ง

- 1) พยาบาลวิชาชีพ
- 2) พยาบาลเทคนิค

3.1.2 อายุ

- 1) 20 – 30 ปี
- 2) 31 – 45 ปี
- 3) 46 ปีขึ้นไป

3.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส

3.1.4 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) 1 – 5 ปี
- 1) 6 – 10 ปี
- 2) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านการประเมินผู้รับบริการ

3.2.2 ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล

3.2.3 ด้านการวางแผนการพยาบาล

3.2.4 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

3.2.5 ด้านการประเมินผลการพยาบาล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคคลซึ่งสำเร็จการศึกษาพยาบาลและผดุงครรภ์ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ให้คำแนะนำ ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย ภายในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
2. พยาบาลเทคนิค หมายถึง บุคคลซึ่งจบการศึกษาผู้ช่วยพยาบาลและปฏิบัติงานด้านการพยาบาลอย่างน้อย 2 ปี และลาศึกษาต่อในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างต่อเนื่องติดต่อกัน ทางด้านการพยาบาล ตลอดระยะเวลา 2 ปี
3. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความปรารถนาของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าที่จะได้รับความรู้และทักษะหรือประสบการณ์ต่าง ๆ จากการศึกษาต่อเนื่องทางวิชาชีพพยาบาลหรือจากการจัดโครงการอบรม การจัดประชุม สัมมนาหรือการจัดหลักสูตรเฉพาะทาง เพื่อพัฒนาความสามารถที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน
4. การประเมินผู้รับบริการ หมายถึง การแสวงหาและพิจารณาเกี่ยวกับข้อมูลของผู้รับบริการ ซึ่งการดำเนินงานเริ่มต้นด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการอย่างมีระบบ และมีมาตรฐาน ซึ่งต้องอาศัยความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์และการตรวจร่างกายและนำข้อมูลมาจัดเรียงเป็นหมวดหมู่ที่มีความสัมพันธ์กัน
5. การวินิจฉัยการพยาบาล หมายถึง การตัดสินใจหรือการสรุปปัญหาและสาเหตุ ซึ่งได้จากการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล การดำเนินงานในขั้นตอนนี้ค่อนข้างจะสำคัญ ต้องอาศัยความรู้ความคิดที่เป็นเหตุผลและตัดสินใจของการพยาบาลอย่างชัดเจน การวินิจฉัยการพยาบาล เริ่มต้นโดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จากขั้นตอนการประเมินผู้รับบริการ การวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลพื้นฐานกับกรอบแนวคิดหรือความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการ
6. การวางแผนการพยาบาล หมายถึง การวางแผนกิจกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการพยาบาลที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเริ่มต้นจากข้อวินิจฉัยการพยาบาลโดยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ปัญหาที่มีความสำคัญจะได้รับการแก้ไขโดยเร็ว

7. การปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การนำแผนการพยาบาลที่วางไว้มาปฏิบัติ การดำเนินงานอาศัยความรู้และทักษะเกี่ยวกับเทคนิคการพยาบาลหรือกิจกรรมการพยาบาล และศิลป์ของการปฏิบัติการพยาบาล เมื่อได้ปฏิบัติตามกิจกรรมการพยาบาลตามที่กำหนดแล้ว พยาบาลจะต้องบันทึกผลการปฏิบัติการพยาบาลแต่ละครั้งลงในบันทึกการพยาบาล ผลการปฏิบัติการพยาบาลจะบันทึกในรูปของพฤติกรรมของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงภายหลังได้รับการพยาบาล

8. การประเมินผลการพยาบาล หมายถึง การประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของกิจกรรมการพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการ หรือการตรวจสอบคุณภาพกิจกรรมพยาบาลที่มีต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการ การประเมินผลการพยาบาลจะกระทำโดยการเปรียบเทียบข้อมูลของพฤติกรรมผู้รับบริการที่เกิดขึ้นภายหลังจากการได้รับการพยาบาล

9. โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า หมายถึง สถานพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีภาระหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ และการสาธารณสุขแก่ประชาชนโดยทั่วไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาเรียงลำดับ ดังนี้

1. ประวัติโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี
2. บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานทางการแพทย์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประวัติโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี

สถานที่ตั้ง เลขที่ 206 หมู่ 6 ถนนนนทบุรี 1 ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีเนื้อที่ 21 ไร่ 1 งาน 90 ตารางวา

ประวัติความเป็นมา เดิมเป็นวัดร้างชื่อ "วัดเทพอรุณมั่งคั่ง" (วัดหัวเมือง) เริ่มก่อตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. 2500 เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 24 มิถุนายน พ.ศ. 2500 ชื่อ "โรงพยาบาลนนทบุรี" และต่อมาได้รับการเปลี่ยนชื่อใหม่เมื่อ พ.ศ. 2532 ชื่อโรงพยาบาล "พระนั่งเกล้า" เป็นโรงพยาบาลของรัฐบาล เป็นโรงพยาบาลทั่วไปและเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดนนทบุรี อยู่ในความรับผิดชอบของกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีนายแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นหัวหน้า ขึ้นตรงต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นสถานบริการที่รักษาผู้ป่วย 140 - 400 เตียง (ไม่เกิน 500 เตียง)

บุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

ลักษณะของบุคลากรทางการแพทย์

1. พยาบาลวิชาชีพ มีหน้าที่ทั่วไป คือ รับผิดชอบให้บริการ พยาบาลกับผู้ป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรือทุพพลภาพ บัญญาอ่อน ผู้มีครรภ์ ทารก ผู้สูงอายุในโรงพยาบาลหรือสถาบันการรักษาและบำบัดป้องกันการเจ็บป่วยโดยมีหน้าที่หลักคือ

- 1.1 พิจารณาอาการของผู้ป่วยแต่ละคน
 - 1.2 วางแผนและให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง
 - 1.3 สังเกต พิจารณา วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของโรค
 - 1.4 ตัดสินใจให้การช่วยเหลือในกรณีรีบด่วนอย่างถูกต้องและรวดเร็ว
 - 1.5 บันทึกผลบริการพยาบาล อาการและความเป็นไปของโรค แล้วแจ้งให้แพทย์ทราบเมื่อจำเป็น
 - 1.6 ให้อาหารและให้บริการพยาบาลตามกำหนดเวลา
 - 1.7 หาวิธีป้องกันความพิการและส่งเสริมฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยให้กลับสู่สภาพปกติให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
 - 1.8 ส่งเสริมให้กำลังใจผู้ป่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพความบกพร่องของร่างกาย
 - 1.9 ควบคุมดูแลการจัดสิ่งแวดล้อมผู้ป่วยให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เรียบร้อยปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
 - 1.10 ป้องกันการแพร่เชื้อโรค สอน แนะนำผู้ป่วยญาติผู้ป่วยและประชาชนถึงวิธีปฏิบัติตนให้ปลอดภัยจากโรค
 - 1.11 วางแผนปรับปรุงงาน มอบหมายงาน ควบคุมดูแล แนะนำและประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. พยาบาลเทคนิค มีหน้าที่รับผิดชอบให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยทั่วไปที่มีปัญหาไม่ซับซ้อน ผู้ป่วยทางจิตมีอาการไม่รุนแรง ผู้ป่วยพักฟื้น มารดา เด็ก ทารกและคนชรา ในการที่จะประเมินวิเคราะห์ปัญหาและให้การช่วยเหลือเบื้องต้น ดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขสบายทั่วไป อาหาร การขับถ่าย การออกกำลังกาย การพักผ่อนและการจัดสิ่งแวดล้อมตามหลักอนามัย นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่รับผิดชอบต่อการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การบันทึกอาการโรค การให้ความร่วมมือในการรักษาพยาบาลในระดับสูงและซับซ้อนในฐานะผู้ช่วยผู้ประกอบโรคศิลป์ แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งสาขากาพยาบาล

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการ

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการในชีวิต บางคนมีความต้องการคล้ายคลึงกัน บางคนแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมของการดำรงอยู่และสภาพทางสังคม ความต้องการของมนุษย์เป็นเรื่องที่ซับซ้อนมาก มีนักวิจัยทางการศึกษาหลายท่านได้พยายามศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ที่แท้จริง ในที่สุดพบว่ามนุษย์โดยทั่วไปนั้นมีความต้องการที่แท้จริงอยู่ 2 ประการ ประการแรกคือ ความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง โดยวิธีการธรรมชาติ ประการที่ 2 คือ ความต้องการที่จะรักษาภาวะการสมดุลทางธรรมชาติของมนุษย์ บ่อยครั้งที่พบว่า ความต้องการของคนนั้นมักถูกกำหนดโดยสังคมให้มนุษย์ที่อยู่ต่างฐานะกันมีความต้องการแตกต่างกัน (สุจิต ศีลารักษ์. 2527 : 25)

วิรุฬ นิลโมจน์ (2530 : 87 - 88) ได้กล่าวถึงความต้องการว่า ในระดับปัจเจกบุคคล ความต้องการหมายถึง สภาพที่เป็นความรู้สึกซึ่งเกิดจากแรงผลักดันของสภาพความไม่สมดุลของภาวะทางจิตและทางกาย และแรงกระตุ้นจากการวิเคราะห์เห็นสภาพที่ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือเติมเต็มในส่วนที่บกพร่องหรือขาดแคลนนั่นให้สมบูรณ์พอที่จะรักษาสภาพความสมดุลของชีวิตให้คงอยู่ได้ ซึ่งการวิเคราะห์นั้นได้อาศัยความรู้และประสบการณ์ ความรู้สึก ประกอบกันอย่างเหมาะสมกับสภาพของแต่ละบุคคล สิ่งที่ทำให้ชีวิตเสียสภาพความสมดุลก็คือปัญหานั้นเอง ปัญหาและความต้องการเป็นสิ่งที่คู่กันและมีความสัมพันธ์กัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ความต้องการก็จะตามมา ไม่ว่าในระดับปัจเจกบุคคลหรือระดับชุมชน เพราะบุคคลก็คือส่วนหนึ่งของชุมชน ทั้งนี้เพื่อรักษาสภาพสมดุลของชีวิตของบุคคลและชุมชนไว้นั่นเอง

โนลล์ (1980 : 84) ได้กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ในสายตาของนักการศึกษาผู้ใหญ่ ซึ่งคล้ายคลึงกับ มาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการในความเจริญงอกงาม ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ ความต้องการได้รับความปลอดภัย ความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์และความต้องการได้รับการยอมรับ

ความต้องการเชิงการศึกษา

ความต้องการขั้นพื้นฐานที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น เป็นความต้องการทั่วไปของมนุษย์อย่างกว้าง ๆ และเป็นความต้องการทางด้านชีววิทยาและจิตวิทยา แต่ความต้องการดังกล่าวก็มีความ

สัมพันธ์เกี่ยวกับความต้องการความรู้และทักษะอย่างมาก ดังตัวอย่างเรื่องความต้องการมีชื่อเสียงและการยอมรับความต้องการด้านความปลอดภัย ไม่ต้องการเสียหน้าต่อหน้าผู้อื่น ความต้องการความสำเร็จสมหวัง แต่สำหรับในด้านการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะนั้น (อุนดา นพคุณ. 2527 : 111 ; อ้างอิงมาจาก โบลล์. 1980) ได้ให้ความหมายและแนวคิดที่สามารถนำไปใช้กับการศึกษาทุกประเภทได้คือ

ความต้องการเชิงการศึกษา หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่บุคคลจะได้เรียนรู้ อันจะได้ส่งผลดีสำหรับตัวเอง ผลดีสำหรับองค์กร หรือเพื่อผลดีของสังคม ความต้องการเชิงการศึกษาที่จริงแล้วก็คือ ช่องว่างระหว่างระดับความสามารถของบุคคลแต่ละคนในปัจจุบันกับระดับความสามารถที่สูงกว่าและที่บุคคล องค์กรหรือสังคมคาดหวังว่าจะต้องมี

ดังนั้น ความต้องการเชิงการศึกษาก็คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคล (องค์กรหรือสังคม) ต้องการจะให้บุคคลเป็นกับสิ่งที่บุคคลเป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน ความต้องการเชิงการศึกษานี้ อาจจะเป็นเรื่องกว้าง เช่น ถ้าหากปฏิบัติงานในบริษัทแห่งหนึ่งกำลังจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบ โดยนาระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ ความจำเป็นทางการศึกษาของบุคคลภายในองค์กร และองค์กรเองก็อาจจะต้องการเรียนรู้เรื่องระบบคอมพิวเตอร์ ความต้องการเช่นนี้จะ เป็นความต้องการที่เฉพาะเจาะจง ความต้องการเชิงการศึกษานี้ ถ้าหากบุคคลแต่ละคนมีความสามารถที่จะวิเคราะห์ แยกแยะ และทำให้เฉพาะเจาะจงได้ เพื่อทำความเข้าใจแก่ตัวเองได้แล้ว เขายังจะมีแรงกระตุ้นที่จะเรียนรู้และถ้าหากความต้องการของบุคคล องค์กรและสังคมสอดคล้องกัน การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้น

ผลสืบเนื่องจากการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้น ก่อให้เกิดความรู้และทักษะ ซึ่งมีนักการศึกษากล่าวถึงความรู้และทักษะหลายท่าน ได้แก่

บลูม (1956 : 89 - 96) ได้อธิบายความหมายของ "ความรู้" หมายถึง พฤติกรรม และสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเน้นการจำ ไม่ว่าจะเป็นการระลึกถึงหรือระลึกได้ก็ตาม เป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสารต่าง ๆ เหล่านั้น จนกระทั่งพัฒนาไปสู่เรื่องที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นต่อไป โดยความรู้นี้อาจแบ่งออกเป็นความรู้เฉพาะสิ่ง ความรู้ในเรื่องระเบียบการและความรู้เรื่องสากล เป็นต้น

สัทันท์ สลโกสม (2524 : 4) ได้กล่าวถึงความรู้ว่า หมายถึง ความสามารถในการคงไว้รักษาไว้ซึ่งข้อเท็จจริง เรื่องราวรายละเอียดต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ทั้งมวลของผู้เรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากร เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญ การปฏิบัติภารกิจขององค์การจะประสบผลสำเร็จหรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การนั้น ผู้บริหารจึงต้องตระหนักและดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเสมอ

สมพงษ์ เกษมสิน (2513 : 531) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น / ซึ่งสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 3 - 4) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและความสามารถเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสมาน รังสิโยภุณย์ (2528 : 82) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดและวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลา เพราะระยะเวลาและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ โทบิน และคนอื่น ๆ (1974 : 3) ได้ให้ทัศนะในการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นความพยายามที่จะส่งเสริมปรับปรุงความสามารถและความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้อาจจะเป็นชนิดที่เป็นพิธีการ และไม่เป็นพิธีการ และต้องเป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องกันไป อาจะจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานนั้นก็ได้

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ บุคลากรนอกจากจะต้องเป็นผู้รู้ในวิชาสามัญของตนเองอย่างดีแล้ว ยังต้องรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ อย่างดีอีกด้วย การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น

แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานบุคคล องค์การใดหรือหน่วยงานใดรับคนเข้ามาแล้ว ย่อมถือว่าเป็นคนขององค์การเพราะคนจะเป็นจักรกลที่สำคัญ เป็นผู้ดำเนินการ เป็นผู้จัดการ เป็นนักบริหาร การปฏิบัติงานให้แก่องค์การนั้น จะต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นได้จะต้องได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาความรู้ ความชำนาญให้เกิดทักษะ สนองตอบตามนโยบายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ หน่วยงานต่าง ๆ จะบริหารเพื่อให้บรรลุเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การนั้นนั่นเองว่า การดำเนินการบริหารงานจะพบแต่อุปสรรคนานาประการ เพราะพนักงานเหล่านั้นขาดทักษะ ขาดความรู้ความสามารถ ขาดการแนะนำหรือชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานตามที่องค์การได้มีนโยบายวางแผนและโครงการเอาไว้ ดังนั้นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์การก็เพื่อสร้างทักษะประสบการณ์ เรียนรู้ เพื่อที่ตอบสนองนโยบายขององค์การได้

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิด

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ เสถียร เหลืองอร่าม (2533 : 73 - 74)

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานและสำนักคิดว่าตนกำลังกระทำอะไรอยู่ในขณะนี้ของหน่วยงานหรือองค์การ
2. ช่วยการประหยัดทั้งงาน ทั้งเงิน ทั้งวัตถุและอุปกรณ์ เครื่องใช้ในสำนักงานหรือองค์การได้เป็นอย่างดี และทั้งเวลาด้วย เพราะว่าเมื่อพัฒนาบุคลากรดีย่อมหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานซ้ำและซ้อนกันได้เป็นอย่างดี
3. ช่วยให้ผู้บุคลากรทุกคนเมื่อได้พัฒนาแล้ว ลดช่องว่างและเตรียมตัวเพื่อเข้าไปดำรงตำแหน่งที่ว่างตามสายงานของบุคคลและตำแหน่งนั้น ๆ
4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของหัวหน้างานได้เป็นอย่างดีและช่วยแรงงานร่างกายของผู้เป็นหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี
5. ช่วยการกระตุ้นเตือนในโอกาสก้าวหน้าของตนเอง ที่จะเลื่อนไปยังตำแหน่งสูงขึ้น

6. ช่วยในการรับรู้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ที่จะช่วยให้งานดำเนินไปโดยรวดเร็ว อาทิเช่น เครื่องคอมพิวเตอร์และสื่อสารแบบไร้สายเรเซอร์ ฯลฯ

7. ช่วยการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายบริหารงานและฝ่ายพนักงานได้เป็นอย่างดี

8. ช่วยสร้างความสัมพันธ์โดยการกำหนดบทบาทให้ผู้ได้เข้าการพัฒนาแต่ละบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของการพัฒนาโดยทั่วถึงกัน

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญ ต้องอาศัยทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่มาช่วยกันสนับสนุน แต่ในบรรดาทรัพยากรทั้งหลายถือได้ว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการที่จะบำรุงรักษาคนให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องนำเอากระบวนการพัฒนาบุคลากรมาใช้เพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง และได้ผลตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการประหยัดวัสดุ อุปกรณ์และคน

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ ความรู้ความชำนาญย่อมลดลง การทำงานจำเจอยู่เสมอ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่าย การได้รับการฝึกอบรม พบปะกับบุคคลอื่น ๆ จะช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและมีกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อ ได้รับการฝึกอบรมซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การเปิดโอกาสได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกันจะทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น กิจกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่สถาบันควรพิจารณาดำเนินการเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญโญ สาร. 2526 : 161)

ความจำเป็นอีกประการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ก็เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ เช่น ความหวังของสังคมหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งและรวดเร็ว ทำให้เกิดความสับสนและขัดแย้ง (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. 2534 : 15)

การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล เพราะเป้าหมายขององค์การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ตลอดจนช่วยส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อีกด้วย (ทวีรุณ หอมเย็น. 2526 : 36)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร

ประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 237 - 242) กล่าวถึงการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาบุคลากรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. บุคคล ประกอบด้วย

1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่แต่ละบุคคลก่อน

1.2 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญและให้การช่วยเหลือ

สนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจและการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ (สงวน สิทธิลิขสิทธิ์, 2523 : 3)

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพและพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนา

4. การสื่อสารและการประสานงาน ทั้งการจัดที่ดีจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบายและข้อความที่เสริมสร้างเจตคติความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจและความมีน้ำใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ และ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 192) กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการวางแผนงานและโครงการเพื่อเป็นแนวปฏิบัติ การวางแผนต้องจัดเตรียมอย่างรอบคอบ ยึดหลักประหยัด นอกจากนี้ ระวี เนตรโพธิ์แก้ว (2528 : 26) ได้ให้ทัศนะถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากรว่า จะต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

บิชอป (1979 : 4 - 8) เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการ การหาความต้องการการพัฒนาเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุด ตัวบุคลากรเองต้องมีความต้องการการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสนใจต่อการพัฒนาตนเอง

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ทราบความต้องการของบุคลากรโดยรวม

3. การพัฒนา เป็นขั้นการแสวงหากลวิธีแก้ไขปรับปรุงตามความต้องการของบุคลากร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอนหรือการทำงานของบุคลากร เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายและการเผยแพร่ข่าวสาร เป็นต้น

4. ความเป็นไปได้ ความเป็นไปได้ของโครงการการศึกษาได้โดยการวิจัยศึกษาทดลอง และแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้ด้วยดี

5. การนำไปใช้ การนำเอาโครงการไปปฏิบัติโดยเชิงวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองและขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล การประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์และควรมีการประเมินผลทุกระยะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

กระบวนการพัฒนาศูนย์กลางการพยาบาล

กระบวนการพัฒนาศูนย์กลาง หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาอย่างมีระบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาศูนย์กลางไว้อย่างน่าสนใจ เช่น เมธี ปลัณธนันท์ (2529 : 108) เสนอแนวคิดด้วยการจัดโปรแกรมอย่างมีระบบและเป็นกระบวนการ โดยมีขั้นตอนเกี่ยวข้องกันในแผนงาน 6 ขั้นตอนด้วยกัน คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาศูนย์กลางทั้งหมด
5. ดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนาศูนย์กลาง
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

การพัฒนาศูนย์กลางการพยาบาล

วิเชียร ทวีลาภ และคนอื่น ๆ (2531 : 247) ได้ให้ทัศนะว่าการพัฒนาศูนย์กลางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และในการพัฒนาศูนย์กลางการพยาบาลมักเน้นไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ การสอนแนะนำงาน เพื่อให้ได้ผลงานสูงสุด ลดความสิ้นเปลือง วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน พัฒนาให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ฝึกคนให้มีความก้าวหน้า และการขยายตัวของหน่วยงาน แต่ความมุ่งหมายของบุคลากรเองนั้น มักจะมีความต้องการก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง พัฒนาศักยภาพในการทำงาน เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ความมุ่งหมายดังกล่าวจะเป็นเครื่องชี้แสดงให้ผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบจะได้จัดการพัฒนาศูนย์กลางการพยาบาลในหน่วยงานได้แล้ว และควรจัดเรื่องอะไรก่อนหลัง

วินเซนติ (1972 : 153) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาศูนย์กลางการพยาบาลว่าเป็นการวางแผน จัดประสบการณ์ การศึกษาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการพยาบาลและการบริการการพยาบาลเพื่อช่วยให้บุคลากรพยาบาลแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สติเวน (1978 : 28) ได้กล่าวว่าการพัฒนาศูนย์กลางการบริการพยาบาลมีวัตถุประสงค์คือ ต้องการให้บุคลากรปรับปรุงความสามารถในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางช่วยให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคคลใหม่และเก่า สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

สวอนสเบิร์ก (1986 : 47) กล่าวว่า การพัฒนาศูนย์กลางการพยาบาล เป็นการศึกษาศักยภาพของบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิคและวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น

จากความหมายและคำจำกัดความต่าง ๆ ข้างต้น พอสรุปได้ว่าการพัฒนาศูนย์กลางการพยาบาลเป็นกระบวนการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานโดยการจัดประสบการณ์ทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติการพยาบาลและการบริการการพยาบาล เพื่อช่วยให้บุคลากรพยาบาลและ

คนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอด เนื่องจากวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล

ปัจจุบันการศึกษาได้วิวัฒนาการก้าวหน้ามาก ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นมากมายทั้งด้านการศึกษาทั่วไป และการศึกษาวิทยาศาสตร์การแพทย์ บุคลากรทางการพยาบาลควรจะเรียนรู้วิชาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีจริยธรรม เป็นผู้ที่มีบุคลิกวิชาชีพที่ดี เนื่องจากหลักสูตรการศึกษาเปลี่ยนไป ความรู้ในปัจจุบันที่บุคลากรทางการพยาบาลควรจะรู้มีมากมายและไม่อาจเรียนจบได้หมดภายในระยะเวลาของหลักสูตรเพียง 4 ปี และที่สำคัญความรู้ใหม่ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีจะกลายเป็น 2 เท่าของความรู้เดิม ดังนั้นบุคลากรทางการพยาบาลควรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านทักษะการปฏิบัติการพยาบาล และด้านวิชาการ อันจะทำให้มีการปรับปรุงตนเองและปรับปรุงในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น (วิเชียร ทวีลาภ. 2522 : 138) และสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2527 : 74) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลไว้ว่า

1. ช่วยให้การทํางานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริการพยาบาลได้ผลดีมีประสิทธิภาพ และประหยัดขึ้น
2. ลดความผิดพลาดน้อย
3. ลดเวลาในการเรียนให้น้อยลง
4. กระตุ้นให้พยาบาลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของตนเองและของหน่วยงานดังที่มีผู้กล่าวว่า "เพชรพลอยที่ยังไม่เจียรนัย ไม่เป็นนัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ไม่ได้พัฒนานั้นเป็นภัยต่อสังคมยิ่งนัก"

สรุปได้ว่า ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลอันเนื่องจากหลักสูตรได้เปลี่ยนไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพอยู่เสมอ ทำให้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วยอีกทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน บุคลากรทางการพยาบาลควรต้องมีการพัฒนาให้พร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีเสมือนหนึ่งเดิมพลังหรือเชื้อเพลิงที่จะทำให้ดวงประทีปแห่งความรู้ในแต่ละบุคคลได้เจริญพัฒนาไปด้วย

แคสเด็ตเตอร์ (1976 : 281) ได้แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดบทบาท
2. การบริหารแผน เช่น การเลือกผู้เข้ารับการอบรม การจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น
3. การปฏิบัติตามแผน
4. การประเมินผล

ทองกษัตริย์ วัชรโรทยาน (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถาบันจะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรเท่าที่สถานศึกษาพยาบาลได้จัดทำขึ้นนั้นมีตั้งแต่การอนุญาตให้เข้ารับการศึกษาคือทั้งระยะยาวและระยะสั้น การเข้ารับการอบรม สัมมนา และการประชุมวิชาการต่าง ๆ ส่วนวิธีการจัดดำเนินการนั้น มีการสำรวจหาความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เรียน

อรพินทร์ กุลประภา (2524 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยทำการศึกษาจากประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน ผลการวิจัย พบว่า ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันในการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมวิชาการเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัมมนา การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานยังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อยและเห็นว่าควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่จริงนั้นมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ายังปฏิบัติจริงน้อยอยู่ อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มเห็นว่า ควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ

เป็นการเพิ่มความรู้ของบุคลากรให้ดีขึ้น เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่

บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรหรือคนงานไปศึกษาต่อ หรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปดูงานก็ได้ (ภิญโญ สาร. 2519 : 166)

ดังนั้น "ถ้าหน่วยงานใดมีโอกาสและกำลังสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม"

(นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2525 : 23) และการให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะและช่วยให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้นและโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย (ภิญโญ สาร. 2519 : 325)

การส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลมีการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของการปฏิบัติการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย ทั้งทางด้านการป้องกันโรค รักษาพยาบาล ตลอดจนฟื้นฟูสุขภาพ อีกทั้งเป็นการยกฐานะพัฒนาวิชาชีพพยาบาลด้วย การศึกษาต่อเนื่อง จำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพ เพราะการเรียนรู้จะทำให้พยาบาลทันสมัยต่อเหตุการณ์ของโลกปัจจุบัน และความก้าวหน้าต่าง ๆ ของวิชาชีพพยาบาล จะต้องสานักว่าการศึกษาต่อเป็นสิ่งจำเป็นและ เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นตลอดชีวิตการปฏิบัติงานในการพัฒนาและคงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

การจัดแหล่งบริการความรู้

เป็นการพัฒนาบุคลากรในทางหนึ่ง โดยจัดหาตำราทางการพยาบาลประจำตึกผู้ป่วยทุก ๆ ตึกที่ทำการรักษาพยาบาล เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานค้นคว้า อาจจัดในรูปแบบห้องสมุด ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์หลายประการ ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 235) กล่าวว่า

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรได้ศึกษาเรื่องราวที่น่าสนใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร องค์กร และการปฏิบัติงาน

2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

ทั้งนี้ ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณในการจัดหาตำราทางวิชาการหรือข่าวสารต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่และกระตุ้นความสนใจด้านต่าง ๆ ให้เกิดความรู้กว้างขวางในหมู่บุคลากรขององค์กรด้วยกัน การเข้าใจในสิ่งที่ เป็นประโยชน์เหมือนกัน จะช่วยให้วิธีการดำเนินงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้าน

ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล

1. ด้านการประเมินผู้รับบริการ

ด้านการประเมินผู้รับบริการเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวินิจฉัยการพยาบาล ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของผู้รับบริการ ทั้งที่เป็นปัญหาและคาดว่าจะ เป็นปัญหาขอบเขตของการรวบรวมข้อมูลขึ้นกับว่าพยาบาลต้องการประเมินผู้รับบริการใน ฐานะที่เป็นบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน และมีความเชื่อหรือมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้รับบริการ ที่ต้องให้การพยาบาลอย่างไร เพราะจะนำไปสู่การสร้างแบบฟอร์มในการรวบรวมข้อมูล จัดระบบข้อมูล และการบันทึกข้อมูล

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

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พยาบาลต้องมีความรู้เกี่ยวกับชนิดของข้อมูล แหล่งของข้อมูลรวมทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ชนิดของข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมี 2 ชนิด คือ ข้อมูลอัตนัย (Subjective Data) และข้อมูลปรนัย (Objective Data) ไม่ว่าผู้รับบริการจะเป็นบุคคล ครอบครัวหรือชุมชนก็ตาม ข้อมูลอัตนัย เป็นข้อมูลที่ได้จากคำบอกเล่าของผู้รับบริการ บุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือบุคลากรในทีมสุขภาพ ส่วนมากเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาวะสุขภาพ วิธีการดำเนินชีวิต ค่านิยมและความเชื่อต่าง ๆ การบันทึกข้อมูลอัตนัย มักบันทึกในลักษณะคำพูดหรือคำบอกเล่าของผู้รับบริการ

ข้อมูลปรนัย เป็นข้อมูลที่ได้จากการสังเกตหรือได้จากการตรวจวัด เช่น การตรวจร่างกาย การสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคล และปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่ง กระตุ้นต่าง ๆ

แหล่งข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากผู้รับบริการโดยตรงถือเป็นแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ถ้าได้จากแหล่งข้อมูลอื่นเรียกว่าแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เช่น

ข้อมูลที่ได้จากสมาชิกในครอบครัว ผู้รับบริการ ญาติ หรือบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากแฟ้มรายงาน เช่น ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ บันทึกทางการแพทย์ บันทึกประวัติ และการตรวจร่างกายของแพทย์ เป็นต้น

ความรู้และทักษะจำเป็นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับพยาบาลในการรวบรวมข้อมูล ควรประกอบด้วยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ กายวิภาคศาสตร์และสรีรวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ ความเจ็บป่วยและความตาย การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของมนุษย์ ความรู้เกี่ยวกับพยาธิสรีรวิทยา ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ความเชื่อ ศาสนา แบบแผนการดำเนินชีวิต ลักษณะครอบครัวและชุมชน องค์การทางสังคมและเศรษฐกิจ

สำหรับทักษะที่จำเป็นที่จะทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้องเชื่อถือได้ ได้แก่ เทคนิคติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสัมพันธภาพ การสัมภาษณ์ การสังเกต การตรวจร่างกาย การรวบรวมข้อมูลจากบันทึกและรายงานที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ

1.2 การจัดระบบข้อมูล

เมื่อเก็บข้อมูลมาแล้ว จำเป็นต้องมีการจัดข้อมูลให้เป็นระเบียบ การที่จะจัดระบบข้อมูลอย่างไรนั้น ขึ้นกับความเชื่อในกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) เกี่ยวกับผู้รับบริการที่เราต้องให้การพยาบาล แบบฟอร์มรวบรวมข้อมูล และตัวอย่างการจัดระบบข้อมูล

แบบฟอร์มรวบรวมข้อมูล

แบบฟอร์มรวบรวมข้อมูล เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลให้ระบบ ต่อเนื่อง และมีจุดมุ่งหมาย อาจเป็นแบบ Structured Form คือมีช่องไว้ให้กาเครื่องหมาย หรือเขียนข้อความเพียงเล็กน้อย ซึ่งมีข้อดีคือทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว ใช้เวลาน้อย แต่ก็มีข้อเสียคืออาจไม่ครอบคลุมข้อมูลทั้งหมดที่พบในสถานการณ์จริง ส่วนอีกแบบเป็นชนิด Unstructured form ที่มีช่องว่างไว้มากมายภายใต้กรอบแนวคิดกว้าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสูงและใช้เวลานาน แต่มีข้อมูลครบถ้วน ใช้ได้หลายสถานการณ์และสถานการณ์ เพราะเหตุนี้ในแบบฟอร์มจะใช้นบันทึกเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

ไม่ว่าจะเป็นแบบฟอร์มรวบรวมข้อมูลชนิด Structured Form หรือ Unstructured Form ต่างก็มีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ เพศ ศาสนา อาชีพ สภาพสมรส การศึกษา ภูมิลำเนา เป็นต้น

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

3. การตรวจร่างกาย (Examination) ได้จากการตรวจประเมินและทดสอบที่ครอบคลุมถึงร่างกาย จิตใจ อารมณ์

1.3. การบันทึกข้อมูล

ข้อมูลที่ได้มาจะบันทึกลงในแบบฟอร์มรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้น มีดังนี้คือ

- 1) ควรระบุชื่อผู้ป่วยให้ชัดเจนเช่น นาง ก. นาย ข. เพื่อป้องกันการสับสน
- 2) กรณีที่ผู้ป่วยมีประวัติการเจ็บป่วย หรือการรักษายาบาลมาก่อน ควรระบุวันที่ สถานที่ สถานการณ์ และสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อสะดวกต่อบุคลากรอื่นที่จะมาอ่านและผู้ป่วยไม่ต้องเล่าซ้ำ ๆ
- 3) ข้อมูลที่เกี่ยวกับอาการและการรับรู้ของผู้ป่วย ควรเขียนตามถ้อยคำที่ผู้ป่วยบอกไม่ควรเอาคำพูดผู้ป่วยมาแปลความหมายแล้วจึงบันทึก ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ถูกบันทึกลงไปเป็นข้อมูลของผู้ป่วยจริง ๆ ไม่ใช่ข้อมูลที่ถูกวิเคราะห์แล้วซึ่งอาจผิดพลาดได้
- 4) ข้อมูลอาการสำคัญ และเหตุผลที่เข้ารับการรักษานในโรงพยาบาล ควรเขียนสั้น ๆ และเขียนตามคำพูดของผู้ป่วยเป็นหลัก ไม่ควรแปลความหมาย
- 5) ข้อมูลภายใต้หัวข้อประวัติการเจ็บป่วยปัจจุบัน ควรเขียนให้กระชับรัดได้ใจความโดยเริ่มจากการเริ่มต้นของอาการ ลักษณะอาการ ความถี่ของสิ่งที่เกิดตามมาและเหตุผลที่มาโรงพยาบาล
- 6) ถ้ารูปแบบการบันทึกเป็นแบบฟอร์มเปิด กำหนดหัวข้อให้ ให้ขีดเส้นใต้ที่หัวข้อเพื่อสะดวกต่อผู้อื่นในการติดตามข้อมูล
- 7) แยกข้อมูลที่ได้จากผู้ป่วยโดยตรง ออกจากข้อมูลที่ได้จากแหล่งอื่น เพื่อให้ผู้อ่านรู้ว่าข้อมูลใดเป็นข้อมูลจากผู้ป่วย ข้อมูลใดไม่ใช่

- 8) ถ้าแบบบันทึกเป็นข้อรายการ ให้กาเครื่องหมายหน้ารายการหรือเติมคำในช่องว่าง ควรใช้เนื้อที่ว่างที่ทำได้ให้เป็นประโยชน์สูงสุด เพื่อความประหยัด
- 9) ในกรณีที่แบบบันทึกมีช่องว่างท้ายแบบฟอร์ม ให้เขียนข้อคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม ควรใช้ให้เป็นประโยชน์ในการให้รายละเอียดบางประการที่เป็นปัญหาสำคัญที่มีอยู่
- 10) ข้อมูลส่วนการตรวจร่างกายแต่ละระบบไม่ควรใช้คำว่า "Negative" "ปกติ" ควรเขียนเป็นความเรียงว่า ผู้ป่วยบอกอย่างไร และสังเกตหรือตรวจแล้วว่าอวัยวะหรือระบบนั้น ๆ เป็นอย่างไร

ข้อผิดพลาดที่พบได้บ่อยในการประเมินผู้รับบริการ

ข้อผิดพลาดที่พบได้บ่อยในการประเมินผู้รับบริการ การประเมินไม่ครอบคลุม ไม่เที่ยงตรง การเก็บข้อมูลในลักษณะกำกวม คลุมเครือ ไม่ชัดเจน จะได้ข้อวินิจฉัยการพยาบาลไม่ถูกต้อง หรือการสร้างแบบประเมินที่ไม่ได้ทดสอบหรือทดลองใช้ หากความเป็นปรนัยและความเชื่อมั่นของเครื่องมือก่อน ย่อมพบข้อผิดพลาดของข้อมูลที่ประเมินได้เสมอ ข้อผิดพลาดอีกข้อที่พบคือ การรวบรวมข้อมูลรวบยอด ในรูปวงกว้างมากกว่าข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพโดยตรง จะเห็นได้ว่าการประเมินผู้รับบริการ เป็นขั้นตอนที่พยาบาลมุ่งจะรวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพหรือการดำเนินชีวิตตามปกติ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อวินิจฉัยการพยาบาลการวางแผน การพยาบาล การนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติและการประเมินผล การพยาบาลแต่ถ้าพยาบาลสนใจที่จะซักถามผู้รับบริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยไม่สนใจเกี่ยวกับปฏิกิริยาที่แสดงออกของผู้รับบริการหรือความบกพร่องเกี่ยวกับการสื่อสาร อาจทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่ถูกต้องครบถ้วน ดังนั้นจึงควรใช้เทคนิคต่าง ๆ ประกอบการประเมินร่วมไปด้วย และต้องบันทึกข้อมูลให้อ่านเข้าใจง่ายจะช่วยให้การประเมินข้อมูลเพิ่มเติม ในทุกขั้นตอนของการพยาบาลประสบผลสำเร็จด้วยดี

2. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล

ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล เป็นขั้นตอนที่วิเคราะห์ แปลและสรุปข้อมูลที่รวบรวมมาได้จากขั้นตอนการประเมินผู้รับบริการ เพื่อให้ทราบถึงภาวะสุขภาพหรือการตอบสนองของบุคคลที่นำไปสู่การวางแผนการพยาบาล ซึ่งเป็นขั้นตอนต่อไปของการพยาบาล

การวินิจฉัยการพยาบาล

การวินิจฉัย เป็นกระบวนการทางความคิดที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ การวิเคราะห์คือการจำแนก แยกแยะออกเป็นส่วนย่อย ๆ ต่างจากการสังเคราะห์ ที่เป็นการรวมส่วนย่อยเข้าด้วยกัน ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จำเป็นต้องใช้ทักษะทางความคิด หลายอย่างได้แก่

- 1) การใช้เหตุผลทั้งเชิงอุปนัยและนิรนัย การใช้เหตุผลเชิงอุปนัย เป็นการหาความรู้จากส่วนย่อย ส่วนการใช้เหตุผลเชิงนิรนัย เป็นการหาข้อมูลย่อยมาสืบสนับสนุนข้อความรู้ หรือสมมติฐานที่เราตั้งไว้
- 2) การคิดอย่างมีเหตุผล เป็นการพิจารณาข้อมูลและคำอธิบายปรากฏการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ก่อนตัดสินใจหรือสรุปความเห็น
- 3) การตัดสินใจ เป็นการเลือกสิ่งที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่สำคัญคือ ความเป็นตัวของตัวเอง ความเป็นเหตุเป็นผล และความมีสติ
- 4) การเป็นปรนัย คือการไม่ลำเอียง ไม่ใช้ความรู้สึก ค่านิยม และความเชื่อเฉพาะตน ในการสรุปหรือตัดสินใจสิ่งหนึ่งสิ่งใด

การวินิจฉัยการพยาบาล มี 3 ขั้นตอน คือการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูล การกำหนดภาวะสุขภาพหรือการตอบสนองของผู้รับบริการ และกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาล

2.1 การดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูล

เป็นขั้นตอนของการแปลความหมายข้อมูล โดยเปรียบเทียบข้อมูลกับมาตรฐาน และจัดกลุ่มข้อมูลให้เข้าพวกเดียวกัน เป็นกิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่องกันไป

การเปรียบเทียบข้อมูลกับมาตรฐาน มาตรฐานหรือปกติวิสัยเป็นกฎ โมเดล แบบแผนการตรวจวัด ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป มาตรฐานที่ใช้สำหรับเปรียบเทียบข้อมูลทางการพยาบาลมีมากมาย เช่น การเจริญเติบโต การตรวจทางห้องปฏิบัติการ มาตรฐานของสารอาหาร ที่ควรได้รับในแต่ละวัน ในขณะที่เปรียบเทียบข้อมูล พยาบาลต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับสรีรวิทยา จิตวิทยา สังคมวิทยา ประสบการณ์รวมทั้งคำนึงถึงความเชื่อถือได้ และความสอดคล้องของ มาตรฐานที่ใช้ ข้อควรระวังเกี่ยวกับการเปรียบเทียบข้อมูลกับมาตรฐาน คือ สิ่งที่พยาบาลมองว่าปกตินั้นอาจแตกต่างจากผู้รับบริการมอง ขึ้นกับความคาดหวัง วัฒนธรรม ค่านิยม ของผู้รับบริการ ดังนั้นต้องนำปัจจัยและเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาไปด้วย

การจัดกลุ่มข้อมูล เป็นการใช้กระบวนการความคิดของการหาความสัมพันธ์ระหว่างความจริงกับสิ่งที่พบ จัดว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการสังเคราะห์ ต้องใช้พื้นฐานความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ประสบการณ์การพยาบาลในการจัดกลุ่มข้อมูล พยาบาลอาจใช้หน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล หรือรายการการวินิจฉัยการพยาบาลเป็นแนวทางในการจัดกลุ่มข้อมูล และเมื่อจัดกลุ่มข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จำเป็นต้องตรวจสอบอีกครั้งว่ามีข้อมูลครบถ้วนเพียงพอที่จะระบุแบบแผนของข้อมูลในกลุ่มนั้น ๆ หรือไม่ หรือมีความขัดแย้งกัน อาจต้องย้อนกลับไปตรวจสอบความถูกต้องในขั้นตอนต่าง ๆ ใหม่

2.2 การกำหนดภาวะสุขภาพ

ภายหลังการจัดระบบข้อมูล เปรียบเทียบข้อมูลกับมาตรฐาน จัดกลุ่มข้อมูลในขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูล พยาบาลสามารถกำหนดภาวะสุขภาพได้อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ไม่มีปัญหาในขณะนี้ มีภาวะสุขภาพดี การวินิจฉัยการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับข้อนี้ ได้แก่การวินิจฉัยภาวะสุขภาพดี พยาบาลมีบทบาทช่วยผู้รับบริการให้คงภาวะสุขภาพดี หรือส่งเสริมให้มีสุขภาพดียิ่งขึ้น
2. ไม่มีปัญหาในขณะนี้ แต่คาดว่าจะเกิดปัญหาสุขภาพขึ้นเพราะพบปัจจัยเสี่ยง การวินิจฉัยการพยาบาลเช่นนี้พบได้ทั่วไป ทั้งในสถานการณ์การดูแลผู้รับบริการที่มีภาวะสุขภาพดีและมีความเจ็บป่วย ตัวอย่างเช่น "เสี่ยงต่อการติดเชื้อ" "เสี่ยงต่อการขาดสารอาหาร"
3. มีปัญหาเกิดขึ้นในขณะนี้ เป็นปัญหาสุขภาพ การวินิจฉัยการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับข้อวินิจฉัยภาวะเจ็บป่วย พบได้ในผู้บริการทุกคนที่อยู่รักษาในโรงพยาบาล

2.3 การกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาล

ขั้นตอนสุดท้ายของการวินิจฉัยการพยาบาลนี้ เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ แบ่งเป็น 4 กลุ่มได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับพยาธิสรีรวิทยา ปัจจัยที่เกี่ยวกับการรักษา ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรม ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์ การค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพที่สำคัญมาก เพราะทำให้พยาบาลทราบแนวทางในการให้การพยาบาลเพื่อแก้ไขหรือส่งเสริมภาวะสุขภาพนั้น การกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาลมีโอกาสเป็นไปได้รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

แนวทางในการเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล

การเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล ต้องอาศัยทักษะทางความคิดที่ต้องฝึกบ่อย ๆ เมื่อชำนาญขึ้นก็จะสามารถเขียนข้อวินิจฉัยได้ง่าย เพื่อลดความยุ่งยากสับสน

- 1) ใช้ข้อความที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพ ไม่ใช่ความต้องการการรักษายาบาล
ความต้องการการรักษายาบาลเช่น "ต้องการสารอาหารเพิ่มขึ้น"

ปรับเป็น "ได้รับสารอาหารไม่เพียงพอ"

- 2) ใช้ "เนื่องจาก" เชื่อมข้อความข้อวินิจฉัยการพยาบาล
- 3) ใช้ข้อความที่ไม่เสี่ยงต่อความผิดทางกฎหมาย

ไม่ควรใช้ข้อความที่ไม่เหมาะสม เสี่ยงต่อความผิดทางกฎหมาย เช่น
"เสี่ยงต่อผิวหนังเสียหายที่เนื่องจากไม่ค่อยได้รับการพลิกตัว ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้ป่วยไม่ได้รับการ
เอาใจใส่และการพยาบาลที่เหมาะสม"

3. ด้านการวางแผนพยาบาล

ด้านการวางแผนพยาบาลเป็นขั้นตอนที่ 3 ของการพยาบาลต่อการวินิจฉัย
การพยาบาล การวางแผนการพยาบาลนี้ พยาบาลจะต้องนำความรู้ทางการพยาบาลและทฤษฎีที่
เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการ การวางแผน
พยาบาลประกอบด้วยขั้นตอนย่อย คือ การลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดจุดมุ่งหมาย
การพยาบาล การกำหนดเกณฑ์ประเมินผลของการพยาบาล การกำหนดกิจกรรมการพยาบาลและ
การเขียนแผนการพยาบาลเฉพาะสำหรับผู้รับบริการแต่ละราย

การลำดับความสำคัญของปัญหา

จากการประเมินผู้รับบริการทำให้ทราบว่า มีปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือจาก
พยาบาลในเรื่องใด ซึ่งปัญหาที่ได้จากการประเมินพอจะแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ
ปัญหาที่เกิดขึ้นและคุกคามผู้รับบริการขณะประเมิน และปัญหาที่เสี่ยงต่อการเกิดขึ้นในอนาคต

ในสภาพที่เป็นจริงนั้น การให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อปัญหาของผู้รับบริการ
ทุกปัญหาในขณะเดียวกัน ย่อมเป็นไปไม่ได้ ดังนั้นจึงต้องมีหลักในการพิจารณาว่า ปัญหาใดมีความ
สำคัญมากที่สุด หรือปัญหาใดเป็นปัญหาเร่งด่วนที่พยาบาลพึงตระหนักและให้การพยาบาลก่อน

สำหรับแนวทางในการพิจารณาเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา พอสรุปได้เป็น
5 ประการ ซึ่งจะเลือกแนวทางใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทของผู้รับบริการและนโยบายของสถาบัน
ที่ให้บริการสุขภาพนั้น ๆ ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดของแนวทางการพิจารณาทั้ง 5 ประการ
ดังต่อไปนี้

1) พิจารณาตามลักษณะของปัญหา

โดยพิจารณาปัญหาที่คุกคามต่อชีวิตก่อนปัญหาอื่น อาจแบ่งระดับความรุนแรงของปัญหาออกเป็น 3 ลำดับ

ลำดับ 1. ปัญหาที่ต้องการการพยาบาลทันที ถ้าปล่อยทิ้งไว้ผู้รับบริการอาจเสียชีวิต เสียอวัยวะหรือพิการ อาจจะเป็นปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นหรือมีโอกาสเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างมาก

ลำดับ 2. ปัญหาที่ต้องการพยาบาลรีบด่วน ถ้าไว้นานอาจเกิดปัญหารุนแรงขึ้น

ลำดับ 3. ปัญหาที่ต้องการการพยาบาลแต่รอได้ การดำเนินของปัญหาเป็นอย่างช้า ๆ

2) พิจารณาตามหลักการทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ

แนวคิดที่นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา คือบันไดความต้องการของบุคคลของมาสโลว์ ซึ่งได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น

โดยเริ่มจากฐานไปสู่ยอด คือความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการสมปรารถนาในชีวิต อาจกล่าวได้ว่าถ้าความต้องการทางด้านร่างกายซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานเหล่านี้ยังไม่ได้รับตอบสนอง บุคคลอาจยังไม่ต้องการหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการในขั้นสูงขึ้นไปได้

คาริช (Karish) ได้ปรับบันไดความต้องการของมาสโลว์ให้ละเอียดยิ่งขึ้น โดยแบ่งความต้องการทางด้านร่างกายเป็น 2 ส่วน คือ ความต้องการเพื่อความอยู่รอดและความต้องการได้รับการกระตุ้น ซึ่งเป็นการสะดวกยิ่งขึ้นสำหรับการพยาบาล ในการเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาของผู้รับบริการ

ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการ อาหาร อากาศ น้ำ การควบคุมอุณหภูมิร่างกาย การขับถ่าย การพักผ่อน

ความต้องการได้รับการกระตุ้น ได้แก่ การมีกิจกรรม เช่น ผู้รับบริการที่นอนพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลนาน ๆ และต้องนอนอยู่เฉยๆบนเตียง มักจะมีความต้องการเปลี่ยนกิจกรรมสามารถกระทำได้นับเพียงน้อย ๆ เพื่อระงับความรู้สึกอยากลุกจากเตียง

3) พิจารณาตามความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้รับบริการ

ใช้มากในสภาพการณ์ที่ไม่มีปัญหาคุกคามต่อชีวิต เช่น ผู้ที่เจ็บป่วยเรื้อรัง ประชากรในชุมชน ปัญหาของครอบครัว เป็นต้น โดยคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับภาวะสุขภาพ ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

ในการแก้ปัญหานั้น ทั้งพยาบาลและผู้รับบริการต้องร่วมมือกันในการหาทางแก้ปัญหา ดังนั้น ผู้รับบริการจึงย่อมมีความสำคัญในการกำหนดปัญหา แต่จะมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดขึ้นกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้รับบริการ

4) พิจารณาตามแผนการดูแลสุขภาพโดยส่วนรวม

การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ต้องจัดให้สอดคล้องกับบุคลากรในทีมสุขภาพคนอื่น ๆ

5) พิจารณาตามทรัพยากรที่มีอยู่

ในกรณีมีพยาบาลน้อยผู้รับบริการมาก การให้การพยาบาลจะมุ่งแก้ปัญหาทางด้านร่างกายเป็นส่วนใหญ่ ให้จัดลำดับความสำคัญของปัญหาทางร่างกายมาก่อน

3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการพยาบาล

เมื่อได้ลำดับความสำคัญของปัญหาแล้ว ในขั้นต่อไปพยาบาลต้องพิจารณา กำหนดจุดมุ่งหมายการพยาบาลในแต่ละปัญหาหรือข้อวินิจฉัยการพยาบาล

จุดมุ่งหมาย เป็นข้อความที่แสดงถึงความคาดหวังพฤติกรรมของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นผลเนื่องจากการพยาบาล โดยมุ่งหมายจะเขียนอย่างกว้าง ๆ เป็นนามธรรมไม่สามารถวัดได้ แต่จะเป็นพื้นฐานในการประเมินความก้าวหน้าของผู้รับบริการ การจะเขียนจุดมุ่งหมายกี่ข้อเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของผู้รับบริการหนึ่งข้อนั้น ไม่มีกฎแน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับข้อวินิจฉัยการพยาบาลข้อนั้นด้วย สะท้อนถึงปัญหาอย่าเฉพาะเจาะจงเพียงใด จุดมุ่งหมายอาจมีจุดมุ่งหมายเดียวหรือถ้าข้อวินิจฉัยการพยาบาลข้อนั้นค่อนข้างกว้างจุดมุ่งหมายก็อาจมีได้มากกว่า 1 จุดมุ่งหมาย เพื่อให้สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงของผู้รับบริการได้อย่างครอบคลุม

วัตถุประสงค์ในการเขียนจุดมุ่งหมายการพยาบาล

- 1) เป็นแนวทางในการวางแผนการพยาบาล
- 2) เป็นแนวทางในการสร้างเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติการพยาบาลที่ให้กับผู้รับบริการตามแผนที่วางไว้

3.3 การกำหนดเกณฑ์ประเมินผล

การกำหนดจุดมุ่งหมายการพยาบาล ทำให้พยาบาลเห็นแนวทางในการให้การพยาบาล แต่จะยังไม่สามารถมองเห็นขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ที่ต้องการให้เกิดกับผู้รับบริการอย่างชัดเจนนัก ทั้งยังไม่สามารถนำไปประเมินผลการพยาบาลได้ ดังนั้นในขั้นต่อไปพยาบาลจึงต้องระบุเกณฑ์ประเมินผลการพยาบาลไว้ด้วย

เกณฑ์ประเมินผล หมายถึง มาตรฐานที่ใช้ในการวัดหรือประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมพยาบาลที่ทำให้ผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

วัตถุประสงค์ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล

- 1) กำหนดช่วงเวลาที่จะปฏิบัติการพยาบาล
- 2) ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินว่าผู้รับบริการมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
- 3) ช่วยให้ผู้รับบริการและพยาบาลมีความรู้สึกรู้ว่าได้ประสบความสำเร็จร่วมกัน

3.4 การกำหนดกิจกรรมการพยาบาล

การกำหนดกิจกรรมการพยาบาล (Nursing Order) หมายถึงการกำหนดเทคนิคหรือวิธีปฏิบัติการพยาบาลตามหลักการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาและช่วยเหลือผู้รับบริการให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทิศทางที่บ่งบอกไว้ในจุดมุ่งหมายการพยาบาล

การกำหนดกิจกรรมการพยาบาลนั้น พยาบาลจะต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับหลักการทางวิทยาศาสตร์ของแต่ละเทคนิคการพยาบาล เพื่อตัดสินใจว่าเทคนิคการพยาบาลหรือวิธีพยาบาลใดเหมาะสมในการแก้ปัญหาแต่ละเรื่อง

ในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมการพยาบาล พยาบาลจะต้องยึดหลักที่ว่า กิจกรรมการพยาบาลนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพปลอดภัย รวดเร็ว ประหยัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ บรรลุจุดมุ่งหมายการพยาบาล และมุ่งประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นสำคัญ

ประเภทของกิจกรรมการพยาบาล

กิจกรรมการพยาบาลต้องกำหนดให้ครอบคลุมหน้าที่หลักของการพยาบาลทั้ง

4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคลดภาวะแทรกซ้อน ให้การรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพ ประเภทของกิจกรรมการพยาบาล เพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการมี

5 ประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

1. ให้การดูแล เช่น ดูแลความสะอาดของผิวหนัง ปาก ฟัน เล็บ
2. ให้ความช่วยเหลือ เช่น ให้อาหารทางสายยางในกรณีที่ผู้ป่วยรับประทานอาหารทางปากไม่ได้ ช่วยพยุง ช่วยในการบริหารกล้ามเนื้อ เป็นต้น
3. ให้บริการ เช่น จัดสิ่งแวดล้อมให้ใหม่ นวดหลังและกล้ามเนื้อให้ ปกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อช่วยแก้ปัญหา
4. ตรวจสอบ เช่น สังเกตพฤติกรรม วัดสัญญาณชีพ ประเมินระดับการรับรู้สติ
5. สอน เช่น สอนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพส่วนบุคคล การปฏิบัติตนเมื่อเจ็บป่วยการป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากยา เป็นต้น

3.5 การเขียนแผนการพยาบาล

การเขียนแผนการพยาบาล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวางแผนการพยาบาล ซึ่งจะเป็นแผนการดูแลผู้รับบริการเฉพาะราย ที่พยาบาลผู้รับผิดชอบในการดูแลเขียนขึ้น ภายหลังจากการประเมินผู้รับบริการและกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาลแล้ว แผนการพยาบาลจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน คือ ข้อวินิจฉัยการพยาบาล จุดมุ่งหมายการพยาบาล เกณฑ์ประเมินผล และกิจกรรมการพยาบาล ในทางปฏิบัติ แต่ละสถาบันควรสร้างแบบฟอร์มแผนการพยาบาลขึ้นใช้ในสถาบันของตนเองเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพ สะดวกและคล่องตัวในการใช้

แผนการพยาบาลจะเขียนโดยใช้ข้อความสั้นๆ แต่ได้ใจความชัดเจน และเป็นระเบียบ ซึ่งจะช่วยให้มองเห็นภาพทั้งหมดของการพยาบาลที่กำหนดให้ผู้รับบริการแต่ละรายล่วงหน้า ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารระหว่างพยาบาลในทีมและบุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพอื่นๆ ที่มาร่วมดูแลผู้รับบริการ จะทำให้มองเห็นปัญหาและช่วยกันแก้ปัญหาของผู้รับบริการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะบังเกิดผลดีแก่ผู้รับบริการ

การเขียนแผนการพยาบาลจะต้องใช้ทั้งความรู้และทักษะประกอบกัน ดังนั้นการพยาบาลวิชาชีพทุกคนควรได้มีการพัฒนาทักษะการเขียนแผนการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพราะแผนการพยาบาลนอกจากจะนำมาใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพของการบริการที่ให้กับผู้รับบริการแล้ว ยังเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงคุณภาพของตัวพยาบาลอีกด้วย

4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล คือการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

การปฏิบัติการพยาบาล มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมการ การปฏิบัติ และการลงบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

1. การเตรียมการ

เป็นขั้นแรกของการปฏิบัติการพยาบาล โดยจะเน้นที่ผู้รับบริการเป็นสำคัญ ผู้ปฏิบัติการพยาบาลจะต้องประเมินผู้รับบริการซ้ำอีกและประเมินทุกขณะที่ปฏิบัติการพยาบาลจะต้องรวบรวมข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการทั้งชนิดเรื้อรังและเฉียบพลันการประเมินไม่เพียงแต่จะประเมินถึงความรู้สึกหรือมีปัญหาด้านสุขภาพเท่านั้น แต่จะประเมินปฏิกิริยาตอบสนองและความรู้สึกต่าง ๆ ตลอดจนความต้องการเฉพาะของผู้รับบริการด้วย เช่น การดวงสารน้ำที่ได้รับและขับออก การจับชีพจร และการสังเกตความเจ็บปวด ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยพยาบาลพิจารณาว่าแผนการพยาบาลที่สร้างขึ้นนั้นเหมาะสมกับผู้รับบริการหรือไม่อย่างไร

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

Protocols หมายถึง แผนการปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่บ่งชี้ถึงวิธีการภายใต้สถานการณ์เฉพาะ เช่น หอผู้ป่วยในมี Protocols เกี่ยวกับการรับและจำหน่ายผู้รับบริการ พยาบาลเวชปฏิบัติมี Protocols เกี่ยวกับการส่งต่อผู้ป่วยไปยังแพทย์หรือในแผนกห้องผ่าตัดมี Protocols เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยหลังผ่าตัด เป็นต้น

Standing Orders เป็นเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับนโยบาย กฎ ระเบียบหรือคำสั่งแพทย์เกี่ยวกับการดูแลผู้รับบริการ ช่วยให้พยาบาลมีอำนาจในการนำกิจกรรมบางกิจกรรมไปปฏิบัติ ภายใต้สถานการณ์เฉพาะบางอย่างได้เช่น การให้ยา Norepinephrine เมื่อความดันโลหิตลดลง ในหอผู้ป่วยระยะวิกฤต

นอกจากการศึกษา Protocols, Standing Orders ก่อนลงมือปฏิบัติการพยาบาลแล้ว เราอาจจำเป็นต้องศึกษาการปฏิบัติการพยาบาลที่มีประจำหอผู้ป่วย หรือสถานบริการสุขภาพอนามัย คู่มือนี้อาจจำแนกย่อยเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสอนเรื่องโรคและการปฏิบัติตัว

การดูแลผู้ป่วยที่ได้รับยาหรือการพยาบาลเฉพาะอย่าง เช่น การสอนวิธีผ่อนคลายแก่ผู้ป่วย การดูแลผู้ป่วยในห้องแยก เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยเอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพยิ่งขึ้น

2. การปฏิบัติการ

การปฏิบัติการพยาบาลเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องจากการเตรียมการ โดยการนำเอากิจกรรมการพยาบาลที่วางแผนไว้ปฏิบัติกับผู้ป่วยบริการ ต้องใช้ทั้งศิลปะและทักษะในขณะปฏิบัติการพยาบาล

ศิลปะในการปฏิบัติการพยาบาล

ผู้ปฏิบัติการพยาบาลจะต้องมีความรู้สึกรู้สึหรือเจตคติต่อสิ่งที่ปฏิบัติ เนื่องจากการพยาบาลเป็นการปฏิบัติต่อคน พยาบาลจึงต้องมีความรู้สึกรู้สึหรือเจตคติต่อความต้องการซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคน มีความเข้าใจต่อภาวะ เครียดหรือภาวะวิกฤตของคนเมื่อเกิดความเจ็บป่วย มีความสามารถจัดภาวะเครียดดังกล่าวและช่วยเหลือคนให้กลับคืนสู่ภาวะสุขภาพอนามัยที่ดี สามารถสนองความต้องการพื้นฐานได้ด้วยความรู้ ด้วยสติปัญญา และด้วยความสามารถของเขาเอง

ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล

ผู้ปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีทักษะดังนี้ (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี. 2527 : 702)

- 1) ทักษะทางสติปัญญา ผู้ปฏิบัติการพยาบาลจะต้องมีความรู้อย่างดีเกี่ยวกับวิชาการในงานที่จะปฏิบัติ
- 2) ทักษะการสังเกต ได้แก่ สังเกตอาการและการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้ป่วยบริการ สังเกตสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสังเกตจะต้องสังเกตอย่างมีระบบและมีความละเอียดถี่ถ้วน การปฏิบัติการพยาบาลจะต้องควบคู่ไปกับการสังเกตเสมอ ต้องมีการสังเกตทั้งก่อนและหลังปฏิบัติการพยาบาล
- 3) ทักษะในการสื่อความหมาย โดยทั่วไปแล้วผู้ป่วยบริการจะฟังพอใจ เข้าใจ และให้ความร่วมมืออย่างดีหากผู้ให้บริการมีวิธีการให้ข้อมูล รวมทั้งข้อมูลนั้นถูกต้องเหมาะสม ผู้ให้บริการเรียนรู้วิธีการสื่อความหมายเป็นอย่างดี
- 4) ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคล ผู้ปฏิบัติการพยาบาลจำเป็นต้องสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล ครอบครัว และชุมชน เพื่อให้มีความเข้าใจอย่างดีและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือช่วยตามความเหมาะสม

5) ทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะอย่าง ในการปฏิบัติการพยาบาล ผู้ปฏิบัติงานนอกจากจะมีความรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน อาทิ การทำแผล การให้ยา

3. การลงบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

การลงบันทึกไว้เป็นหลักฐานมีความสำคัญนับตั้งแต่เริ่มประเมินผู้รับบริการ วินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล ทั้ง 5 ด้าน ของการพยาบาลจะต้องมีการลงบันทึกไว้เป็นหลักฐานด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งหลักของการลงบันทึกข้อความต้องกระชับรัดกุม เป็นไปตามความเป็นจริง มีเหตุมีผล และมีความถูกต้อง เป็นสำคัญ

การบันทึกที่ใช้ในการดูแลผู้รับบริการในปัจจุบันที่พอจะสรุปได้มี 3 ระบบด้วยกันคือ

- 1) การบันทึกโดยแหล่งที่มาของข้อมูล
- 2) การบันทึกโดยปัญหา
- 3) การบันทึกโดยคอมพิวเตอร์

การบันทึกโดยแหล่งที่มาของข้อมูล

การบันทึกโดยระบบนี้ใช้กันมานาน แต่ละสาขาวิชาชีพจะบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้รับบริการแยกจากกัน เช่น บันทึกของพยาบาล แพทย์ นักกายภาพบำบัด เป็นต้น

ข้อดีของการบันทึกแบบนี้คือง่ายต่อการหาข้อมูลเพราะแยกเป็นแบบฟอร์มต่าง ๆ ตามสาขาวิชาชีพ แต่ก็มีข้อเสียคือ มีการแยกการลงบันทึกการดูแลผู้รับบริการตามสาขาวิชาชีพ ขาดการผสมผสานเกี่ยวกับปัญหาและการดูแลผู้รับบริการ รวมถึงการตอบสนองของผู้รับบริการ ต่อกิจกรรม เมื่อต้องการประเมินคุณภาพของการดูแลผู้รับบริการ

สำหรับการบันทึกในแบบนี้ พยาบาลจะบันทึกข้อมูลขณะปฏิบัติการพยาบาลในบันทึกการพยาบาล ในการบันทึกที่สมบูรณ์แบบนี้ ควรประกอบด้วยกิจกรรมการพยาบาลที่ปฏิบัติจริง พฤติกรรมของผู้ป่วยที่เปลี่ยนแปลงไปภายหลังได้รับการพยาบาลในแต่ละกิจกรรม ข้อมูลหรือปัญหาที่ประเมินได้ใหม่ เพื่อจะได้พิจารณาว่ากิจกรรมการพยาบาลนั้นเหมาะสมหรือไม่ มีข้อบกพร่องอย่างไร ถ้าไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง จะต้องประเมินปัญหาใหม่หรือปรับเปลี่ยนแผนการพยาบาลให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และท้ายที่สุดต้องลงชื่อผู้ปฏิบัติการพยาบาลไว้เป็นหลักฐาน แต่ในปัจจุบันพบว่า การบันทึกการพยาบาลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรบันทึกเฉพาะสิ่งที่กระทำเป็นกิจวัตรและเหมือนกันในผู้รับบริการเกือบทุกคน ทำให้ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการเพียงพอในการประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพยาบาล

การบันทึกโดยปัญหา

การบันทึกโดยใช้ระบบบันทึกโดยปัญหา ซึ่งทั้งระบบบันทึกโดยปัญหาและการพยาบาลประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูล การแยกแยะปัญหาของผู้รับบริการ (ข้อวินิจฉัยการพยาบาล) วางแผนการดูแลปฏิบัติการและประเมินผลในระบบนี้ข้อมูลทั้งหลายจะมุ่งไปที่ปัญหาของผู้รับบริการ

ระบบบันทึกโดยปัญหามีส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน คือ ข้อมูลพื้นฐาน รายการปัญหา แผน และบันทึกความก้าวหน้า

- 1) ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลมาตรฐานของระบบบันทึกโดยปัญหาประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ประวัติการตรวจร่างกายและการตรวจเพื่อการวินิจฉัย
- 2) รายการปัญหา รายการปัญหาเป็นรายการปัญหาที่รวบรวมได้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง หรือปัญหาเสี่ยง ซึ่งต้องการการปฏิบัติเพื่อทำให้มีสุขภาพดีขึ้นหรือดำรงภาวะสุขภาพที่ดีไว้
- 3) แผน หลังจากค้นหาปัญหาได้แล้ว ผู้ให้บริการด้านสุขภาพต้องสร้างแผนการดูแลผู้รับบริการขึ้นมา แผนการดูแลครั้งแรก ประกอบด้วย การวินิจฉัยและส่วนประกอบด้านการบำบัดรักษาและการให้การศึกษา
- 4) บันทึกความก้าวหน้า ถือเป็นส่วนประกอบอันสุดท้ายของการบันทึกระบบนี้ เป็นการบันทึกการตอบสนองของผู้รับบริการต่อแผน

การบันทึกโดยคอมพิวเตอร์

เมื่อมีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในระบบข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานดูแลด้านสุขภาพ ทำให้มีการพัฒนาวิธีการลงบันทึกไว้เป็นหลักฐานต่าง ๆ มากมาย เช่น บางระบบบันทึกเป็นเวรหรือใช้ระบบบันทึกโดยปัญหา

การบันทึกทางการพยาบาลมีความสำคัญเมื่อมีการประเมินผลการพยาบาล โดยตรวจสอบการพยาบาลจากบันทึกจะกระทำเมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ช่วยออกจากโรงพยาบาลหรือกระทำเป็นระยะ ๆ ระหว่างที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาล หรือเมื่อมีเหตุการณ์วิกฤตเกิดขึ้น ดังนั้นบันทึกทางการพยาบาลจึงเป็นหลักฐานที่สำคัญที่บ่งบอกถึงคุณภาพของการพยาบาล การลงบันทึกไว้เป็นหลักฐาน จึงต้องกระทำให้ครบทั้งกิจกรรมการพยาบาลที่ปฏิบัติจริง พฤติกรรมของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงภายหลังได้รับกิจกรรมการพยาบาล และข้อมูลหรือปัญหาที่ประเมินได้ใหม่

5. ด้านการประเมินผลการพยาบาล

การประเมินผลการพยาบาลเป็นขั้นตอนที่สำคัญต่อการปฏิบัติการพยาบาล ข้อสรุปที่ได้จากการประเมินผลจะช่วยบอกได้ว่า การพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการนั้นควรยุติ เพราะข้อวินิจฉัยการพยาบาลเหล่านั้นได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว หรือต้องนำแผนการพยาบาล มาปรับปรุงแก้ไขใหม่ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับสภาพของปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป การประเมินผลกระทำได้ทั้งในขณะปฏิบัติการพยาบาลและเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติการพยาบาลแล้ว เพื่อตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายไว้หรือไม่

การประเมินผลการพยาบาล หมายถึงการตัดสินใจให้การพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายนั้น ๆ ภายใต้การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจควรยุติการให้การพยาบาล คงการพยาบาลนั้นไว้หรือปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลงใหม่

การประเมินผลการพยาบาลอาจกระทำได้ทั้งในขณะปฏิบัติการพยาบาล และหลังสิ้นสุดการปฏิบัติการพยาบาลแล้ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลมากขึ้น จึงแบ่งขั้นตอนการประเมินผลออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ การศึกษาเกณฑ์ประเมินผล การเก็บรวบรวมข้อมูล และการตัดสินใจผลการให้การพยาบาล ซึ่งจะได้อธิบายถึงรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

5.1 การศึกษาเกณฑ์ประเมินผล

เนื่องจากได้มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในขั้นตอนของการวางแผนการพยาบาลแล้วนั้น ในที่นี้จะ เป็นเพียงการศึกษาประเมินผลที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประเมินผล

เกณฑ์ประเมินผลช่วยให้ทราบชนิดของข้อมูลที่จะรวบรวม นอกจากนั้นยังใช้เป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่รวบรวมมาได้ ถ้าไม่มีเกณฑ์ประเมินผลไว้จะประเมินผลไม่ได้

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินผล

ข้อมูลที่จะทำการรวบรวมในช่วงนี้ เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองของผู้รับบริการต่อกิจกรรมการพยาบาลที่เขาได้รับ และเกี่ยวข้องกับเกณฑ์ประเมินผล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลนี้ อาจกระทำได้ในขณะปฏิบัติการพยาบาลหรือหลังปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งแล้วแต่ลักษณะของข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล อาจทำได้หลายอย่าง เช่น การสังเกต การพูดคุยกับผู้รับบริการ การตรวจร่างกาย อย่างไรก็ตามบางกรณีอาจจำเป็นต้องใช้ข้อมูลทั้ง ปริณัยและอัตนัยร่วมกัน ดังนั้นพยาบาลจำเป็นต้องบันทึกข้อมูลเหล่านี้ไว้อย่างละเอียดชัดเจน

5.3 การตัดสินใจเลือกตามจุดมุ่งหมาย

ขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้นั้น เปรียบเทียบกับเกณฑ์ประเมินผล ทั้งพยาบาลและผู้รับบริการควรมีส่วนช่วยกัน在这一ขั้นตอน ในการตัดสินใจเลือกการเปรียบเทียบข้อมูลกับ เกณฑ์ประเมินผล ซึ่งมีโอกาสเป็นไปได้ 2 ทาง คือ

5.3.1 บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ข้อมูลที่รวบรวมมา สอดคล้องกับเกณฑ์ ประเมินผลทุกข้อ ซึ่งพยาบาลต้องดำเนินการต่อตามข้อใดข้อหนึ่งดังนี้

5.3.1.1 ตัดสินว่าข้อวินิจฉัยการพยาบาลข้อนั้นสิ้นสุดแล้ว ยุติ การให้การพยาบาลต่าง ๆ

5.3.1.2 ตัดสินว่าข้อวินิจฉัยการพยาบาลนั้นยังไม่สิ้นสุด ยังต้อง ให้การพยาบาลต่อไปแม้ว่าจุดมุ่งหมายนั้นจะบรรลุแล้ว

5.3.2 ไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ข้อมูลที่ได้มาไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ ประเมินผล

สมมติฐานของการวิจัย

1. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความ ต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
2. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการ ทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
3. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมี ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
4. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมี ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
5. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อสำรวจความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยการทำพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรีตอบแบบสอบถาม และเพื่อให้การวิจัยมีความเที่ยงตรงเชื่อถือได้มากที่สุด สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้น และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับรายละเอียดลักษณะงานและขั้นตอนการดำเนินงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า รวมทั้งเอกสารรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การรวบรวมข้อมูล
4. สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 245 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 140 คน
 - 1.2 พยาบาลเทคนิค จำนวน 105 คน
 2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากการสุ่มจากประชากรได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน แบ่งออกเป็น
 - 2.1 พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 50 คน
 - 2.2 พยาบาลเทคนิค จำนวน 50 คน
- รายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พยาบาลวิชาชีพ	140	50
พยาบาลเทคนิค	105	50
รวม	245	100

การสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนและวิธีการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รายละเอียด ลักษณะงาน ขั้นตอนของการดำเนินการทางการพยาบาลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล และศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากการศึกษาความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม โดยบรรจุข้อคำถามที่คาดว่าจะครอบคลุมทุกวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะตั้งคำถามเกี่ยวกับความรู้และทักษะสำคัญที่ต้องการเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อคำถามในส่วนนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ หรือความต้องการเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเนื้อหา ภาษา และสำนวน เพื่อให้ได้ความสมบูรณ์เหมาะสมของเครื่องมือ

4. ผู้วิจัยทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จแล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขใหม่แล้วนำไปใช้กับพยาบาลโรงพยาบาลนนทบุรีจังหวัดนนทบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้ด้วยตัวเอง แล้วนัดวันรับคืนด้วยตัวเอง สามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้จำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ภายใน 5 วัน โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 19 กรกฎาคม 2540 ถึงวันที่ 23 กรกฎาคม 2540

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจดูได้ฉบับที่สมบูรณ์ครบทั้ง 100 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ใช้สถิติที่วิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จะวิเคราะห์ในรูปของความถี่และร้อยละ และการตอบคำถามปลายเปิด จะวิเคราะห์จากปัญหาและข้อเสนอแนะ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่านำมาให้น้ำหนักคะแนน (Weight) แล้วคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร คือ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ใช้ t-test และประสิทธิภาพการทำงาน, อายุ ใช้ F-test

ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS-X (Statistical Package for the Social Science Version-X)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล นอกจากนี้ยังศึกษาเปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี เปรียบเทียบความต้องการของพยาบาลตามตำแหน่ง อายุ สภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานสำหรับสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างนั้น ผู้วิจัยใช้สถิติค่า (t-test) และ (F-test) ซึ่งการวิเคราะห์ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการแปลความหมายข้อมูลดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
S.S	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
M.S	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลที่น่าสนใจในบทนี้ ได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ร้อยละตามตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิต่างการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี เป็นการวิเคราะห์ความต้องการความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรีนั้น ผู้วิจัยได้แปลความหมายคะแนนเฉลี่ยจากเกณฑ์ประมาณค่า 5 ระดับดังต่อไปนี้

- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความต้องการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความต้องการ อยู่ในระดับน้อย
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความต้องการ อยู่ในระดับมาก
- 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามตัวแปร ดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่ง คือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค

3.2 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยแจกตามอายุ คือ อายุ 20 - 30 ปี, 31 - 45 ปี, 46 ปีขึ้นไป

3.3 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส คือ โสด และแต่งงาน

3.4 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

3.5 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน คือ 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรีที่ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์หาความถี่และร้อยละ โดยจำแนกตามตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ดังปรากฏในตาราง 2 - 3

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
จำแนกตามตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	100	100.00
1. ตำแหน่ง		
พยาบาลวิชาชีพ	50	50.00
พยาบาลเทคนิค	50	50.00
2. อายุ		
20 - 30 ปี	44	44.00
31 - 45 ปี	45	45.00
46 ปีขึ้นไป	11	11.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	46	46.00
แต่งงาน	54	54.00
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	47.00
ปริญญาตรีขึ้นไป	53	53.00
5. ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	29	29.00
6 - 10 ปี	23	23.00
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	48	48.00

จากตาราง 2 แสดงว่าพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรีที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 100 คน ได้ตอบแบบสอบถามครบทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100.00

เมื่อจําแนกตามตำแหน่ง มีพยาบาลวิชาชีพ จํานวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00
พยาบาลเทคนิค จํานวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

จําแนกตามอายุ มีพยาบาลอายุ 20 - 30 ปี จํานวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00
พยาบาลอายุ 31 - 45 ปี จํานวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 และ 46 ปีขึ้นไป
จํานวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11

จําแนกตามสถานภาพสมรส โสด มีจํานวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 สมรส
จํานวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00

จําแนกตามวุฒิการศึกษา มีต่ำกว่าปริญญา จํานวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00
ปริญญาตรีขึ้นไป จํานวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00

จําแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทํางาน 1 - 5 ปี จํานวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ
29.00 ทํางาน 6 - 10 ปี จํานวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
จํานวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00

ตอนที่ 2 ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

เป็นการวิเคราะห์ความต้องการความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการประเมินผลการพยาบาล ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการประเมินผู้รับบริการ	3.43	0.49	ปานกลาง
2. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	3.41	0.52	ปานกลาง
3. ด้านการวางแผนการพยาบาล	3.53	0.53	มาก
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.47	0.54	ปานกลาง
5. ด้านการประเมินผลการพยาบาล	3.40	0.51	ปานกลาง
รวม	3.45	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี รวมทุกด้านทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการด้านการวางแผนการพยาบาลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) นอกนั้นมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40 - 3.47$) มี 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้คือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 3.47$) ด้านการประเมินผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.43$) ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ($\bar{X} = 3.41$) ด้านการประเมินผลการพยาบาล ($\bar{X} = 3.40$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมินผู้รับบริการ

ด้านการประเมินผู้รับบริการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการ	3.40	0.67	ปานกลาง
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับชนิดของข้อมูลผู้รับบริการ	3.28	0.65	ปานกลาง
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการบันทึกข้อมูลผู้รับบริการ	3.46	0.63	ปานกลาง
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคต่าง ๆ ในการประเมินผู้รับบริการ	3.55	0.64	มาก
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับข้อผิดพลาดที่พบได้บ่อยในการประเมินผู้รับบริการ	3.63	0.71	มาก
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้และทักษะการสร้างแบบประเมินผู้รับบริการ	3.42	0.70	ปานกลาง
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผู้รับบริการ	3.41	0.64	ปานกลาง
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินผู้รับบริการ	3.41	0.64	ปานกลาง
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการสร้างแบบฟอร์มรวบรวมข้อมูลการประเมินผู้รับบริการ	3.33	0.62	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านการประเมินผู้รับบริการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ ชนิดของข้อมูลการประเมินผู้รับบริการ	3.36	0.66	ปานกลาง
รวม	3.43	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมินผู้รับบริการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากมีอยู่ 2 ข้อ ($\bar{X} = 3.55 - 3.63$) คือ ข้อผิดพลาดที่พบได้บ่อยในการประเมินผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.55$) นอกจากนี้มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40 - 3.47$) มี 8 ข้อ โดยเรียงตามลำดับคือ ข้อความรู้และทักษะในการบันทึกข้อมูลผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.46$) ข้อความรู้และทักษะการสร้างแบบประเมินผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.41$) ข้อการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.40$) ชนิดของข้อมูลการประเมินผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.36$) ข้อกรอบแนวคิดในการสร้างแบบฟอร์มรวบรวมข้อมูลการประเมินผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.33$) ข้อชนิดของข้อมูลผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.28$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล

ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการ	3.33	0.64	ปานกลาง
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการสังเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล	3.38	0.62	ปานกลาง
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการแนะแนวในการเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล	3.56	0.66	มาก
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการคัดเลือกข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล	3.38	0.60	ปานกลาง
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดกลุ่มข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล	3.38	0.63	ปานกลาง
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล	3.53	0.69	มาก
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการลงความเห็นการวินิจฉัยการพยาบาล	3.43	0.69	ปานกลาง
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีรายการปัญหาของผู้รับบริการ	3.24	0.67	ปานกลาง
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาล	3.38	0.58	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการวินิจฉัยการพยาบาลกับการวินิจฉัยการแพทย์	3.49	0.66	ปานกลาง
รวม	3.41	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ข้อการแนะแนวในการเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล ($\bar{X} = 3.53$) ข้อการวิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล ($\bar{X} = 3.53$) นอกนั้นมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53 - 3.56$) มี 8 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อการเปรียบเทียบการวินิจฉัยการพยาบาลกับการวินิจฉัยการแพทย์ ($\bar{X} = 3.49$) ข้อการลงความเห็นการวินิจฉัยการพยาบาล ($\bar{X} = 3.43$) ข้อการสังเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล ($\bar{X} = 3.38$) ข้อการคัดเลือกข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล ($\bar{X} = 3.38$) ข้อการจัดกลุ่มข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล ($\bar{X} = 3.38$) ข้อการวิเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.33$) ข้อการจัดทำบัญชีรายการปัญหาของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.24$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผนการพยาบาล

ด้านการวางแผนการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาผู้รับบริการเพื่อนำมาวางแผนการพยาบาล	3.63	0.69	มาก
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายการพยาบาลผู้รับบริการ	3.45	0.66	ปานกลาง
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการพยาบาลเพื่อวางแผนการพยาบาล	3.49	0.70	ปานกลาง
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเขียนแผนการพยาบาล	3.55	0.72	มาก
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผู้รับบริการ	3.46	0.63	ปานกลาง
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ทางการพยาบาลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทางการพยาบาลมาใช้	3.44	0.59	ปานกลาง
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมการพยาบาลผู้รับบริการ	3.57	0.79	มาก
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายการพยาบาล	3.41	0.64	ปานกลาง
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อนำมาช่วยในการพยาบาลผู้รับบริการ	3.63	0.73	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการวางแผนการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ หลักการทางวิทยาศาสตร์ของเทคนิคการพยาบาลเพื่อนำมา ประกอบการพยาบาลผู้รับบริการ	3.65	0.72	มาก
รวม	3.53	0.53	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการวางแผนการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.55 - 3.65$) โดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อหลักการทางวิทยาศาสตร์ของเทคนิคการพยาบาลเพื่อนำมาประกอบการพยาบาลผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.65$) ข้อการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาผู้รับบริการเพื่อนำมาวางแผนการพยาบาล ($\bar{X} = 3.63$) ข้อความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อนำมาช่วยในการพยาบาลผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.63$) ข้อการกำหนดกิจกรรมการพยาบาลผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.57$) ข้อการเขียนการพยาบาล ($\bar{X} = 3.55$) นอกนั้นมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง มี 5 ข้อ ($\bar{X} = 3.41 - 3.49$) โดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อการพัฒนาศักยภาพพยาบาลเพื่อวางแผนการพยาบาล ($\bar{X} = 3.49$) ข้อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.46$) ข้อการกำหนดเป้าหมายการพยาบาลผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.45$) ข้อการนำความรู้ทางการพยาบาลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทางการพยาบาลมาใช้ ($\bar{X} = 3.44$) ข้อวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายการพยาบาล ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติแก่ผู้รับบริการ	3.60	0.68	มาก
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิค นโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติการพยาบาล	3.52	0.70	มาก
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการแนะนำทางการพยาบาลผู้รับบริการ	3.48	0.69	ปานกลาง
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดระบบการทำงานและปฏิบัติงานเป็นทีม	3.60	0.72	มาก
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการลงบันทึกผู้รับบริการไว้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติการพยาบาล	3.46	0.74	ปานกลาง
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการพยาบาลตามหน้าที่	3.50	0.58	ปานกลาง
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการพยาบาลเจ้าของคนไข้	3.32	0.62	ปานกลาง
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเตรียมการพยาบาล	3.39	0.68	ปานกลาง
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการทั้งชนิดชนิดเฉียบพลันและเรื้อรัง	3.45	0.73	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพตอบสนองของผู้รับบริการ	3.36	0.66	ปานกลาง
รวม	3.47	0.54	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ($\bar{X} = 3.52 - 3.60$) โดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติแก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.60$) ข้อการจัดระบบการทำงานและปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.60$) ข้อเทคนิค นโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 3.52$) นอกจากนี้มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ข้อ ($\bar{X} = 3.32 - 3.50$) โดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อระบบปฏิบัติการพยาบาลตามหน้าที่ ($\bar{X} = 3.50$) ข้อการแนะนำทางการพยาบาลผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.48$) ข้อการลงบันทึกผู้รับบริการไว้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 3.46$) ข้อการรวบรวมข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการทั้งชนิดเฉียบพลันและเรื้อรัง ($\bar{X} = 3.45$) ข้อการเตรียมการพยาบาล ($\bar{X} = 3.39$) ข้อการประเมินประสิทธิภาพตอบสนองของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.36$) ข้อระบบปฏิบัติการพยาบาลเจ้าของคนไข้ ($\bar{X} = 3.32$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมินผลการพยาบาล

ด้านการประเมินผลการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการพิจารณาตัดสินใจให้การพยาบาลให้แก่ผู้รับบริการ	3.34	0.64	ปานกลาง
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการพยาบาล	3.33	0.60	ปานกลาง
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาด้านการประเมินผลการพยาบาล	3.36	0.59	ปานกลาง
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการพยาบาลในขณะปฏิบัติการพยาบาล	3.35	0.59	ปานกลาง
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการพยาบาลหลังสิ้นสุดการพยาบาล	3.42	0.62	ปานกลาง
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการพยาบาล	3.45	0.63	ปานกลาง
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบข้อมูลผู้รับบริการที่รวบรวมได้กับเกณฑ์การประเมินผลการพยาบาล	3.35	0.63	ปานกลาง
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการสรุปผลการประเมินผลการพยาบาล	3.40	0.67	ปานกลาง
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพผู้รับบริการ	3.46	0.67	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการประเมินผลการพยาบาล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ช่วยให้การพยาบาลประสบผลสำเร็จ	3.54	0.66	มาก
รวม	3.40	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมินผลการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ช่วยให้การพยาบาลประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.54$) นอกนั้นมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33 - 3.46$) มี 9 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ คือ ข้อการปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.46$) ข้อการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการพยาบาล ($\bar{X} = 3.45$) ข้อการประเมินผลการพยาบาลหลังสิ้นสุดการพยาบาล ($\bar{X} = 3.42$) ข้อการสรุปผลการประเมินผลการพยาบาล ($\bar{X} = 3.40$) ข้อการให้คำปรึกษาด้านการประเมินผลการพยาบาล ($\bar{X} = 3.36$) ข้อการประเมินผลการพยาบาลในขณะปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 3.35$) ข้อการเปรียบเทียบข้อมูลผู้รับบริการที่รวบรวมได้กับเกณฑ์การประเมินผลการพยาบาล ($\bar{X} = 3.35$) ข้อการพิจารณาตัดสินใจให้การพยาบาลให้แก่ผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.34$) ข้อการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการพยาบาล ($\bar{X} = 3.33$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดย
จำแนกตามตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

3.1 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามตำแหน่ง การเปรียบเทียบ
ความแตกต่างเพื่อทดสอบสมมุติฐานในข้อ 1 ที่ว่า "พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัด
นนทบุรี ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
งานแตกต่างกัน" โดยใช้สถิติค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกเป็นรายด้าน

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	พยาบาลวิชาชีพ (n = 50)		พยาบาลเทคนิค (n = 50)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการประเมินผู้รับบริการ	3.43	0.53	3.42	0.45	0.02
2. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	3.41	0.57	3.41	0.46	0.04
3. ด้านการวางแผนการพยาบาล	3.55	0.50	3.50	0.56	0.49
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.47	0.58	3.46	0.50	0.11
5. ด้านการประเมินผลการพยาบาล	3.42	0.54	3.38	0.49	0.43
รวม	3.46	0.45	3.44	0.43	0.26

จากตาราง 9 แสดงว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและตำแหน่งพยาบาลเทคนิค มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่วางไว้

ตาราง 10 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจำแนกตามกลุ่มอายุ

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	df	S.S	M.S	F
1. ด้านการประเมินผู้รับบริการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	1.34
ภายในกลุ่ม	97	23.05	0.24	
รวม	99	23.69		
2. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.19	0.71
ภายในกลุ่ม	97	26.26	0.27	
รวม	99	26.65		
3. ด้านการวางแผนการพยาบาล				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.80	0.40	1.5
ภายในกลุ่ม	97	26.78	0.28	
รวม	99	27.58		
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	0.93
ภายในกลุ่ม	97	28.41	0.29	
รวม	99	28.96		

ตาราง 10 (ต่อ)

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	df	S.S	M.S	F
5. ด้านการประเมินผลการพยาบาล				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.15	0.07	0.27
ภายในกลุ่ม	97	25.72	0.27	
รวม	99	25.86		
6. รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.21	1.07
ภายในกลุ่ม	97	18.66	0.19	
รวม	99	19.07		

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 11 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	โสด (n = 46)		สมรส (n = 54)		t
	x	S.D.	x	S.D.	
1. ด้านการประเมินผู้รับบริการ	3.40	0.47	3.45	0.10	-0.55
2. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	3.43	0.47	3.40	0.56	0.33
3. ด้านการวางแผนการพยาบาล	3.49	0.55	3.56	0.51	-0.59
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.44	0.51	3.49	0.57	-0.43
5. ด้านการประเมินผลการพยาบาล	3.38	0.45	3.42	0.56	-0.32
รวม	3.43	0.41	3.46	0.47	-0.37

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
รวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 12 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 47)		ปริญญาตรีขึ้นไป (n = 53)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ด้านการประเมินผู้รับบริการ	3.43	0.45	3.42	0.52	0.17
2. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล	3.38	0.46	3.44	0.57	-0.57
3. ด้านการวางแผนการพยาบาล	3.45	0.54	3.60	0.51	-1.45
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.43	0.50	3.51	0.58	-0.74
5. ด้านการประเมินผลการพยาบาล	3.37	0.49	3.43	0.53	-0.51
รวม	3.43	0.44	3.48	0.44	-0.74

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
ที่มีวุฒิการศึกษต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
รวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
ที่มีวุฒิการศึกษต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 13 เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจำแนกตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	df	S.S	M.S	F
1. ด้านการประเมินผู้รับบริการ				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.99	0.49	2.10
ภายในกลุ่ม	97	22.70	0.23	
รวม	99	23.69		
2. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.92
ภายในกลุ่ม	97	26.15	0.27	
รวม	99	26.65		
3. ด้านการวางแผนการพยาบาล				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	0.76
ภายในกลุ่ม	97	27.16	0.28	
รวม	99	27.58		
4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.30
ภายในกลุ่ม	97	28.78	0.30	
รวม	99	28.96		
5. ด้านการประเมินผลการพยาบาล				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.15	0.57
ภายในกลุ่ม	97	25.56	0.26	
รวม	99	25.86		

ตาราง 13 (ต่อ)

ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	df	S.S	M.S	F
6. รวมทุกด้าน				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.18	0.94
ภายในกลุ่ม	97	18.71	0.19	
รวม	99	19.07		

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการ
พยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โปรดแสดงความคิดเห็น
ได้อย่างอิสระ โดยเติมลงในช่องว่างข้างล่างต่อไปนี้.

1. ด้านการประเมินผู้รับบริการ

ปัญหา.....

.....
.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....
.....

2. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล

ปัญหา.....

.....
.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....
.....

3. ด้านการวางแผนการพยาบาล

ปัญหา.....

.....
.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....
.....

4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ปัญหา.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....

.....

5. ด้านการประเมินผลการพยาบาล

ปัญหา.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....

.....

จากตอนที่ 3 พบว่า พยาบาลให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลทั้ง 5 ด้าน มีจำนวนน้อยมาก จึงไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ซึ่งบทนี้จะสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการประเมินผลการพยาบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตัวแปร คือ ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
2. ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเฉพาะทางและเป็นแนวทางการจัดอบรม การจัดประชุมวิชาการ การสัมมนา เพื่อเป็นการสร้างเสริมประสบการณ์ในส่วนที่พบว่ามียังน้อยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและส่งเสริมสนับสนุนความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในส่วนที่ติดอยู่แล้วให้คงรักษาระดับนั้นไว้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
2. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
3. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
4. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
5. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำนวน 245 คน แบ่งเป็น พยาบาลวิชาชีพ 140 คน พยาบาลเทคนิค 105 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มประชากรในข้อ 1 โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำนวน 100 คน แบ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ 50 คน พยาบาลเทคนิค 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการประเมินผลการพยาบาล ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โดยขอความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าด้วยตนเอง แล้วนัดวันรับคืน สามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้จำนวน 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ภายใน 5 วัน โดยดำเนินการระหว่างวันที่ 19 กรกฎาคม 2540 ถึง วันที่ 23 กรกฎาคม 2540

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ เพื่อคัดเลือกเอาฉบับที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้ง 100 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง คือ ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ด้วยการหาค่าร้อยละจากตามตัวแปร

4. วิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการประเมินผลการพยาบาล ด้วยการใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ใช้ $t - test$

6. เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุและประสบการณ์การทำงานโดยเปรียบเทียบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่า $F - test$ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance)

7. วิเคราะห์ปัญหาจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ในด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการประเมินผลการพยาบาล วิเคราะห์ปัญหาจากเนื้อหาปัญหา

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี พบว่าความต้องการทางการศึกษา โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลดังนี้

1.1 ความต้องการด้านประเมินผู้รับบริการ โดยส่วนรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าที่มีความต้องการมากเป็นอันดับแรก คือ ข้อผิดพลาดที่พบได้บ่อยในการประเมินผู้รับบริการ

1.2 ความต้องการด้านการวินิจฉัยการพยาบาล โดยส่วนรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าที่มีความต้องการมากเป็นอันดับแรก คือ การแนะนำในการเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล

1.3 ความต้องการด้านการวางแผนการพยาบาล โดยส่วนรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าที่มีความต้องการมากเป็นอันดับแรก คือ หลักการทางวิทยาศาสตร์ของเทคนิคการพยาบาลเพื่อนำมาประกอบการพยาบาลผู้รับบริการ

1.4 ความต้องการด้านการปฏิบัติการพยาบาล โดยส่วนรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าที่มีความต้องการมากเป็นอันดับแรก คือ การนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติแก่ผู้รับบริการ และการจัดระบบการทำงานและปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งทั้ง 2 ข้อ มีความต้องการเท่ากัน

1.5 ความต้องการด้านการประเมินผลการพยาบาล โดยส่วนรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าที่มีความต้องการมากเป็นอันดับแรก คือ การวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่ช่วยให้การพยาบาลประสบผลสำเร็จ

2. เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังต่อไปนี้

2.1 พยาบาลที่ตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 พยาบาลที่อายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 พยาบาลที่สถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 พยาบาลที่วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี พบว่า ความต้องการทางการศึกษาทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาลด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการประเมินผลการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านทั้ง 5 ด้าน ในวิทยาลัยพยาบาลมาแล้ว เมื่อมาปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน ซึ่งขั้นตอนการทำงานทุกขั้นตอนจะกระทำอยู่ตลอดเวลา ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันอยู่แล้ว แต่จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาองค์กรอย่างมาก จึงจำเป็นที่พยาบาลจะต้องกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้า และพัฒนาศักยภาพของตนในก้าวหน้าที่ทันกับภาวะของสังคมต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) ส่วตม์ วัฒนวงศ์ (2533 : 105) ที่ว่า นักจิตวิทยาส่วนมากเห็นตรงกันว่า ความต้องการด้านความต้องการในการเจริญงอกงาม (Growth Needs) เป็นสิ่งสำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่น ๆ ของความต้องการ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการกระหายตามความสามารถ (Self-actualization) ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั่นเอง ผู้ใหญ่ที่มองไม่เห็นอนาคตของตนเองนั้นน่าสงสารมาก เพราะว่าการมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตนเองทำให้คุณค่าอื่น ๆ ลดลงอย่างมาก ดังนั้นความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ทั้ง 5 ด้าน จึงอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความต้องการทางการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความต้องการด้านการประเมินผู้รับบริการโดยรวม มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขั้นตอนการประเมินผู้รับบริการเป็นขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลจากผู้ป่วย ซึ่งการปฏิบัติงานในด้านนี้ของพยาบาลเป็นความรู้ที่ใช้สัมผัสจากตัวผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย สำหรับพยาบาลนั้น ภาระกิจประจำวันจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลผู้ซึ่งตกอยู่ในภาวะ

ของความกังวลเกี่ยวกับอาการเจ็บป่วย บุคคลดังกล่าวนี้ย่อมมีสุขภาพจิต และสุขภาพทางกาย ที่เป็นปัญหาอย่างมาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับคนไข้ และญาติพี่น้องของเขาย่อมต้องอาศัย อิทธิพลของผู้ที่มีบุคลิกภาพดี ดังนั้นการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพแก่พยาบาล จึงมีความสำคัญยิ่ง การควบคุมอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลิกภาพภายในการปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาชีพพยาบาล ในวันหนึ่ง ๆ นั้น ต้องอาศัยความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคง เป็นคนใจเย็น อดทนต่อภาวะการรณ ที่เต็มไปด้วยความเครียด ความต้องการการฝึกอบรมในการควบคุมอารมณ์ปรากฏอยู่ในระดับสูง จึงสอดคล้องกับสภาพอาชีพของพยาบาลในปัจจุบัน (นันทวัน จาตุรันตวัฒน์, 2536 : 152) จึงสนับสนุนความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลด้านการ ประเมินผู้รับบริการ

1.2 ความต้องการด้านการวินิจฉัยการพยาบาล พบว่า โดยรวมมีความต้องการ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่นำเอาข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา ได้จากขั้นตอนการประเมินผู้รับบริการ และนำมาจัดรวบรวมให้เป็นระบบ และนำมาเขียน ข้อวินิจฉัยเพื่อจัดกลุ่มข้อมูล ซึ่งขั้นตอนนี้ถ้าได้ข้อมูลถูกต้องเรียบร้อยแล้วก็จะไม่เกิดความยุ่งยาก มากเหมือนขั้นตอนอื่น ๆ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคได้รับความรู้ทักษะทาง การพยาบาลมาแล้ว ดังนั้นความต้องการทางการศึกษาในด้านนี้ของพยาบาลจึงอยู่ในระดับ ปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความต้องการมากเป็นอันดับแรก คือ การ แนะแนวในการเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพอะไรก็ตาม ถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์มากเท่าไรก็ตาม แต่ถ้ามีการชี้แนะข้อปลีกย่อยต่าง ๆ ก็จะสามารถมี แนวคิดใหม่ ๆ ได้เช่นเดียวกันการปฏิบัติงานของพยาบาล ซึ่งมีการแนะแนวในการเขียนข้อ วินิจฉัยการพยาบาลเช่นเดียวกัน พยาบาลเห็นความสำคัญในการแนะแนวการเขียนข้อวินิจฉัยจึงมี ความต้องการในข้อนี้ในระดับมาก และอีกข้อที่พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน คือการวิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการพยาบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อได้ข้อมูล ของผู้ป่วยมาแล้วพยาบาลต้องนำเอาปัญหาของผู้ป่วยแต่ละรายมาแยกแยะปัญหาแต่ละด้าน ซึ่ง ผู้ป่วยแต่ละรายจะมีปัญหาต่าง ๆ กันออกไป ซึ่งเป็นปัญหาที่ยากง่ายผิดกัน ดังนั้นถ้ามีการจัดอบรม เกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการบ้างก็จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของผู้ป่วย ดังนั้นจึงเป็นข้อสนับสนุนในข้อนี้ว่าจะมีความต้องการอยู่ในระดับมากอีกเช่นเดียวกัน

1.3 ความต้องการด้านการวางแผนการพยาบาล พบว่า โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของพยาบาลด้านการวางแผนการพยาบาลนี้ รวบรวมทุกขั้นตอนของการพยาบาลอยู่ในด้านนี้ทั้งหมดนั่นคือ รวมถึงแต่ด้านการประเมินการพยาบาล ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการประเมินผลการพยาบาล ซึ่งจะเห็นว่าการที่บุคคลใดก็ตามจะทำอะไรขึ้นมาถ้ามีการวางแผน และคิดถึงผลที่ได้รับว่าจะผลิตผลหรือถูกต้องก็จะทำให้การกระทำที่จะเกิดขึ้นนั้นสำเร็จได้อย่างเรียบร้อยและมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด การปฏิบัติการพยาบาลก็เช่นเดียวกัน การวางแผนการพยาบาลเป็นด้านที่สำคัญที่สุดของพยาบาล แต่ต่างจากการวางแผนอย่างอื่นเนื่องจากว่า การวางแผนการพยาบาลเป็นการวางแผนที่ต้องใช้เวลา และความละเอียดรอบคอบให้มีการเสี่ยงน้อยที่สุด เนื่องจากว่าการวางแผนการพยาบาลเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิต และความเจ็บป่วยของมนุษย์และบางครั้งต้องทำด้วยความรวดเร็ว ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ด้านการวางแผนการพยาบาลเป็นด้านที่พยาบาลมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดมากกว่าทุก ๆ ด้านของความต้องการทางการศึกษา

1.4 ความต้องการด้านการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติการพยาบาลเป็นขั้นตอนที่พยาบาลเริ่มที่จะทำการดูแลรักษาผู้ป่วย ซึ่งทำตามขั้นตอนจากการเตรียมการวางแผนการพยาบาลแล้วตลอดระยะเวลาที่ให้การปฏิบัติแก่ผู้ป่วยต้องนำทั้งเทคนิค และระเบียบทางการพยาบาลนำมาพยาบาลผู้ป่วย ซึ่งขั้นตอนนี้ต้องอาศัยประสบการณ์ความชำนาญโดยเฉพาะบางครั้งไม่สามารถนำเอาทฤษฎีหรือวิชาการต่าง ๆ มาปฏิบัติได้เพราะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับคนป่วยต้องฝึกปฏิบัติโดยใช้เหตุการณ์ที่เป็นจริง สถานการณ์จริงเป็นตัวอย่าง ถึงแม้ว่าจะมีการอบรม หรือสัมมนา ก็ไม่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังนั้นทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคจึงให้ความสำคัญในด้านการปฏิบัติการพยาบาลน้อยจึงเป็นความต้องการในด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการทางการศึกษาข้อที่อยู่ในระดับมากมีอยู่ 3 ข้อ คือ การนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติแก่ผู้รับบริการ ซึ่งความต้องการทางการศึกษาข้อนี้เป็นขั้นตอนที่พยาบาลจะต้องสามารถนำแผนการพยาบาลที่วางไว้ตั้งแต่เริ่มต้นมาปฏิบัติต่อคนป่วยบางครั้งการเริ่มต้นจะเป็นงานที่จะลำบากถ้ามีการอบรมเพื่อให้ความรู้ และทักษะแก่ผู้ปฏิบัติงานก็จะกลายเป็นงานที่ทำได้ปกติ และจะเป็นงานที่ค่อนข้างจะง่ายเนื่องจาก

ทำงานเป็นความเคยชิน ดังนั้นจึงเป็นความต้องการทางการศึกษาที่อยู่ในระดับมาก เทคนิค นโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติการพยาบาลเป็นข้อที่พบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคจะได้ศึกษา เทคนิค นโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติการพยาบาลมาจากวิทยาลัยพยาบาลแล้วก็ตาม ซึ่งก็ เช่นเดียวกับการทำอาชีพอื่น ๆ ก็ต้องมีเทคนิค นโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติเช่นเดียวกัน แต่บางครั้งเมื่อทำงานแล้ว บางครั้งอาจจะหลงลืมไปบ้างถ้าผู้บังคับบัญชาสามารถจัดให้มีการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิค นโยบาย กฎระเบียบของแต่ละองค์การก็จะเป็นการดีสำหรับ องค์การนั้น ดังนั้นพยาบาลจึงมีความต้องการข้อนี้อยู่ในระดับมาก ความต้องการที่พบว่าอยู่ใน ระดับมากอีกข้อคือ การจัดระบบการทำงานและปฏิบัติงานเป็นทีม การทำงานที่ได้ก็ทำตามที่ต้องใช้ คนหมู่มากทำงานร่วมกันถ้าไม่จัดระบบการทำงานแล้วก็จะทำให้เกิดความยุ่งยากงานที่จะสำเร็จ ได้ก็จะลำบากเนื่องจากไม่เตรียมพร้อมหรือไม่ตกลงกันไว้ก่อน ดังนั้นอาชีพพยาบาลก็เช่นเดียวกัน ต้องทำงานร่วมกันหลายคน ดังนั้นการปฏิบัติงานเป็นทีมจึงสำคัญสำหรับการรักษา ดูแลผู้ป่วย เช่น เมื่อมีอุบัติเหตุหมู่รถชนกัน การผ่าตัดซึ่งต้องใช้พยาบาลพร้อมกันหลาย ๆ คน ดังนั้นพยาบาลจึง เห็นสมควรที่ต้องมีการอบรมเกี่ยวกับการทำงาน และปฏิบัติงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

1.5 ความต้องการด้านการประเมินผลการพยาบาล พบว่า โดยรวมมีความ ต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขั้นตอนการประเมินผลการพยาบาลเป็นการ ปฏิบัติการพยาบาลที่เริ่มประเมินต่อผู้ป่วยทั้งก่อนปฏิบัติการพยาบาลและหลังปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งเป็นการปฏิบัติจากประสบการณ์จริงกับผู้ป่วย ดังนั้นถ้าจะมีการอบรมหรือให้ความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการประเมินผลการพยาบาลก็จะมีผลเท่าที่ควร ดังนั้นพยาบาลจึงมีความต้องการใน ด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการทางการศึกษาการวิเคราะห์ ถึงปัจจัยที่ช่วยย้ําให้การพยาบาลประสบผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าการ ทำงานอะไรก็ตามผู้ที่ปฏิบัติก็ต้องการที่จะประสบผลสำเร็จมากเท่าที่จะทำได้ และการที่จะทำ อะไรให้สำเร็จ และประสบผลที่สมบูรณ์หรือมีข้อบกพร่องน้อยที่สุดถ้ามีการศึกษาอบรมให้ความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องแล้ว ก็จะช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จมากที่สุดเช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน ของพยาบาลที่จะต้องมีย้ําปัจจัยที่ช่วยย้ําให้การพยาบาลประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นพยาบาลจึงมีความ ต้องการในข้อนี้อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 พยาบาลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคมาจากวิทยาลัยพยาบาล และเมื่อได้เข้าปฏิบัติงานแล้วได้ตำแหน่งในการทำงานทางโรงพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องสละทั้งเวลา และกำลังกายกำลังใจเนื่องจากอยู่เวรทั้งเวลากลางวัน และกลางคืนสลับกันตลอดเวลา ได้มีผู้วิเคราะห์สภาพการทำงานของพยาบาลไว้ในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (ไทยรัฐ. 10 ก.ค. 2534 : 5) พยาบาลทำงานเกินเวลากว่าวันละ 8 ชั่วโมง เพราะต้องมารับเวรก่อนเวลา และเลิกงานหลังเวลาเพื่อส่งเวร ซึ่งอย่างน้อยเกินเวลาประมาณวันละ 1 ชั่วโมง ภาระงานของพยาบาลนั้น สำหรับผู้ป่วยสามัญพยาบาลเวร 1 คน ต้องดูแลผู้ป่วย 30 - 40 คน สำหรับผู้ป่วยหนัก พยาบาล 1 คน ต้องดูแลผู้ป่วยหนัก 8 คน พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความกดดันมากกว่าวิชาชีพอื่นตลอดเวลาต้องคอยรับรู้ความเจ็บป่วย และความทุกข์ร้อนของผู้อื่นตลอดเวลา 8 ชั่วโมง ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ พยาบาลต้องอดหลับอดนอน ลูกชิ้นทำงานในขณะที่อาชีพอื่นสามารถนอนหลับพักผ่อนได้ พยาบาลต้องทำงานเสี่ยงต่อการติดโรค พยาบาลต้องคอยเป็นผู้รับผิดชอบ และรับหน้าผาผู้ป่วยซึ่งมาติดต่อกัน โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลดังกล่าวมักจะระงับอารมณ์ไม่มั่นคง (นันทวัน จาตุรันตวิชัย. 2536 : 5) ซึ่งทั้งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ลักษณะงานกับปฏิบัติเหมือนกัน ดังนั้นความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ถึงแม้ว่าบางครั้งเหตุผลของพยาบาลที่มีอายุต่างกันแต่จุดหมายบางครั้งผลลัพธ์จะเหมือนกัน เช่น พยาบาลที่มีอายุน้อย ๆ มีจุดมุ่งหวังในการที่จะสร้างฐานะทางการเงินและพอใจในการสร้างฐานะมากกว่าเนื่องจากสามารถสร้างฐานะได้จากอาชีพพยาบาลนั่นคือ การเข้าเวรตามโรงพยาบาลเอกชนต่าง ๆ ดังนั้นจึงไม่มีเวลาที่จะศึกษาต่อหรือ

ได้รับการอบรมเลย ส่วนเหตุผลของพยาบาลที่มีอายุมาก ๆ นั้น ถือว่า ตนเองมีอายุมากแล้ว
ไม่รู้ว่าจะศึกษาเพื่ออะไร เนื่องจากว่ามีอายุมากแล้ว

2.3 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาพสังคมปัจจุบันบุคคลที่เป็นโสดหรือ
สมรสแล้วต่างมีภารกิจที่จะต้องกระทำไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ ในสภาพปัจจุบันบุคคลที่
สมรสแล้วถึงแม้จะมีบุตรก็ไม่ได้เลี้ยงดูด้วยตนเอง ทำให้มีความคล่องตัวไม่แตกต่างกับคนที่ยังเป็น
โสด ประกอบกับสถิติการสมรสของคนไทยปัจจุบัน บุคคลส่วนใหญ่จะสมรสเมื่อมีอายุมากขึ้น จึง
ทำให้ตัวเองมีความพร้อมทางครอบครัวสามารถที่จะทำกิจกรรมใด ๆ ได้ไม่แตกต่างจากคนโสด
อีกนัยหนึ่งการศึกษาในปัจจุบันได้ขยายวงกว้างออกไปเปิดโอกาสให้คนสามารถศึกษาได้ตลอดเวลา
ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการศึกษาตลอดชีวิตของเซล (ปฐม นิคมานนท์. 2528 : 17 ;
อ้างอิงมาจาก Sell. 1978) ว่าการศึกษาตลอดชีวิต หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ทุกรูปแบบ
เพื่อพัฒนาทักษะในทุกแขนงวิชา ใช้วิธีการแบบต่าง ๆ เท่าที่เป็นไปได้ และเปิดโอกาสให้แก่
ประชาชนทุกคนได้พัฒนาความสามารถ และบุคลิกภาพให้ถึงขีดสูงสุดของแต่ละคน ดังนั้นความ
ต้องการทางการศึกษาจึงมีระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความต้องการทางการศึกษาของ
พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

2.4 พยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง
ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสำเร็จการศึกษาทางด้านการพยาบาล
ซึ่งพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพเมื่อเรียนสำเร็จจากวิทยาลัยพยาบาลแล้วก็จะบรรจุตาม
ตำแหน่งที่เรียน ดังนั้นเมื่อได้ทำงานแล้วจึงไม่มีแรงจูงใจว่า ถ้าศึกษาต่อหรือได้รับการอบรม
ก็ตามก็จะไม่มีการเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความต้องการทางการศึกษา
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีวุฒิการศึกษาต่างมีความต้องการแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

2.5 พยาบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง

ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานหลายปี จะเกิดการเหนื่อยล้าเนื่องจากทำงานเกี่ยวข้องกับผู้ป่วย ซึ่งตลอดเวลาพบกับผู้ป่วยที่มีอาการ ซ้ำซากเหมือน ๆ กัน ดังนั้นจึงมีความคิดว่าประสบการณ์ต่าง ๆ เกิดจากการทำงานความต้องการทางการศึกษาจึงมีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับพยาบาลที่มีประสบการณ์น้อย แต่เป็นเหตุผลที่ต่างกันนั่นคือ พยาบาลที่มีประสบการณ์ทางการพยาบาลน้อยนั้น ต้องการที่จะมีความรู้จากเหตุการณ์ที่ประสบกับผู้ป่วยมากกว่าเกิดจากการได้รับการอบรม หรือ ศึกษาต่อเนื่องจากการเข้ารับการอบรมนั้นจะได้ประโยชน์น้อยกว่าประสบการณ์จริงในหน้าที่ การงาน

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะทางแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการ พยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากพยาบาลโรงพยาบาล พระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ตอบปัญหาและข้อเสนอแนะน้อยมากจึงไม่สามารถนำมาอภิปรายผล ได้

ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ควรจัดประชุมสัมมนา อบรม เกี่ยวกับการวางแผนการพยาบาลระยะสั้นแก่ พยาบาล โดยเน้นในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการแก้ปัญหาในวิชาชีพ พยาบาล

1.2 ควรจัดสร้างงบประมาณ สำหรับการศึกษา การอบรม และเอกสารตำรา เกี่ยวกับการพยาบาลสำหรับใช้ในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าและจัดไว้ในห้องสมุดของโรงพยาบาล เพื่อให้พยาบาลได้ศึกษาได้ตลอดเวลา

1.3 ควรประสานงานระหว่างโรงพยาบาลเพื่อแลกเปลี่ยนให้พยาบาลของ โรงพยาบาลต่าง ๆ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานแลกเปลี่ยนกันของโรงพยาบาลต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลตามโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง ด้านการพยาบาลสำหรับความเจริญก้าวหน้าในด้านความรู้ความสามารถของพยาบาลไม่ให้อ้าสมัย

2.2 ควรศึกษาปัญหาในด้านความต้องการทางการศึกษาของพยาบาลในโรงพยาบาลในสังกัดอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับทบทวนมหาวิทยาลัยว่า มีปัญหาในการวางแผนการพยาบาลที่จะทำให้วิชาชีพพยาบาลเจริญก้าวหน้าได้มากขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารนำมาปรับปรุงในการวางแผนการพยาบาล

2.3 ควรศึกษาปัญหาในด้านความต้องการทางการศึกษาของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนว่า มีปัญหาในการวางแผนการพยาบาลที่จะทำให้วิชาชีพพยาบาลเจริญก้าวหน้าได้มากขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารนำมาปรับปรุงในการวางแผนการพยาบาล

2.4 ควรศึกษาความต้องการทางการพยาบาลของโรงพยาบาลอื่น ๆ ทั่วประเทศ เพื่อจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกร ชลาชนาวิน. ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย. ปริณิพนธ์
กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2539.
อัสสาเนา.
- เกศินี หงสนันท์. "ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ," วารสารกรมบัญชีกลาง.
29(5) : 78 ; กันยายน - ตุลาคม 2531.
- จิระ หงส์ดารมภ์. หนังสือที่ระลึกประจำปี 2531 เล่มที่ 5. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
สำนักงาน ก.พ. 2531.
- ชูป กาญจนประกร. รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์ 2502.
- เทวี เศรษฐภักดี. กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
สังกัดสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัสสาเนา.
- ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. "การพัฒนากำลังคนในหน่วยงาน," วารสารข้าราชการ. พฤศจิกายน
2527.
- ประสิทธิ์ โชติภักดิ์. ความจำเป็นในการพัฒนาระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี
ข้าราชการในกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ ร.ม.
กรุงเทพฯ : ม.ป.ป.
- ปรียา คงฤทธิศึกษากร. "การพัฒนาบุคลากร," วารสารเทศบาล. 78 ; มีนาคม
2526.
- ไพฑูรย์ ภูมิเวทย์. "การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย," วารสารรามคำแหง.
ฉบับพิเศษ : 2526.
- รพี แก้วเจริญ และจิตยา สุวรรณชน. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
ในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, 2510.
- วณีย์ ว่องวัญญู. ความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย
งานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531. อัสสาเนา.

วิรุฬห์ นิลโมจน์. บทบาทและงานของนักการศึกษาผู้ใหญ่ระดับวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : 2530.

วิลาศ สิงหวิสัย. "การพัฒนาข้าราชการเราไปถึงไหนแล้ว," วารสารข้าราชการ.

55(7) : สิงหาคม 2524.

วิลาศ สิงหวิสัย และบุญเลิศ ไพรินทร์. "การพัฒนาบุคคลเพื่อการพัฒนาประเทศ,"

ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการประจำปี. บรรณาธิการโดยบุญเลิศ ไพรินทร์.

กรุงเทพฯ : สำนักพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2532.

พัฒนาข้าราชการพลเรือน, สถาบัน. การหาความต้องการระดับชาติในการพัฒนาฝึกอบรมกำลัง

คนในระบบราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ., 2529.

พาริตา อิบราฮิม. คู่มือปฏิบัติการพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม,

2525.

สมาน รังสิโยภุณ. การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวัสดิการ

สำนักงาน ก.พ., 2526.

สาราญ ฉาวรายุส. "การพัฒนาบุคคล, ถึงเวลาแล้วหรือยังที่พร้อมพัฒนาข้าราชการอย่าง

จริงจังและจะทำอย่างไร," วารสารข้าราชการ. 11, 12 ; มิถุนายน, 2521.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชา 32304 การบริหารงานบุคคล

1 - 7. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

สุจิต ศีลารักษ์. การศึกษาผู้ใหญ่ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

สุนันท์ สลโกสม. การวัดพฤติกรรมด้านความรู้และการคิด. นครปฐม : เอกสารวิชาการ

โรงเรียน, 2524.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2513, 2519.

สมยศ นาวิการ. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

แพริธรรมกิจ, 2529.

อดาพร สันติชนานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

การปฏิบัติการพัฒนาชนบท ระดับตำบล (คปต.). วิทยานิพนธ์ พบ.ม.

กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.

อุณา นพคุณ. การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร

การพิมพ์, 2527.

Beck and D. Nenhauser. The Efficient Organization. Elevier
Scientific Publishing, n.d.

ภาพผนวก

ที่ ทม 1007/2887

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

18 กรกฎาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นางสาวอุทัยวรรณ บัณฑิต เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้กำลังอยู่ในระหว่างเตรียมการทำวิทยานิพนธ์ และมีความประสงค์จะมา ติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง "การศึกษาความต้องการทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี" ทั้งนี้ ขอให้พยาบาลจำนวน 100 คน ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือน กรกฎาคม 2540 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอ ขอบคุณในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(นางสาวศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ความต้องการทางการศึกษา (อบรมเพิ่มเติม) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
คำชี้แจง	แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน
ตอนที่ 1	เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตำแหน่ง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
ตอนที่ 2	เป็นแบบสอบถามความต้องการทางการศึกษา (อบรมเพิ่มเติม) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
ตอนที่ 3	เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี
	ข้อมูลและความคิดเห็นของท่านผู้ศึกษาค้นคว้าจะนำมาเพื่อการวิจัยค้นคว้าเท่านั้นและจะถือเป็นความลับไม่กระทบกระเทือนต่อสถานภาพการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใดขอให้ท่านตอบข้อมูลตามความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 1
คำชี้แจง

แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย (/) หน้าข้อความ
เป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่ง

() พยาบาลวิชาชีพ

() พยาบาลเทคนิค

2. อายุ

() 20 - 30 ปี

() 31 - 45 ปี

() 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() แต่งงาน

4. วุฒิการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง ท่านต้องการที่จะพัฒนา (ฝึกอบรมเพิ่มเติม) ความรู้และทักษะในเรื่องต่อไปนี้
 มากน้อยเพียงใด โปรดใส่เครื่องหมาย (/) ให้ตรงกับความต้องการของท่าน

ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ก. <u>ด้านการประเมินผู้รับบริการ</u>					
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการ.....	...	...	...	...	...
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับชนิดของข้อมูลผู้รับบริการ.....	...	...	...	...	...
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้และทักษะในการบันทึกข้อมูลผู้รับบริการ.....	...	...	...	...	...
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคต่าง ๆ ในการประเมินผู้รับบริการ.....	...	...	...	...	...
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับข้อผิดพลาดที่พบได้บ่อยในการประเมินผู้รับบริการ....	...	...	...	...	...
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้และทักษะการสร้างแบบประเมินผู้รับบริการ...	...	...	...	...	...
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผู้รับบริการ...	...	...	...	...	...
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการประเมินผู้รับบริการ.....	...	...	...	...	...

ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ กรอบแนวคิดในการสร้างแบบฟอร์มรวบรวมข้อมูลการ ประเมินผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ แหล่งข้อมูลผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
ข. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล					
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ การสังเคราะห์ข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัย การพยาบาล.....	...	...		...	...
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ การแนะแนวในการเขียนข้อวินิจฉัยการพยาบาล.....	...	...		...	...
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ การคัดเลือกข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัย การพยาบาล.....	...	...		...	...
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ การจัดกลุ่มข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการวินิจฉัยการ พยาบาล.....	...	...		...	...
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ปัญหาผู้รับบริการเพื่อวินิจฉัยการพยาบาล.....	...	...		...	...

ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการลงความเห็นการวินิจฉัยการพยาบาล.....	...	...		...	...
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีรายการปัญหาของผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดข้อวินิจฉัยการพยาบาล.....	...	...		...	...
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการวินิจฉัยการพยาบาลกับการวินิจฉัยการแพทย์.....	...	...		...	...
ค. <u>ด้านการวางแผนการพยาบาล</u>					
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาผู้รับบริการเพื่อนำมาวางแผนการพยาบาล.....	...	...		...	...
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายการพยาบาลผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการพยาบาลเพื่อวางแผนการพยาบาล.....	...	...		...	...
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเขียนแผนการพยาบาล.....	...	...		...	...
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผู้รับบริการ.....	...	...		...	...

ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมการพยาบาลผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการนำความรู้ทางการพยาบาลและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทางการพยาบาลมาใช้.....	...	...		...	...
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับวิธีการเขียนจุดมุ่งหมายการพยาบาล.....	...	...		...	...
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อนำมาช่วยในการพยาบาลผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับหลักการทางวิทยาศาสตร์ของเทคนิคการพยาบาลเพื่อนำมาประกอบการพยาบาลผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
ง. <u>ด้านการปฏิบัติการพยาบาล</u>					
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการนำแผนการพยาบาลไปปฏิบัติแก่ผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิค นโยบาย กฎ ระเบียบการปฏิบัติการพยาบาล.....	...	...		...	...
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการแนะนำทางการพยาบาลแก่ผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดระบบการทำงานและปฏิบัติงานเป็นทีม.....	...	...		...	...

ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการพยาบาลตามหน้าที่.....	...	...		...	...
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการลงบันทึกผู้รับบริการไว้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติการพยาบาล.....	...	...		...	...
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการพยาบาลเจ้าของคนไข้.....	...	...		...	...
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเตรียมการพยาบาล.....	...	...		...	...
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้รับบริการทั้งชนิดเจ็บป่วยและเรื้อรัง.....	...	...		...	...
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
จ. <u>ด้านการประเมินผลการพยาบาล</u>					
1. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการพิจารณาตัดสินใจให้การพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่.....	...	...		...	...
2. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการพยาบาล.....	...	...		...	...
3. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาด้านการประเมินผลการพยาบาล....	...	...		...	...

ความรู้และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการพยาบาลในขณะปฏิบัติการพยาบาล...	...	...		...	...
5. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการพยาบาลหลังสิ้นสุดการพยาบาล...	...	...		...	...
6. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้รับบริการที่สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินผลการพยาบาล.....	...	...		...	...
7. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการเปรียบเทียบข้อมูลผู้รับบริการที่รวบรวมได้กับเกณฑ์ประเมินผลการพยาบาล.....	...	...		...	...
8. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการสรุปผลการประเมินผลการพยาบาล.....	...	...		...	...
9. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนการพยาบาลเป็นระยะ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพผู้รับบริการ.....	...	...		...	...
10. ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดอบรมเกี่ยวกับการวิเคราะห์ถึงปัจจุบันที่ช่วยให้การพยาบาลประสบผลสำเร็จ.....	...	...		...	...

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานด้านการ
พยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี โปรดแสดงความคิดเห็น
ได้อย่างอิสระ โดยเติมลงในช่องว่างข้างล่างต่อไปนี้.

1. ด้านการประเมินผู้รับบริการ

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....

2. ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....

3. ด้านการวางแผนการพยาบาล

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....

4. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ปัญหา.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....

.....

5. ด้านการประเมินผลการพยาบาล

ปัญหา.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวอุทัยวรรณ	ชื่อสกุล	ปิ่นพิพัฒน์
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	253/12 หมู่ 9 สัจจิราอพาร์ทเมนต์ ซอยงามวงศ์วาน 3 (ซอยมิตรสงเคราะห์) ถนนงามวงศ์วาน คลาย ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000	
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ 5	
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า (ห้องตรวจเลือด) จังหวัดนนทบุรี	
ประวัติการศึกษา		
พ.ศ. 2518	มัธยมศึกษาตอนปลาย (เอกวิทยาศาสตร์)	
พ.ศ. 2519	ประกาศนียบัตร เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ปีที่ 1 โรงพยาบาลรามาริบัติ	
พ.ศ. 2528	อนุปริญญา (ประกาศนียบัตร เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์ปีที่ 2) จากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	
พ.ศ. 2530	ครุศาสตรบัณฑิต (เอกภาษาอังกฤษ) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา	
พ.ศ. 2533	ครุศาสตรบัณฑิต (เอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป) วิทยาลัยครูจันทระเกษม	
พ.ศ. 2541	การศึกษามหาบัณฑิต (วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	

ความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

บทคัดย่อ

ของ

อุทัยวรรณ บัณฑิตพัฒน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

มีนาคม 2541

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านการประเมินผู้รับบริการ ด้านการวินิจฉัยการพยาบาล ด้านการวางแผนการพยาบาล และด้านการประเมินผลการพยาบาล เพื่อเปรียบเทียบความต้องการทั้ง 5 ด้าน โดยจำแนกตามตำแหน่งอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือ ด้านการวางแผนการพยาบาลซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. พยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจังหวัดนนทบุรี มีข้อเสนอแนะ และปัญหา ทั้ง 5 ด้าน น้อยมากจึงไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้

EDUCATIONAL NEEDS FOR DEVELOPMENT OF PERFORMANCE
EFFICIENCY OF NURSES THE PHRANANG KLOA HOSPITAL
NONTABURI PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
UTHAIVAN PANPIPAT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University
March 1998

The purposes of this research were to study the educational needs for development of performance efficiency of the nurses of Phranang Klua hospital, Nonthaburi Province in five aspects : Assessment, Nursing Diagnosis, Planning, Implementation, and Evaluation promotion ; to compare the needs of the five aspects as classified by working position, age, marital statuses, educational qualifications and working experience needs for development of performance efficiency of the nurses of the Phranang Klua hospital, Nonthaburi province.

The sample used in this research were 100 nurses of the Phranang Klua hospital, Nonthaburi province, through the stratified Random Sampling technique. The instrument used for collecting data was the five - point - rating - scale questionnaire and open - ended questions. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test.

The main research findings were summarized as follows :

1. The nurses of the Phranang Klua hospital, Nonthaburi province had the educational needs for development of performance efficiency as a whole and five in individual aspects at a moderate level, and Planning in high level.

2. The nurses of the Phranang Klua hospital, Nonthaburi province with different working positions had the educational needs for development of performance efficiency as a whole and five in individual aspects with no statistically significant difference.

3. The nurses of the Phranang Klua hospital, Nonthaburi province with different age had the educational needs for development of performance efficiency as a whole and five in individual aspects with no statistically significant difference.

4. The nurses of the Phranang Klua hospital, Nonthaburi province with different marital statuses had the educational needs for development of performance efficiency as a whole and five in individual aspects with no statistically significant difference.

5. The nurses of the Phranang Klua hospital, Nonthaburi province with different educational qualifications had the educational needs for development of performance efficiency as a whole and five in individual aspects with no statistically significant difference.

6. The nurses of the Phranang Klua hospital, Nonthaburi province with different working experience had the educational needs for development of performance efficiency as a whole and five in individual aspects with no statistically significant difference.

7. The nurses of the Phranang Klua hospital, Nonthaburi province gave additional suggestions related to needs for development of performance efficiency a few nurse, no analysis.