

ความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากลในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร[1]

PROFESSIONAL NURSES'S READINESS TOWARDS INTERNATIONAL NURSING SERVICE EXCELLENCE AT A TERTIARY HOSPITAL IN BANGKOK METROPOLITAN

คัชรินทร์ ตยาคี[2] บุญทิพย์ สิริธรังศรี[3] สิริรัตน์ วิภาสศิลป์[4]
Kutcharin Tayakee Boontip Siritarungsri Sirirat Wipassilapa

[1]ทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชปีการศึกษา 2556
[2]พยาบาลผู้ชำนาญการพิเศษ คลินิกเลี้ยงลูกด้วยนมแม่
[3]รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
[4]รองศาสตราจารย์ สำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
Sukhothai Thammathirat Open University

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากลในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และ 2) เสนอแนวทางการพัฒนาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 440 คน ประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 121 คน โดยศึกษาจากประชากรและพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 319 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม มี 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ระดับความพร้อมของพยาบาล และ 3) แนวทางในการพัฒนาความพร้อม แบบสอบถามผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .80 และความเที่ยงของแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและความพร้อมของพยาบาลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.93, S.D.=.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความพร้อมระดับสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ภาพลักษณ์ของการพยาบาล ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=.57) การพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.20, S.D.=.57) และสัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ ($\overline{X}$ =4.09, S.D.=.56) ส่วนด้านนโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46, S.D.=.68) และ 2) แนวทางสำคัญในการพัฒนาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล คือ การพัฒนาความสามารถทางภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับสากลและการเป็นองค์การเรียนรู้สู่สากล

คำสำคัญ : ความพร้อม, พยาบาล, ความเป็นเลิศระดับสากล, โรงพยาบาลตติยภูมิ

Abstract

The purposes of this descriptive study were: 1) to analyze the current situation of professional nurses' readiness towards international nursing service excellence at a tertiary hospital in Bangkok Metropolitan, and 2) to develop the professional nurses' readiness towards international nursing service excellence. The sample comprised 440 professional nurses, including 121 head nurses and 319 professional nurses who were selected by stratified random sampling. The research instruments were questionnaires and consisted of three parts: 1) demographic data, 2) level of the professional nurses' readiness towards international nursing service excellence, and 3) guidelines on how to develop the professional nurses' readiness towards international nursing service excellence. The validity of the instruments was verified by five experts and content validity index was .80. The Cronbach's alpha reliability coefficient was .95, respectively. Research data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows. 1) Professional nurses rated their current situation of readiness towards international nursing service excellence at a high level. ($\overline{X}$ =3.93, S.D.=.49). The top three areas of their readiness were in the image of nursing ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=.57), professional development ($\overline{X}$ =4.20, S.D.=.57), and interdisciplinary relationships ($\overline{X}$ =4.09, S.D.=.56), whereas personnel policies and programs were at the medium level ($\overline{X}$ =3.46, S.D.=.68). 2) The development of nurses' ability in international communication and international learning organization is one of the guidelines aimed at developing the professional nurses' readiness towards international nursing service excellence.

Keywords : readiness, professional nurses, international nursing service excellence, tertiary hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การสุขภาพมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นเลิศในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (สิทธิศักดิ์ พฤกษ์ปิติกุล, 2555) รวมทั้งมีการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์สมัยใหม่ ทำให้เครื่องมือมีประสิทธิภาพสูง มีการคิดค้นนวัตกรรมในการบำบัดรักษา อาทิ แขนกลหุ่นยนต์ช่วยผ่าตัด (สุนัย ลีวันแสงทอง, 2556) มีระบบสื่อสารและการเชื่อมต่อข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็ว ทำให้มีการพัฒนาเครือข่ายการดูแลรักษาได้ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ส่งผลดีต่อสุขภาพประชาชน กล่าวได้ว่าปัจจุบันประชากรโลกไม่ว่าจะอยู่ส่วนใดของประเทศหรือของโลกก็ตาม มีโอกาสเข้าถึงบริการการรักษาพยาบาลที่มีความเป็นเลิศได้ (ณรงค์ สหเมธาพัฒน์, 2556) อย่างไรก็ตาม การก้าวสู่ความเป็นเลิศในการบริการมิได้ขึ้นอยู่กับความเจริญทางเทคโนโลยีในการบำบัดและการสื่อสารดังกล่าวเท่านั้น แต่ที่สำคัญขึ้นกับปัจจัยอื่น ๆ อีก อาทิ ความพร้อมและความสามารถของบุคลากร คุณภาพและความพึงพอใจในการบริการ เป็นต้น

จากความพร้อมทั้งด้านบุคลากรสาธารณสุข พยาบาล และบุคลากรอื่น ๆ ที่ร่วมกันดูแลสุขภาพ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร และการบำบัดรักษา รัฐบาลไทยจึงได้มีนโยบายด้านการพัฒนาสุขภาพของประชาชนที่ขับเคลื่อนให้ประเทศไทยเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์และการบริการด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลในภูมิภาคเอเชีย ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการสร้างความก้าวหน้าในทางวิชาการ โดยเชื่อมโยงกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขในการส่งเสริมการจัดบริการสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub and Wellness) และระบบโลจิสติกโดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบกับบริการสุขภาพโดยรวมของคนไทย ตลอดจนสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการจัดบริการสุขภาพ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555)

ในการขับเคลื่อนนโยบายการเป็นศูนย์กลางบริการสุขภาพนานาชาติ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล องค์การบริการสุขภาพต้องยกระดับคุณภาพการดูแลรักษา การบริการ การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมทั้งผลิตและพัฒนาคุณภาพบุคลากรสาธารณสุขทุกสาขาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ได้มาตรฐานระดับสากล (พงษ์ศักดิ์ วิทยาการ, 2555: 107-109)

โรงพยาบาลที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจัดเป็นองค์การสุขภาพภาครัฐระดับตติยภูมิ (tertiary care) แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และเป็นศูนย์กลางการแพทย์เฉพาะทางหลายสาขากำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติหลักที่ครอบคลุมกิจกรรม และโครงการต่างๆให้ไปในทิศทางเดียวกัน

พยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลแห่งนี้เป็นกำลังส่วนหนึ่งที่มีบุคลากรจำนวนมากที่สุดในทีมบริการ ในการขับเคลื่อนนโยบายของโรงพยาบาล ได้มีการกำหนด วิสัยทัศน์และพันธกิจให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับโรงพยาบาลที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล และมีการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการขององค์การ เพื่อคุณภาพการพยาบาล รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์การ เพื่อเป้าหมายบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งรองรับการประเมินคุณภาพการบริการสาธารณสุขในระดับชาติและแนวโน้มในระดับสากล อาทิ การเข้าสู่การเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet Hospital) เป็นแนวคิดหนึ่งในการประเมินคุณภาพการบริการสาธารณสุขในระดับสากลอยู่ในความ

รับผิดชอบของสถาบันรับรองคุณภาพการพยาบาลของสหรัฐอเมริกา (American Nurse Credentialing Center: ANCC) ภายใต้การสนับสนุนของสมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา(American Nurse Association: ANA) มีวัตถุประสงค์เพื่อการส่งมอบบริการพยาบาลที่เป็นเลิศให้กับผู้ป่วย ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเพื่อให้บริการพยาบาลทางคลินิกได้อย่างมืออาชีพ และสนับสนุนกลไกการปฏิบัติพยาบาลที่เป็นเลิศ คุณลักษณะ 14 ประการของแนวคิดโรงพยาบาลดึงดูดใจ ได้แก่ 1) คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล 2) โครงสร้างองค์การพยาบาล 3) รูปแบบการบริหารจัดการ 4) นโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร 5) รูปแบบการดูแลเชิงวิชาชีพ คุณภาพการดูแล 7) การปรับปรุงคุณภาพ 8) แหล่งทรัพยากรและการให้คำปรึกษา 9) ความเป็นอิสระของวิชาชีพ 10) องค์การสุขภาพและชุมชน 11) พยาบาลในบทบาทครู 12) ภาพลักษณ์ของการพยาบาล 13) สัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ และ 14) การพัฒนาวิชาชีพ ปัจจุบันมีโรงพยาบาลจำนวน 433 แห่งทั่วโลกที่ผ่านการรับรอง (ANCC, 2016) และในปี ค.ศ.2010 โรงพยาบาลสิงคโปร์เจเนอรัล ประเทศสิงคโปร์ เป็นโรงพยาบาลแม่เหล็กแห่งแรกในเอเชียที่ได้พิสูจน์ถึงความเป็นเลิศของการพยาบาล (Singapore General Hospital, 2014)

ด้วยกระแสของการพัฒนาบริการสุขภาพและการบริการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศในระดับสากลดังกล่าว การรับรู้สภาพความพร้อมของตนเองมีความสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ประกอบกับบริบทขององค์การพยาบาลที่ผู้วิจัยศึกษามีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากลขององค์การพยาบาลโรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อนำผลวิจัยมาวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาพยาบาลสู่ความเป็นเลิศและตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการในระดับนานาชาติต่อไป

การทบทวนวรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทวี ศิริวงศ์ และคณะ (2556) กล่าวถึงความเป็นมาและการพัฒนาสู่การเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ชั้นเลิศด้านโรคไตในระดับอาเซียน ว่า ได้มีการดำเนินการพัฒนาตามลำดับดังนี้ คือ 1) การพัฒนาด้านโครงสร้างโดยการจัดสร้างอาคารโรคไตเพื่อผู้ป่วยโรคไตได้รับบริการด้านการรักษาเพิ่มมากขึ้นอย่างบูรณาการ 2) การพัฒนาด้านกำลังคน ภายใต้ความจำกัดของอัตราบุคลากร 3) การพัฒนาด้านเครือข่ายและภาษาอังกฤษ เมื่อเข้าสู่ AEC และการเป็นศูนย์ด้านการฝึกอบรมและวิจัยระดับนานาชาติ ทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสิ่งจำเป็น 4) การพัฒนาด้านระบบการทำงานโดยเตรียมการประสานงานทั้งในองค์การและเครือข่ายรวมทั้งบุคลากรสาขาอื่น ๆ ที่สนับสนุน และ 5) การพัฒนาเครือข่ายในระดับอาเซียนและอาเซียโดยเข้าร่วมการประชุมวิชาการ และให้การฝึกอบรมแก่บุคลากรดังกล่าว

Wolf & Greenhouse (2006) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระดับการพัฒนาของทีมบุคลากรในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ เพื่อหาแนวทางในการทำให้โรงพยาบาลมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดึงดูดใจ และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงหรือเป็นเลิศสำหรับพยาบาลพบว่าหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบต่อต้าน บุคลากรให้ความสำคัญต่อการรับรู้ความดึงดูดใจใน 3 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ รูปแบบการบริหารจัดการ และสัมพันธภาพระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ หน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมแบบตอบสนองและแบบก้าวหน้า บุคลากรให้ความสำคัญต่อการรับรู้ความดึงดูดใจใน 6 ด้าน

ได้แก่ นโยบายและแบบแผนด้านบุคลากร รูปแบบการดูแลเชิงวิชาชีพ คุณภาพการดูแล การเป็นที่ปรึกษาและแหล่งความรู้ ความมีเอกสิทธ์ในงาน และสัมพันธภาพระหว่างทีมสหวิชาชีพ

Urich, Woods, Hearts, Lavadero, Leggett, & Taylor (2007) ศึกษาเปรียบเทียบคุณค่าของความเป็นเลิศของพยาบาลหน่วยวิกฤตในสภาพแวดล้อมการทำงานใน Beacon Units กับ Magnet Organizations (14 force of magnet) พบว่า หน่วยงานหรือองค์การที่ใช้แนวคิดดังกล่าว มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่า และความพึงพอใจในงานของพยาบาลสูงกว่า ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้ทำให้เชื่อว่าก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกว่าสำหรับผู้ป่วย

สรุปจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าหน่วยบริการด้านบริการสุขภาพใดก็ตามที่ต้องการพัฒนาหรือให้บริการที่เป็นเลิศทั้งระดับชาติและสากล นอกจากการพัฒนาด้านโครงสร้างที่รองรับความเจริญทางการแพทย์สมัยใหม่แล้วยังต้องสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน อีกทั้งพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับงาน และเชี่ยวชาญด้านการสื่อสาร ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และมีแนวทางในการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

คำถามการวิจัย

1. ความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอยู่ระดับใด

2. แนวทางการพัฒนาความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครควรมีลักษณะอย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอโดยใช้กรอบสู่ความเป็นเลิศทางการพยาบาลของศูนย์รับรองคุณภาพการพยาบาลประเทศสหรัฐอเมริกา (ANCC, 2014) ประกอบด้วยคุณลักษณะ 14 ประการเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อน ได้แก่ 1) คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล 2) โครงสร้างองค์การพยาบาล 3) รูปแบบการบริหารจัดการ 4) นโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร 5) รูปแบบการดูแลเชิงวิชาชีพ 6) คุณภาพการดูแล 7) การปรับปรุงคุณภาพ 8) แหล่งทรัพยากรและการให้คำปรึกษา 9) ความเป็นอิสระของวิชาชีพ 10) องค์การสุขภาพและชุมชน 11) พยาบาลในบทบาทครู 12) ภาพลักษณ์ของการพยาบาล 13) สัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ และ 14) การพัฒนาวิชาชีพ ผนวกกับบริบทการเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นเลิศ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 440 คน

ตัวอย่าง คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 121 คน โดยศึกษาจากประชากร และพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 319 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลมีข้อคำถาม 6 ข้อ 2) แบบสอบถามระดับความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นโดยใช้

แนวคิดโรงพยาบาลดึงดูดใจ ประกอบด้วย คุณลักษณะ 14 ประการ (ANCC, 2014) มีข้อคำถาม 53 ข้อ และ 3) แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้พยาบาลได้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางในการพัฒนาความพร้อม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .80 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ .95

การพิทักษ์สิทธิ์ งานวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เอกสารรับรองเลขที่ 29/2556 และผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยที่ศึกษาตามเอกสารรับรอง รหัสโครงการ 559/2556 COA No.Si 619/2013 วันที่รับรอง 16 ต.ค.2556

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการขอความอนุเคราะห์การเก็บข้อมูลในการวิจัยผ่านประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยที่ศึกษา เมื่อได้รับอนุมัติผ่านผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยวิจัยและสารสนเทศการพยาบาลเป็นผู้แจกและรับแบบสอบถามแทนผู้วิจัย การส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยใส่ซองปิดผนึก การเก็บข้อมูลเป็นความลับโดยไม่อ้างอิงถึงบุคคลใด ๆ ไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามและนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 3 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคลและความพร้อมของพยาบาล วิเคราะห์ด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลจากคำถามปลายเปิดทำการวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลระดับปฏิบัติการ ดังนี้

1.1 หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นเพศหญิงทั้งหมด อายุเฉลี่ย 50.45 ปี (S.D.=6.74 ปี) มีอายุระหว่าง 56-60 ปี (ร้อยละ 28.10) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเฉลี่ย 4.50 ปี (S.D.=4.53 ปี) ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 71.90) การศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 53.70 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.50

1.2 พยาบาลระดับปฏิบัติการเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 99.69) อายุเฉลี่ย 33.61 ปี (S.D.=8.86 ปี) มีอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 23.20) ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 10.71 ปี (S.D.=7.703 ปี) ประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 35.74) การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89 และ ระดับปริญญาโท ร้อยละ 11

2. พยาบาลมีความพร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากล อยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.93, S.D.=.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สามอันดับแรกที่มีความพร้อมระดับสูง ได้แก่ ภาพลักษณ์ของการพยาบาล ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=.57) การพัฒนาวิชาชีพ ($\overline{X}$ =4.20, S.D.=.57) และสัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ ($\overline{X}$ =4.09, S.D.=.56) ส่วนด้านนโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.46, S.D.=.68)

3. แนวทางพัฒนาพยาบาลและองค์การให้พร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากล คือ การพัฒนาคนให้มีความสามารถทางภาษาเพื่อสื่อสารระดับสากล และการพัฒนาองค์การเป็นองค์การเรียนรู้สู่สากล

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ความพร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากลของพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิที่ศึกษา มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะตามแนวทาง 14 ด้านของ ANCC อยู่ในระดับสูง และสูงทุกด้าน ยกเว้นหนึ่งด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง การที่คุณลักษณะของความพร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากล โดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากองค์การพยาบาลที่ผู้วิจัยศึกษามีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม หลัก ตลอดจนวัฒนธรรม บันทึกเป็นเอกสาร คุณภาพระดับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศขององค์การสู่สากล รวมทั้งยังลงเว็บไซด์เพื่อสื่อสารให้บุคลากรภายในองค์การพยาบาลสืบค้นข้อมูลได้ และมีการทบทวน พร้อมทั้งมีการเยี่ยมสำรวจภายในอย่างน้อยทุก ๆ 2 ปี นอกจากนั้นโครงสร้างการบริหารเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับส่วนกลไกการดำเนินการ เน้นผู้ป่วยและบุคลากรเพื่อคุณภาพการบริการธำรงรักษาบุคลากร มีการเปิดช่องทางแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์เข้าถึงง่ายและสะดวกโดยใช้เครื่องมือสื่อสารยุคใหม่ เช่น การสื่อสารทาง Facebook มีโครงการ Nurse Creative Voice และการสื่อสารทาง Line ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพองค์การอย่างต่อเนื่องและมุ่งสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (ประชิด ศราธพันธุ์, 2557)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ในองค์การพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ จำแนกรายด้าน (force) 14 ประการ (n=440)

ความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
ภาพลักษณ์ของการพยาบาล	4.22	.57	สูง
การพัฒนาวิชาชีพ	4.20	.57	สูง
สัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ	4.09	.56	สูง
ความเป็นอิสระของวิชาชีพ	4.00	.53	สูง
คุณภาพของภาวะผู้นำทางการพยาบาล	4.00	.45	สูง
คุณภาพการดูแล	3.93	.48	สูง
การปรับปรุงคุณภาพ	3.88	.55	สูง
รูปแบบการบริหารจัดการ	3.86	.52	สูง
รูปแบบการดูแลเชิงวิชาชีพ	3.83	.57	สูง
พยาบาลในบทบาทครู	3.73	.60	สูง
องค์การสุขภาพและชุมชน	3.67	.62	สูง
การให้คำปรึกษา และแหล่งทรัพยากร	3.67	.63	สูง
โครงสร้างองค์การพยาบาล	3.66	.54	สูง
นโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร	3.46	.68	ปานกลาง
รวม	3.93	.49	สูง

2. ผู้วิจัยเลือกคุณลักษณะสำคัญของความพร้อมสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ที่น่าสนใจมาอภิปราย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านภาพลักษณ์ของการพยาบาล เป็นคุณลักษณะสำคัญที่องค์การพยาบาลแห่งนี้กำหนดเป็นภารกิจหลัก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สุมาลี โชติยะ และ สุวิณี วิวัฒน์วานิช (2551) พบว่า ภาพลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับสูง การพัฒนาภาพลักษณ์ถือเป็นเรื่องสำคัญในองค์การสุขภาพพยาบาล ที่ต้องเพิ่มการแสดงออกให้ปรากฏแก่สาธารณชน (Hoeve, Jansen, & Roodbol, 2014) และการที่พยาบาลระดับบริหารในองค์การได้รับเลือกเข้าเป็นกรรมการขององค์การวิชาชีพ ทำให้สามารถเข้าร่วมเป็นตัวแทนและแสดงบทบาทต่อสาธารณชนสร้างคุณประโยชน์ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่วิชาชีพ

2.2 ด้านการพัฒนาวิชาชีพ องค์การพยาบาลแห่งนี้ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ที่มุ่งพัฒนาวิชาชีพ พัฒนาองค์กรพยาบาลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการเตรียมการพร้อม ที่สำคัญอาทิ การจัดการความรู้ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและงานวิจัยที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง พัฒนาระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการบริการและการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางการพยาบาลทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยร่วมสร้างนวัตกรรมการผลิตพยาบาลกับสถาบันการศึกษาเพื่อให้ได้พยาบาลระดับพื้นฐาน และระดับผู้เชี่ยวชาญที่มีศักยภาพสูง (องค์การพยาบาลที่ศึกษา, 2556) นอกจากนั้นองค์การพยาบาลยังสนับสนุนการพัฒนาสู่การเป็นมืออาชีพ ให้มีผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN) หลายด้านอาทิ ด้านทารกแรกเกิดที่มีภาวะตัวเหลือง (Neonatal Jaundice) ด้านวัยทองก่อนกำหนดจากการผ่าตัด (Surgical Menopause) ด้านมะเร็งลำไส้ใหญ่ (Colorectal Cancer) และด้านแผลเรื้อรัง แผลรูทะลุ (Chronic Wound and Fistula) เป็นต้น มีการจัดปฐมนิเทศที่มีคุณภาพที่เน้นความก้าวหน้าในวิชาชีพ และฝึกอบรมหลักสูตรที่มีใบรับรองอย่างเป็นทางการ เช่น หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นและพัฒนาด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ และเห็นความสำคัญในการจัดเตรียมบุคลากรและงบประมาณ อย่างเพียงพอในการพัฒนาโครงการอบรมต่างๆ สำหรับพยาบาล (องค์การพยาบาลที่ศึกษา, 2556) สอดคล้องกับ อุษณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2551) ศึกษาความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ด้านที่มีการรับรู้สูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานและให้บริการเชิงวิชาชีพ โดยการรับรู้ว่าฝ่ายการพยาบาลส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทำการวิจัยและนำผลวิจัยมาใช้ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล นอกจากนี้ยังสนับสนุนพยาบาลที่เป็นผู้ชำนาญเฉพาะทางมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรในทีมสุขภาพและเป็นวิทยากรเป็นต้น

จากข้อคำถามปลายเปิด พบว่า พยาบาลจำนวนมาก ยังมีปัญหาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับสากล ดังตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

“ควรสนับสนุนให้มีการฝึกทักษะการพูดภาษาอังกฤษอย่างกว้างขวาง เพื่อประโยชน์ต่อการดูแลผู้ป่วยและบุคลากรต่างชาติที่มาศึกษาดูงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์ต่อการนำมาใช้ในการปฏิบัติการดูแลผู้ป่วยอย่างดีขึ้น” และ *“การพัฒนาส่งเสริมด้านการใช้ภาษาต่าง ประเทศเพื่อสู่ระดับสากลควรมีการส่งเสริมอย่างเป็น*

รูปแบบ มีระบบส่งเสริมพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น หากองค์การพร้อมสู่ระดับสากล แต่บุคลากรมิได้รับการเตรียมความพร้อมไปด้วยกัน ต้องถือเป็นความเร่งด่วนในการพัฒนาพยาบาลทั้งในด้านการศึกษา การบริการและการวิจัยให้มีความเป็นรูปธรรมและเด่นชัดมากยิ่งขึ้น”

2.3 ด้านสัมพันธภาพระหว่างสหวิชาชีพ องค์การพยาบาลแห่งนี้มีการประสานความร่วมมือกันในด้านการพัฒนาคุณภาพองค์การในโรงพยาบาล โดยการทำงานวิจัยร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาองค์การสู่องค์การที่มีชีวิตและการเรียนรู้สู่นวัตกรรม และพัฒนาสู่การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย วัฒนธรรมคุณภาพ วัฒนธรรมการเรียนรู้และความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างสัมพันธภาพระหว่างสหสาขาวิชาชีพอย่างชัดเจน และการพยาบาลยังเป็นงานที่ต้องทำงานร่วมกันกับวิชาชีพอื่นในทีมสุขภาพจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรหลายสาขาวิชาชีพ เช่น แพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด เป็นต้น ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทำให้การทำงานบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า หากแพทย์และพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะทำให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลทำให้การรักษาและบริการพยาบาลมีคุณภาพ (Lachinger, Finegen, Shamian, & Wilk, 2001; Rosenstien, 2002, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2550: 365-366) สอดคล้องกับ ANCC (2014) ที่ระบุว่าพยาบาลเห็นคุณค่าการทำงานร่วมกันอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งภายในองค์การพยาบาลและระหว่าง สหสาขาวิชาชีพ การให้เกียรติซึ่งกันและกันของบุคลากรทั้งในองค์การพยาบาลและสหวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีกับผู้มาใช้บริการ และเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นสามารถนำกลยุทธ์การจัดการความขัดแย้งมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการร่วมแรงร่วมใจสามารถสร้างทีมงานใหม่ที่เต็มไปด้วยพลังสร้าง สรรค์ การร่วมแรงร่วมใจจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่ร่วมกันในองค์การเปิดโลกทัศน์ของตนให้ยอมรับผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เกิดการเปลี่ยน แปลงในองค์การอย่างเห็นได้ชัด เกิดพลังร่วม มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความพร้อมที่จะเผชิญและทำงานร่วมกันเพื่อฟันฝ่าอุปสรรคได้อย่างเหมาะสม (Covey, 1989, อ้างถึงใน สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ 2555, 2-27)

2.4 ด้านองค์การสุขภาพและชุมชน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ลำดับที่ 11 ปัจจุบันองค์การสุขภาพต้องเพิ่มบทบาทการมีส่วนรับผิดชอบและชี้นำชุมชนในด้านการดูแลสุขภาพมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากโครงการเพื่อสังคมต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ซึ่งมีทีมแพทย์ พยาบาล และบุคลากรอื่น ๆ เข้าร่วมดำเนินการ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่นอกเหนือจากงานประจำ และต้องทำด้วยความสมัครใจหรือจิตอาสา อาจมีการเหนื่อยล้าบ้าง แม้จะมีการกำหนดเป็นนโยบาย และมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ตาม ดังนั้นผู้บริหารควรปรับกลยุทธ์เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น เช่นกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ เป็นต้น

2.5 ด้านนโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตาราง 1) อธิบายได้ว่า ในเรื่องของอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ (สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่น ๆ) ที่พยาบาลได้รับเมื่อเทียบเคียงกับโรงพยาบาลอื่น ๆ ในระดับเดียวกันยังไม่เป็นที่พอใจ แม้ว่าปัจจุบันจะมีการปรับเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนจนสามารถเทียบเคียงกับโรงพยาบาลในระดับเดียวกันก็ตาม การจัดสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทน และการให้รางวัลที่มีความยุติธรรม มีความเหมาะสมกับระดับ

ความรู้ความสามารถ ตำแหน่ง ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2550, 275-276) ดังนั้นผู้บริหารงานควรยึดหลักเหตุผลและหลักประชาธิปไตย เพื่อช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน ตลอดจนประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

3. แนวทางในการพัฒนาความพร้อม เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ของของพยาบาลโรงพยาบาลตติยภูมิ จำเป็นต้องมีการพัฒนาเพิ่มเติมอีก 2 ด้าน นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว คือ การพัฒนาคนด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับสากล และการพัฒนาองค์การเป็นองค์การเรียนรู้สู่สากล ดังนี้

3.1 การพัฒนาคนด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับสากล

เนื่องจากภาษาเป็นเรื่องสำคัญในการที่จะถ่ายทอดข้อมูลและสิ่งดี ๆ ต่าง ๆ ไปสู่ระดับสากล และการสื่อสารจำเป็นต้องสื่อสารโดยผู้ปฏิบัติและมีประสบการณ์ตรง จึงจะช่วยให้การถ่ายทอดข้อมูลมีความลึกซึ้ง ดังนั้นการพัฒนาคนด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับสากล จึงมีความจำเป็น แม้องค์การพยาบาลได้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษาโดยจัดอบรมภายในฝ่ายเองและสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลได้อบรมร่วมกับบุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ ในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และมีวุฒิบัตรรับรอง และยังได้ปรับปรุงคู่มือการสื่อสารกับชาวต่างชาติ แต่จากข้อมูลคำถามปลายเปิดยังพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการสื่อสารด้านภาษาโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ดังที่ บุญทิพย์ สิริธรังศรี (2556) กล่าวว่า พยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ สามารถสื่อสารกับผู้มาใช้บริการเพื่อการประเมินภาวะสุขภาพ การวินิจฉัย การวางแผนในการให้ความช่วยเหลือดูแล ฟื้นฟูสภาพ และสร้างเสริมสุขภาพ รวมทั้งช่วยการบำบัดรักษาได้ตามสภาพปัญหา และความต้องการของผู้มาใช้บริการที่มีความหลากหลายด้านสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนสร้างความพึงพอใจแก่ทั้งผู้มาใช้บริการและผู้ให้บริการ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาด้านภาษาในการสื่อสารต้องมีการปฏิบัติในสถานการณ์จริงกับผู้ใช้บริการชาวต่างชาติ แต่ผู้มาใช้บริการส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 90 เป็นคนไทย ดังนั้นจึงเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาภาษาอังกฤษของพยาบาล

3.2 การพัฒนาองค์การเป็นองค์การเรียนรู้สู่สากล

ปัจจุบันองค์การสุขภาพต้องพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ ตอบสนองผู้ใช้บริการได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์การพยาบาลควรมีการส่งเสริมและร่วมมือกับสถาบันในต่างประเทศ ในการแลกเปลี่ยนด้านวิชาการและแลกเปลี่ยนบุคลากรพยาบาล รวมทั้งส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสแสดงผลงาน และหรือเข้าร่วมแข่งขันทั้งในระดับชาติและระดับสากลตลอดจนมีการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่พยาบาลที่สร้างชื่อเสียงให้กับองค์การพยาบาลและโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของพยาบาลสู่ความเป็นเลิศระดับสากล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งต้องมุ่งมั่นพัฒนาต่อไปโดยเน้นความเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีการทบทวน เรียนรู้ ถ่ายทอด หาโอกาสพัฒนาและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อผลักดันให้พยาบาลในองค์การพยาบาลมีสมรรถนะเทียบเท่าสากล ผู้บริหารควรพิจารณาทำ Training Center

โดยเฉพาะด้านภาษาเพื่อการสื่อสารในระดับสากล

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าด้านภาพลักษณ์ของการพยาบาล และด้านการพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับที่หนึ่งและที่สอง ตามลำดับ ผู้บริหารควรส่งเสริมการแสดงออกให้ปรากฏแก่สาธารณชนสนับสนุนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทายที่กระตุ้นให้พยาบาลสามารถเป็นตัวแทนวิชาชีพสนับสนุนความก้าวหน้าเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งด้านบริหารและบริการ

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าด้านนโยบายและการจัดโปรแกรมสำหรับบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด แม้ว่าปัจจุบันจะมีการปรับเพิ่มสวัสดิการ และค่าตอบแทนจนสามารถเทียบเคียงกับโรงพยาบาลในระดับเดียวกันก็ตาม ผู้บริหารอาจต้องทบทวนเรื่องความยุติธรรม และความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ ตำแหน่ง ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาซ้ำ แต่เก็บข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ หรือการประชุมกลุ่มย่อยหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลในเชิงลึก สามารถนำไปผนวกกับข้อมูลเดิม และนำผลไปพัฒนาได้ชัดเจนขึ้น

2.2 ควรทำการศึกษาด้านความพร้อมของผู้บริหารระดับสูงในโรงพยาบาลตติยภูมิดังกล่าวเพราะเป็นผู้มีความสำคัญในการผลักดันให้นโยบายบรรลุผลสำเร็จ

2.3 ควรทำการศึกษาด้านผู้ใช้บริการด้วยเพื่อนำผลมาพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ณรงค์ สหเมธาพัฒน์. (2556). *ศูนย์กลางบริการสุขภาพนานาชาติ (Medical Hub) ศักยภาพการแข่งขันของประเทศ.* สืบค้นจากได้ http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/Executive_Meeting/Meeting256/3g_medicalhub.pdf

ทวี ศิริวงศ์. และคณะ. (2013). ความเป็นมาและการพัฒนาสู่การเป็นศูนย์บริการทางการแพทย์ชั้นเลิศด้านโรคไตในระดับอาเซียน. การประชุมวิชาการ ครั้งที่ 29 ประจำปี. *Srinagarind Medical Journal, 28,* 303-307.

บุญทิพย์ สิริธรังศรี. (2556). *เอกสารประกอบโครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ในกลุ่มประเทศอาเซียน.* สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). *แรงจูงใจ ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21* (หน้า 275-276). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). ทักษะการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล. ใน *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์ การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21* (หน้า 365-366). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประชิด ศราธพันธุ์. (2557). *โครงสร้างและกลไกการบริหาร การนำองค์กรพยาบาล* (สไลด์). กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง.

พงษ์ศักดิ์ วิทยาการ. (2555). *เปิดสุดยอดกลยุทธ์การบริหารโรงพยาบาล จากประสบการณ์สร้างโรงพยาบาลเครือข่ายใหญ่ที่สุดในประเทศ.* นนทบุรี: โรงพิมพ์มติชนปากเกร็ด.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2555). *รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข.* สืบค้นได้จาก http://ict4.moph.go.th/reportm/images/stories/doc/policy_moph2555.pdf

สิทธิศักดิ์ พฤกษ์ปิติกุล. (2555). *บริหารโรงพยาบาลสู่ความเป็นเลิศด้วย TQA.* กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.

สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. (2555). การร่วมแรงร่วมใจกับการจัดคุณภาพ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการคุณภาพการพยาบาล* (หน่วยที่ 2, หน้า 2-27). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์.

สุมาลี โชติยะ และ สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2551). *ภาพลักษณ์ตนเองเชิงวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนัย ลีวันแสงทอง. (2556). *แขนกลหุ่นยนต์ช่วยผ่าตัด.* สืบค้นได้จาก http://www.siphhospital.com/th/news/article-details.php?id=16

อุษณีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2551). *ความเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจตามการรับรู้ของของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารองค์การพยาบาลที่ศึกษา. (2556). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ องค์การการพยาบาล พ.ศ.2556-2560*.

American Nurses Credentialing Center (ANCC). (2014). *Find a magnet hospital.* Retrieved from http://www.nursecredentialing.org/magnet.aspx

American Nurses Credentialing Center (ANCC). (2016). *Find a magnet hospital.* Retrieved from http://www.nursecredentialing.org/Magnet/FindaMagnetFacility.aspx

Hoeve, T. Y., Jansen, G., & Roodbol, P. (2014). The nursing profession: Public image, self-concept, and professional identity. A discussion paper. *Journal of Advanced Nursing, 70*(2), 295-309.

Singapore General Hospital. (2014). *Awards & achievements*. Retrieved from http://www.sgh.com.sg/about-us/More-AboutSGH/Pages/AwardsAchievements.aspx

Ulrich, T., Woods, D., Hart, K. A., Lavandero, R., Leggett , J., & Taylor, D. (2007). Critical care nurses' work environments value of excellence in Beacon Units and Magnet Organizations. *Critical Care Nurse*, *27*(3), 68-77.

Wolf, G. A., & Greenhouse, P. K. (2006). A road map for creating a Magnet work environment. *The Journal of Nursing Administration, 24*(4), 51-57.