

ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

วรกาญญา พลอาษา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

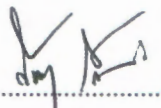
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ วรกัญญา พลอาษา ฉบับนี้แล้ว เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัทธา รัตนจรณะ)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยูนี พงศ์จตุรวิทย์)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัทธา รัตนจรณะ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยูนี พงศ์จตุรวิทย์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัญชิตาคุชฎี ทูลศิริ)

คณะพยาบาลศาสตรบัณฑิตให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่... ๒๕...เดือน... ธันวาคม... พ.ศ. ๒๕๖๐

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สหัททยา รัตนจรณะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุณี พงศ์จตุรวิทย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่อย่างดียิ่ง พร้อมทั้งเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัญชิตาคุณฤๅ ทูลศิริ กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่ช่วยกรุณาให้คำแนะนำ ซึ่งแนะเพิ่มเติม ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้งานนิพนธ์สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่ง ตลอดระยะเวลาในการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล หัวหน้าและเจ้าหน้าที่ตึก PICU ทุกคน ที่ให้โอกาส และคอยสนับสนุนในการศึกษาเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาและสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่คอยสนับสนุน และให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา พร้อมทั้งเพื่อนนิสิตปริญญาโทร่วมชั้นทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยเหลือให้กำลังใจ จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

การศึกษาครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครทุกท่านที่กรุณาช่วยตอบแบบสอบถาม ทำได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเพื่อไปใช้ในการวิเคราะห์ เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาแก่ผู้ที่สนใจต่อไป ทั้งนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอื้อนามและไม่ได้เอื้อนามในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินงานศึกษาในครั้งนี้

คุณค่า และประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

วรกัญญา พลอาษา

53921119: สาขาวิชา: การบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)

คำสำคัญ: ความรู้/ ทักษะ/ ความจำเป็น

วาทกรรม ภาษาอังกฤษ: ความรู้ ทักษะและความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร (KNOWLEDGE, ATTITUDE, AND TRAINING NEEDS TO ASEAN COMMUNITY OF PROFESSIONAL NURSE IN SAKON NAKON HOSPITAL) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สหทัย รัตนจรณะ, Ph.D., ชุณี พงศ์จตุรวิทย์, Ph.D. 69 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

การศึกษาเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะและความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครและเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่มีประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 256 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และแบบสอบถามทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และแบบสอบถามความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .77, .88, .97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าสูงสุดค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษาพบดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครมีความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนโดยรวมอยู่ในระดับควรปรับปรุง ($M=13.39, SD=3.478$) ทักษะในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนโดยรวมอยู่ในระดับดี ($M=3.94, SD=0.734$) และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน อยู่ในระดับมีความจำเป็นมาก ($M=4.08, SD=0.665$)
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 พยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติ

และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ .05

ผลการศึกษาี้เสนอแนะให้ผู้บริหารทางการแพทย์ใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาี้
ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรพยาบาลโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงาน แผนการปฏิบัติงาน
และตำแหน่งงานและกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความรู้
ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	5
สมมติฐานการศึกษาและเหตุผลสนับสนุน.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	5
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดการพัฒนาบุคลากรพยาบาล.....	8
การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนกับบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ.....	14
ความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ.....	17
ทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ.....	18
ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของ พยาบาลวิชาชีพ.....	19
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	22
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	26
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา	28
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร.....	28
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมในการ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครโดยรวม.....	31
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมในการ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน.....	31
ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของ ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับ ฝึกรอบม ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน.....	36
5 สรุปและการอภิปรายผล	41
สรุปผลการศึกษา.....	41
อภิปรายผล	45
ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้.....	49
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	50
บรรณานุกรม	51
ภาคผนวก.....	55
ภาคผนวก ก.....	56
ภาคผนวก ข.....	58
ภาคผนวก ค.....	62
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	69

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนที่ปฏิบัติงาน..... 22
2	จำนวน ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพของ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร..... 29
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับ ฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวม..... 31
4	ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกรอบมในการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน..... 32
5	ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกรอบมในการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามสถาน ที่ปฏิบัติงาน..... 33
6	ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกรอบมในการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตาม ตำแหน่งงาน..... 35
7	เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการ ฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 36
8	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความรู้ ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกประสบการณ์ทำงาน..... 37
9	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของ ทักษะ ในการก้าวสู่ประชาคม อาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน..... 37
10	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกรอบม ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 38

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทักษะคิด และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพจำแนกแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	38
12	เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มของทักษะคิดเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคม อาเซียนของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	39
13	เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทักษะคิด และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครของ พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	40

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ส่งผลให้หลายประเทศทั่วโลกต้องเผชิญกับความหลากหลายทั้งด้านสังคมและระบบเศรษฐกิจ นอกจากนี้ปัญหาหลายอย่างที่เคยเป็นปัญหาระดับประเทศ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และโรคติดต่อ กลับขยายวงกว้างขึ้นเป็นปัญหาระดับนานาชาติ (กรมอาเซียน, 2555) ดังนั้นผู้นำกลุ่มประเทศอาเซียนซึ่งประกอบด้วย 10 ประเทศ คือ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา จึงเห็นพ้องกันว่า ควรกำหนดให้มีการสร้างเป็นประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการบริหาร ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ (กรมอาเซียน, 2555) และมีการเปิดเสรีด้านวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangement: MRA) ในปี พ.ศ. 2558 เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบอาชีพ 7 สาขา คือ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม นักสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์ และนักบัญชีจากประเทศที่เป็นสมาชิกสามารถเข้าทำงานในประเทศอื่นในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ (ภณใจสมักร, 2553) การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดผลกระทบต่อค่าบริการสุขภาพสุขภาพในประเทศไทย ทั้งในแง่ผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ กล่าวคือ อาจเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของผู้ให้บริการ ได้แก่ แพทย์และพยาบาลสู่ประเทศอาเซียนที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า นอกจากนี้การเคลื่อนย้ายแรงงานและการมีนักท่องเที่ยวมายังประเทศไทยเพิ่มขึ้นทำให้ผู้รับบริการมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (พรทิศา คงคุณ, 2555) ทำให้นักลากรทางสุขภาพต้องมีความพร้อมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพแก่ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทั้งในด้านเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม มีพฤติกรรมสุขภาพ ตลอดจนลักษณะของความเจ็บป่วยที่แตกต่างกัน และมีความคาดหวังจะได้รับบริการที่ดีจากผู้ให้บริการ

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการบริการสุขภาพเนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ที่ดูแลและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง (กองการพยาบาล, 2545) การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล ได้แก่ การมีศิลปะในการดูแลที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ การมีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติการพยาบาล (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2550)

พยาบาลจึงต้องมีความรู้พื้นฐานวิชาชีพพยาบาลตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาลและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ในการทำงานอย่างเหมาะสม ตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (สภาการพยาบาล, 2541) สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2555) ได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล เพื่อเตรียมยกระดับคุณภาพงานบริการพยาบาลของประเทศให้ก้าวสู่ความเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การปรับบทบาท และกระบวนการทัศนในงานบริการพยาบาลภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรพยาบาลให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เช่น พัฒนาศักยภาพทางการพยาบาลในสถานบริการสาธารณสุขทุกระดับของประเทศ ให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ด้านการพยาบาล ด้านภาษา และทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วย 3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนทางการพยาบาล 4) การพัฒนาระบบบริการพยาบาลในสถานการณัจุกเหิน/ ภัยพิบัติ และ โรคอุบัติใหม่/ อุบัติซ้ำ และ 5) การยกระดับคุณภาพงานบริการพยาบาลสู่ความเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน เช่น ส่งเสริม/ สนับสนุนระบบการบริการพยาบาลของประเทศ ให้เป็นศูนย์กลางด้านคุณภาพบริการพยาบาล (Medical Hub) ในระดับอาเซียน พัฒนาระบบกลไกการประกันสุขภาพ ระบบบริการพยาบาลในสถานบริการสุขภาพทุกระดับ ให้เป็นที่เชื่อถือและยอมรับของผู้ใช้บริการในภูมิภาคอาเซียน ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพทางการพยาบาลอย่างชัดเจน เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลเพื่อเตรียมยกระดับคุณภาพงานบริการพยาบาลของประเทศให้ก้าวสู่ความเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน

การพัฒนาศักยภาพทางการพยาบาลเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการวางแผนและจัดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติการพยาบาล และการบริการพยาบาล เพื่อช่วยให้นุคลากรพยาบาลแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (วิเชียร ทวีลาภ, 2537) การพัฒนาศักยภาพของพยาบาลเป็นเรื่องที่สำคัญเนื่องจากบุคลากรพยาบาลเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า และมีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจขององค์กรพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยันรากร, 2551) ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าเป็นขั้นตอนแรกที่จะทำให้ได้ข้อมูลสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพ (Goldstien, 1993; Mondy, Noe, & Premeaux, 2002) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้ความสนใจต่อการประเมินความรู้ ทักษะ และความพร้อมของบุคลากร (ศรินทร์ทิพย์ ชวพันธ์, พิรณัฐ ลาเซอร์, สิริรัตน์ จัทรมะโน และกาญจนา ฐานะ, 2559; หิรัญยา คงคุณาธาร, นงนุช บุญยัง และอังศุมา อภิชาติ, 2559)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรพยาบาลเพื่อให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาล ด้านภาษา และทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วย เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการเตรียมยกระดับคุณภาพ งานบริการพยาบาลของประเทศให้ก้าวสู่ความเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียนเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ของสภาการพยาบาล ซึ่ง วิจิตร ศรีสุพรรณ สุธิตรา เหลืองอมรเลิศ และกฤษฎา แสงวงศ์ (2555) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนและ ผลกระทบ มีความไวต่อวัฒนธรรมและความต้องการของผู้รับบริการตลอดจน มีความสามารถในการสื่อสาร ประกอบกับ ผลการประชุมเรื่องการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน ในวันที่ 19 มิถุนายน 2556 เกี่ยวกับการกำหนดคุณลักษณะของพยาบาลและการพยาบาลในกลุ่มประชาคม อาเซียน สรุปเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลว่า พยาบาลต้องมีด้านความรู้และการปฏิบัติการพยาบาล ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของผู้ให้บริการ ตลอดจนมีความรู้เรื่องสิทธิในการรักษาและสิทธิทางด้าน กฎหมายของผู้รับบริการในแต่ละประเทศด้วย (จินตนา อาจสันทียะ และสายสมร เถลยกิตติ, 2559) การศึกษาของ ศรีนทร์ทิพย์ ชวพันธ์ และคณะ (2559) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือ มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทั่วไปอยู่ในระดับปาน กลาง และความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ผลการประชุมเรื่องการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียนเกี่ยวกับการ กำหนดคุณลักษณะของพยาบาล และการพยาบาลในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ให้ความสำคัญ ต่อทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพว่า พยาบาลวิชาชีพต้องมีความสนใจและกระตือรือร้นในการดูแล ผู้รับบริการชาวต่างชาติ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน และพร้อมต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติ ตลอดจนเต็มใจให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย ที่มาจากประเทศสมาชิกในกลุ่มประเทศอาเซียนได้ (สมจิต แคนสีแก้ว, 2558) ทั้งนี้ จารุณี ทรงม่วง และบุญทิพย์ สิริรังศรี (2559) ศึกษาพบว่า พยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราชมีเจตคติต่อการเป็นประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับดี และการศึกษาของ นันทพร ศรีศรีวิชัย และบุญทิพย์ สิริรังศรี (2557) พบว่า เจตคติต่อการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมาก

จากความสำคัญของสมรรถนะของพยาบาลทางด้านความรู้ และทัศนคติเพื่อมีความพร้อม ต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารทางการพยาบาลมีความรับผิดชอบ ต่อการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความรู้ให้อยู่ในระดับเพียงพอต่อการปฏิบัติ และมีทัศนคติเชิงบวก จากผลวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรพยาบาลตามยุทธศาสตร์การบริการในการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาล ทั่วไป ภาคใต้ของ หิรัญยา คงคุณาธาร และคณะ (2559) พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลใช้วิธีส่ง

บุคลากรพยาบาลเข้ารับการอบรมเพื่อให้มีความรู้เพื่อก้าวสู่อาเซียน กระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลค้นคว้า และนำมาถ่ายทอดกับเพื่อนร่วมงาน ให้มีความสำคัญต่อการสร้างสมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรม อาเซียน และเพิ่มความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ศึกษาความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่อาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การศึกษาความต้องการของพยาบาลที่เหล้าทัพกับการก้าวเข้าสู่ประชาคม อาเซียนของ วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ (2558) รายงานผลวิจัยว่า พยาบาลที่เหล้าทัพมีความต้องการพัฒนา ต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้เกี่ยวกับประเทศในกลุ่มอาเซียน ความรู้เกี่ยวกับ ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ปัจจัย หลายประการ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้ และความต้องการฝึกอบรม ได้แก่ งานวิจัยของ ณัฐชญา น่วมเรือง (2556) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงฝีมือน้อมตามกรอบประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนต่างกัน การศึกษาของ Burke (1999) พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน และการศึกษาของ Zhao, Zhan, and Namasivayam (2004) ที่พบว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความต้องการการฝึกอบรม

โรงพยาบาลศูนย์สกลนครเป็นหนึ่งในโรงพยาบาลเขตพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 8 ซึ่งมีทั้งหมด 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนม จังหวัดหนองคาย จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดบึงกาฬ มีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ทุกคนในเขตพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบและพื้นที่ใกล้เคียง รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านที่มีการข้ามฝั่ง มาใช้บริการด้านสุขภาพของไทย พบว่า สถิติผู้ป่วยที่มารับบริการที่โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ซึ่งมีทั้งชาวลาว พม่า เวียดนาม และผู้ป่วยชาวต่างชาติที่เข้ามาใช้บริการมากขึ้นทุกปี จากปี พ.ศ. 2557-พ.ศ. 2559 จำนวน 42, 130 และ 178 รายตามลำดับ (งานเวชระเบียนและสถิติ โรงพยาบาล ศูนย์สกลนคร, 2560) ประกอบกับจังหวัดสกลนครอยู่ในเครือข่าย เมืองสุขภาพ Medicopolis for better for Healthcare in AEC (มติชนออนไลน์, 2559) ตั้งแต่ พ.ศ. 2555 ซึ่งการเป็นแหล่ง ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพนี้จะทำให้นักท่องเที่ยวมาเยี่ยมชมจังหวัดสกลนครมากขึ้นและมีโอกาสมาใช้ บริการทางการแพทย์พยาบาลที่โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความ รู้ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลเพื่อให้บริการ พยาบาลแก่ผู้รับบริการจากประเทศที่เป็นสมาชิกของอาเซียนอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่มีประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

สมมติฐานการศึกษาและเหตุผลสนับสนุน

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

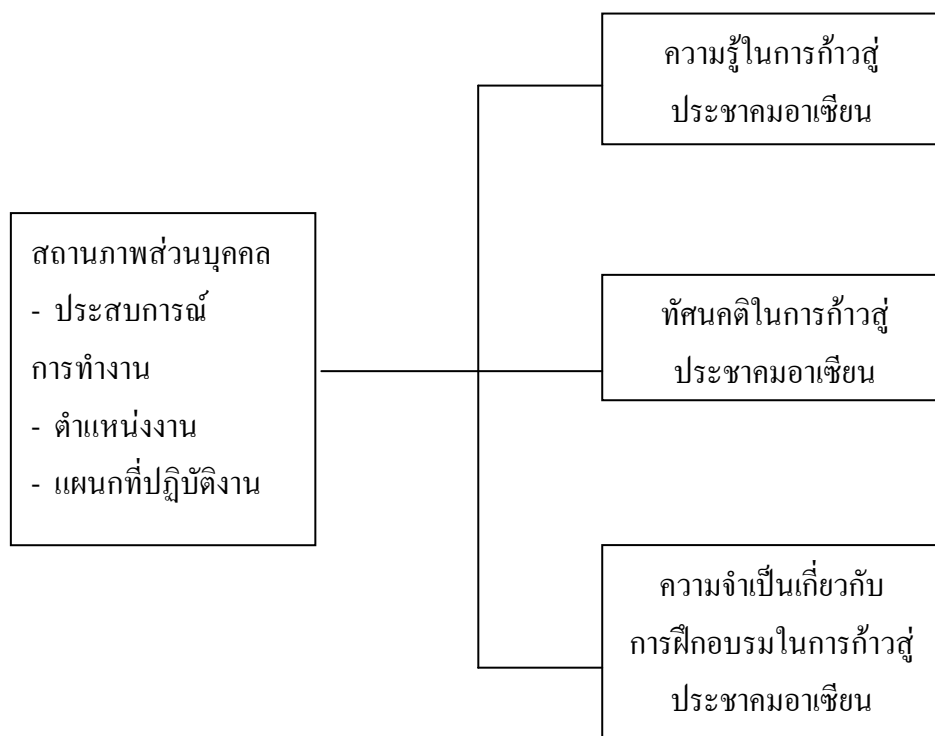
การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และความจำเป็นในการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย แผนกต่าง ๆ ในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินยอมเข้าร่วมในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ระหว่างวันที่ 1-15 มีนาคม 2560

ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน
2. ตัวแปรตาม คือ ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาประยุกต์ใช้แนวคิดของ Goldstein (1993) ที่กล่าวว่า การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ทำให้ได้รับข้อมูลที่จำเป็นต่อการกำหนดทิศทางและออกแบบโปรแกรมการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งนักจัดการฝึกอบรมสามารถประเมินความจำเป็นได้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์องค์การ (Organizational analysis) โดยประเมินเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ 2) การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (Task and knowledge, Skill and ability analysis) เป็นการวิเคราะห์ภารกิจว่าผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ทักษะและความสามารถอะไรบ้าง และ 3) วิเคราะห์บุคคล (Person analysis) เป็นการประเมินความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งการศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์บุคคล โดยการทดสอบความรู้และประเมินทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ และสำรวจความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ ดังกรอบแนวคิด ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประชาคมอาเซียน หมายถึง สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน ประกอบด้วย 10 ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ ไทย บรูไนดารุสซาลาม เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา มีเป้าหมายในการรวมกันเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการบริหาร ส่งเสริมสันติภาพ และความมั่นคงของภูมิภาค ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ

ความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง เรื่องราวที่อยู่ในตัวของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนและผลกระทบวัฒนธรรม ความเชื่อ โรคที่พบบ่อย และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ในการดูแลผู้ป่วย ที่มาจากประเทศสมาชิกในกลุ่มประเทศอาเซียน วัดได้จากการตอบแบบสอบถามความรู้ ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียง ทั้งเชิงบวกและเชิงลบของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่มีต่อการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาตัวเองในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน วัดได้จากการตอบแบบสอบถามความรู้ ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน หมายถึง ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่มีต่อการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม สิทธิพื้นฐาน พฤติกรรมสุขภาพ คุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ และทักษะการสื่อสารให้สามารถดูแลผู้รับบริการที่มาจากประเทศสมาชิกในกลุ่มประเทศอาเซียน วัดได้จากการตอบแบบสอบถามความรู้ ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนานุเคราะห์พยาบาล
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์พยาบาล
 - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนานุเคราะห์พยาบาล
 - 1.3 วัตถุประสงค์ของการพัฒนานุเคราะห์พยาบาล
 - 1.4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนากำลังคนในองค์การพยาบาล
 - 1.5 กระบวนการพัฒนานุเคราะห์ของ Goldstein (1993)
2. การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนกับบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ
 - 2.1 ความเป็นมาของอาเซียน
 - 2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งประชาคมอาเซียน
 - 2.3 ผลกระทบที่มีต่อระบบสุขภาพในประเทศไทย
 - 2.4 บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในอาเซียน
3. ความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ
4. ทักษะในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ
5. ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ

แนวคิดการพัฒนานุเคราะห์พยาบาล

1. ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์พยาบาล

นักวิชาการศึกษาทางการพยาบาล ได้ให้ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์พยาบาลว่าเป็นกระบวนการตั้งแต่การวางแผน และจัดประสบการณ์ให้แก่บุคลากรพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงานและการบริการพยาบาล เพื่อช่วยให้นุเคราะห์พยาบาลแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิเชียร ทวีลาภ, 2537) การพัฒนานุเคราะห์จึงเป็นกิจกรรมสำคัญในการพัฒนานุเคราะห์ให้มีศักยภาพสูงสุด (รัชนี สุจิจันทร์รัตน์, 2546) ซึ่งการพัฒนานุเคราะห์พยาบาลประกอบด้วย การปฐมนิเทศ (Orientation)

การให้ความรู้ในขณะปฏิบัติงาน (In service education) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing education) เพื่อจุดประสงค์ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และหน่วยงาน สมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (American Nurse Association: ANA) นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรพยาบาล ยังทำให้มีความก้าวหน้าในงานและมีความสุขในการทำงานด้วย (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2551)

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรพยาบาล

พวงรัตน์ บุญญาบุรุษย์ (2546) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรพยาบาล สรุปได้ดังนี้

2.1 การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามสายงานเฉพาะของบุคลากรพยาบาล

จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรพยาบาลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ความรู้ และความรับผิดชอบให้มากขึ้น

2.2 พยาบาลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาบุคลากรพยาบาล เนื่องจากเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาบุคลากรพยาบาล คือ คุณภาพการบริการพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการพยาบาล

2.3 การพัฒนาบุคลากรพยาบาลเป็นการสร้างความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะทางการพยาบาล เพื่อความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อความภาคภูมิใจในงาน

2.4 การพัฒนาบุคลากรพยาบาลเป็นการส่งเสริมให้พยาบาลมีความรู้ ความสามารถ และมีความมั่นใจในการทำงานร่วมกันในทีมสุขภาพ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรพยาบาลจึงเป็นการสร้างคุณค่าต่อการทำงานร่วมกันในทีม และเป็นการสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่วิชาชีพการพยาบาลด้วย

2.5 การพัฒนาบุคลากรพยาบาลเป็นการสร้างควมมีคุณค่าในตนเองของพยาบาล เนื่องจากบุคคลมีความรู้ ความสามารถในงานเฉพาะของตนเอง ย่อมเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองขึ้น

3. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรพยาบาล

การพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีคุณภาพนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในการพิจารณาเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551)

3.1 วัตถุประสงค์ขององค์การ (Institutional objectives) เป็นความมุ่งหมายที่มีจุดเน้นในแง่ของส่วนรวม ดังนี้

3.1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

3.1.2 เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด

- 3.1.3 เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด
- 3.1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
- 3.1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
- 3.1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
- 3.1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 3.1.8 เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายขององค์กร
- 3.1.9 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณชน และผู้มาติดต่อ

3.2 วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล (Employer objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร หรือหน่วยงานดังนี้

- 3.2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 3.2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการทำงาน
- 3.2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยทดลองปฏิบัติ
- 3.2.4 เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
- 3.2.5 เพื่อเรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 3.2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 3.2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน
- 3.2.8 เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 3.2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนากำลังคนในองค์กรพยาบาล

การพัฒนาบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กรพยาบาลและปัจจัยที่ผลักดันให้มีการพัฒนาบุคลากรพยาบาลหลายปัจจัย ดังนี้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2546)

4.1 การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในปัจจุบันประชาชนมีจำนวนมากขึ้น ผู้รับบริการมีจำนวนมากขึ้นด้วย งานบริการพยาบาลจึงเพิ่มสูงขึ้น และผู้ป่วยที่มารับบริการมีโรคซับซ้อนมากขึ้น ประกอบกับนโยบายคุณภาพของการพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป

4.2 การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และเทคโนโลยี โดยเฉพาะทางด้านการแพทย์และการพยาบาล มีการเปลี่ยนแปลงมากมายไม่เคยมียุคหนึ่ง ก่อให้เกิดประดิษฐกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงานทั้งด้านอุปกรณ์ เครื่องจักรและวิธีการ จึงจำเป็นต้องอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในการใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ระบบสารสนเทศ

4.3 สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร ได้แก่ ประชาชน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ประชาชนมีความคาดหวังต่อการบริการสูงขึ้น ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นให้เท่าทันความคาดหวังของผู้รับบริการ ส่วนทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในยุคปัจจุบัน เศรษฐกิจมีการชะลอตัวลง สังคมเปลี่ยนแปลงไป และการบริการพยาบาลจะต้องสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของประเทศจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น

4.4 พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร หรือความต้องการของบุคลากรในองค์กร อาจด้วยความต้องการพัฒนาตนเองหรือเตรียมตัวให้พร้อมที่จะทำงาน ก็เป็นส่วนที่ตอบสนองได้จากการพัฒนาบุคลากร

4.5 กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันรับรองโรงพยาบาล หรือข้อกำหนดขององค์กรวิชาชีพ เช่น สภาการพยาบาล

5. กระบวนการพัฒนาบุคลากร (Goldstein, 1993)

กระบวนการพัฒนาบุคลากรพยาบาลใช้หลักการพัฒนาบุคลากรเช่นเดียวกับ กระบวนการพัฒนาบุคลากรสาขาอื่น คือ มีหลักการมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงท่าทีของบุคลากรในองค์กรทั้งในด้านเจตคติ และพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรในทางที่ดีที่สุด ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม Goldstein (1993) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยมีขั้นตอน ดังนี้

5.1 การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม

การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ทำให้ได้รับข้อมูล ที่จำเป็นต่อการกำหนดทิศทางและออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้ (ชูชัย สมิติไกร, 2554)

5.1.1 วิเคราะห์องค์การ (Organizational analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เริ่มต้นด้วยการตรวจสอบเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ รวมทั้งแนวโน้มต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย ทั้งนี้เพราะข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางและการวางแผนการฝึกอบรมได้ นอกจากนี้การวิเคราะห์องค์การ ยังเป็นการตรวจสอบบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมที่ผู้บังคับบัญชา ไม่ได้สนับสนุนให้ผู้รับการอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการทำงานจริงอาจเป็นการฝึกอบรมที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ได้ นอกจากนี้การวิเคราะห์องค์การยังเป็นการสำรวจทรัพยากรภายในองค์กรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการจัดโครงการฝึกอบรมด้วย

5.1.2 การวิเคราะห์ภารกิจและคุณสมบัติ (Task and knowledge, Skill and ability analysis) ขั้นตอนที่สองของการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม คือ การวิเคราะห์ภารกิจ ซึ่งผู้รับการอบรมจะต้องปฏิบัติภายหลังการฝึกอบรม การวิเคราะห์นี้จะบ่งบอกว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำอะไร อย่างไร เพราะเหตุใด นอกจากนั้น ยังบ่งบอกอีกด้วยว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะต้องมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอะไรบ้างสำหรับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ข้อมูลจากการวิเคราะห์นี้จะช่วยให้นักจัดการฝึกอบรมทราบว่าหลักสูตรและเนื้อหาของการฝึกอบรมควรจะประกอบด้วยสิ่งใดบ้าง

5.1.3 การวิเคราะห์บุคคล (Person analysis) การวิเคราะห์ในขั้นตอนนี้จะช่วยให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการทำงาน อยู่ในระดับใด การวิเคราะห์บุคคลจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่การวิเคราะห์บุคคลจะมุ่งเน้นไปที่ระดับความดีเลวของการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน เพื่อพิจารณาว่าพนักงานคนนั้น ๆ จำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือไม่

5.2 กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554)

ภายหลังจากการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมในขั้นตอนแรกจะได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นเสมือนเข็มทิศสำหรับการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ตลอดจนกำหนดแนวทางการประเมินผลโครงการฝึกอบรมอีกด้วย

ชูชัย สมิทธิไกร (2554) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่ดีควรจะเป็น วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม (Behavioral objective) ซึ่งอาศัยความรู้ทั้งในด้านหลักการเรียนรู้ และการเลือกสรรสื่อการสอนที่เหมาะสมกับผู้รับการอบรม เพื่อให้ผู้รับการอบรม มีการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะหรือความสามารถ ตามที่มุ่งหวังไว้ ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมจะต้องรู้ว่าภารกิจและความรู้ ทักษะ และความสามารถ สำหรับภารกิจนั้นคืออะไร และการฝึกอบรมแบบใดที่จะช่วยให้ผู้รับการอบรมมีการเรียนรู้ และการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การออกแบบและพัฒนาการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ หัวข้อวิชา เนื้อหา รูปแบบ และวิธีการอบรม สื่อการสอน วิทยากรและระยะเวลาฝึกอบรม เป็นต้น

เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีกระบวนการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด และการพัฒนาบุคลากรจึงอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และทัศนคติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสมัยของโนลส์ (Modern Adult Learning Theory) ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะทำให้การเรียนรู้ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานในอนาคต (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554) ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่

และพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ (Malcolm, 1980 อ้างถึงใน สุจิตรา ธนानันท์, 2552)

5.2.1 ความต้องการและความสนใจ (Needs and Interest) คนในวัยผู้ใหญ่ มักจะเรียนรู้และพัฒนาความรู้ ทักษะ รวมถึงความสามารถของตนเองได้ดี หากตรงกับ ความต้องการและความสนใจของตนเองซึ่งจะไปสอดคล้องกับประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาว่า บุคคลนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ในด้านใดบ้าง และหากได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ก็จะเกิด ความพึงพอใจ

5.2.2 สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situations) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ จะได้ผลดี ถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน ดังนั้น การจัดหน่วยการเรียนรู้ ที่เหมาะสมเพื่อเรียนรู้ของผู้ใหญ่ควรจะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่เป็น หลักสำคัญ ไม่ใช่ตัวเนื้อหาวิชาทั้งหลาย

5.2.3 การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of experience) เนื่องจาก ประสบการณ์เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับผู้ใหญ่ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานจึงขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

5.2.4 ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self directing) ความต้องการที่อยู่ในส่วนลึก ของผู้ใหญ่ คือ การมีความรู้สึกต้องการที่สามารถนำตนเองได้ การพัฒนาความรู้และทักษะของ บุคคลต้องสนองตอบต่อสิ่งที่บุคคลนั้นมองว่ามีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจาก บุคคลย่อมรู้ดีว่าตนเองยังมีจุดบกพร่องในด้านใดที่เป็นอุปสรรคในการทำงานและสามารถแก้ไขได้ โดยได้รับการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5.2.5 ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual difference) บุคคลแต่ละคน มีความแตกต่างกันในเรื่องประสบการณ์การทำงาน อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ซึ่งการฝึกอบรม เพื่อพัฒนานั้น ๆ เกิดการเรียนรู้และพัฒนามากที่สุด โดยมองถึงทักษะและความรู้ที่ตัวบุคคลนั้นขาด และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะฉะนั้นการพัฒนาความรู้ที่ตัวบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องวิเคราะห์และเข้าใจสถานภาพของบุคคลที่ส่งผล ให้ระดับความจำเป็นในการฝึกอบรมในแต่ละด้านแตกต่างกัน

5.3 การประเมินผลการฝึกอบรม

กระบวนการของการประเมินผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย กระบวนการ 2 ชนิด ด้วยกัน คือ การสร้างเกณฑ์สำหรับการประเมินผลและการวัดผล โดยใช้วิธีการตรวจสอบว่า มีการเปลี่ยนแปลงแปลงใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่ภายหลังการฝึกอบรม

การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนกับบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ

ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) เป็นการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนภายในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) โดยมีวิสัยทัศน์ คือ การสร้างประชาคมอาเซียน ที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง มีกฎเกณฑ์กติกาที่ชัดเจน และมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างประชาคมที่มีความแข็งแกร่ง สามารถสร้างโอกาสและรับมือสิ่งท้าทายทั้งด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถ การแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศทุกด้าน โดยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถ ประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้สะดวกมากขึ้น และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างกัน ในอาเซียน ใน 3 มิติ คือ ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน ด้านกฎระเบียบ และความเชื่อมโยงระหว่างประชาชน

การเป็นประชาคมอาเซียน คือ การทำให้ประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นครอบครัวเดียวกัน ที่มีความแข็งแกร่งและมีภูมิทัศน์ที่ดี โดยสมาชิกในครอบครัวมีสภาพความอยู่ที่ดี ปลอดภัย และสามารถค้าขายได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก (Pillar) คือ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคม วัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และประชาชนของประเทศอาเซียนจะต้องเข้ามามี ส่วนร่วมทั้ง 3 เสาหลัก ได้แก่ (ชุดิกกาญจน์ พิลาศรี, สรญา แก้วพิบูลย์, ณีฎฐวุฒิ แก้วพิบูลย์, ชาญวิทย์ มณีนิล และสมาพร ศิริลาภ. 2555)

1. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน มุ่งให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกัน อย่างสันติ มีระบบแก้ไขความขัดแย้งระหว่างกันได้ด้วยดี มีเสถียรภาพอย่างรอบด้าน มีกรอบความร่วมมือเพื่อรับมือกับภัยคุกคามความมั่นคงทั้งรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยและมั่นคง
2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุ่งให้เกิดการรวมตัวกันทางเศรษฐกิจ และการอำนวยความสะดวกในการติดต่อค้าขายระหว่างกัน อันจะทำให้ภูมิภาคมีความเจริญมั่งคั่ง และสามารถ แข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้ เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนในประเทศอาเซียน
3. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อให้ประชาชนแต่ละประเทศอาเซียน อยู่ร่วมกันภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร มีสวัสดิการทางสังคมที่ดี และมีความมั่นคงทางสังคม
 1. ความเป็นมาของอาเซียน

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South east Asian Nations หรือ ASEAN) (กรมอาเซียน, 2555) ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพ (The Bangkok Declaration) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2510 โดยการริเริ่มของสมาชิกผู้ก่อตั้ง 5 ประเทศ ได้แก่

อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ในเวลาต่อมาได้มีประเทศต่าง ๆ เข้าเป็นสมาชิกเพิ่มเติมได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม เวียดนาม ลาว พม่า และกัมพูชา ตามลำดับทำให้อาเซียนมีสมาชิก 10 ประเทศ

2. วัตถุประสงค์การจัดตั้งของประชาคมอาเซียน

การจัดตั้งประชาคมอาเซียนมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (ชุตติกาญจน์ หฤทัย และคณะ, 2555)

2.1 ส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และการบริหาร

2.2 ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงส่วนภูมิภาค

2.3 เสริมสร้างความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจพัฒนาการทางวัฒนธรรม ในภูมิภาค

2.4 ส่งเสริมให้ประชาชนในอาเซียนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี

2.5 ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในรูปของการฝึกอบรมและการวิจัย และส่งเสริมการศึกษาด้านเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2.6 เพิ่มประสิทธิภาพของการเกษตรและอุตสาหกรรม การขยายการค้า ตลอดจน การปรับปรุงการขนส่งและการคมนาคม

2.7 เสริมสร้างความร่วมมืออาเซียนกับประเทศภายนอก องค์การ ความร่วมมือ แห่งภูมิภาคอื่น ๆ และองค์การระหว่างประเทศ

3. ผลกระทบที่มีต่อระบบสุขภาพของประเทศไทย

ผลกระทบของการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนนั้น ส่งผลกระทบต่อปัญหา ด้านสาธารณสุขที่อาจเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน และนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ การควบคุม โรคติดต่อ การเสริมสร้างความร่วมมือโดยการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์เพื่อป้องกัน และควบคุมโรค การเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศ และภัยพิบัติที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติหรือจากมนุษย์ ได้แก่ (ชุตติกาญจน์ หฤทัย และคณะ, 2555)

3.1 โรคอุบัติใหม่ที่เกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี

3.2 ความรู้ความเข้าใจในเรื่องประชาคมอาเซียนน้อย ไม่ตระหนักในการเตรียมตัวรับ

3.3 การขยายการบริการสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ผ่านการลงทุนโดยภาคเอกชน พยาบาลมีโอกาสดูแลผู้ป่วยที่ไปประเทศอาเซียน

3.4 ไทยเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ในอัตราค่าบริการต่ำเมื่อเทียบกับสิงคโปร์ พยาบาลออกไปสู่ภาคเอกชนมากขึ้น

3.5 บริการสาธารณสุขไทยเจริญกว่าประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะโรคหัวใจขาดเลือด หัวใจโตจากความดันสูง ไทยจะมีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเทคโนโลยีการรักษา

3.6 แนวโน้มความต้องการการรักษาด้านผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

3.7 โรคหัวใจเป็นสาเหตุการตายอันดับหนึ่งของประเทศในอาเซียน ประเทศที่มีฐานะจะเข้ามามากขึ้น

3.8 ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ แต่เพื่อนบ้านพูดไทยได้ แต่ไทยพูดไม่ได้

3.9 กลุ่มพยาบาลในอาเซียนจะเข้ามาทำงานในไทย เช่น ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เพราะผลิตพยาบาลเพื่อส่งออก พยาบาลสิ้นประเทศ

4. บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในอาเซียน

4.1 พยาบาลในประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถไปทำงานในประเทศอื่นที่เป็นสมาชิกอาเซียนได้

วิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีการจัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพการพยาบาลของอาเซียน (ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services MRA) โดยมีหลักการ คือ เปิดให้พยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในประเทศนั้น ๆ ถ้าเป็นพยาบาลต่างชาติที่ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอื่นต้องผ่านการประเมินและอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานกำกับดูแล ในประเทศที่รับให้ทำงานของประเทศไทย คือ สภากาชาด และการดำเนินการตามข้อตกลงยอมรับร่วมสาขาวิชาชีพการพยาบาลของอาเซียนจะช่วยให้พยาบาลที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม พยาบาลต่างชาติจะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้น ๆ ด้วย (ชุดิกาญจน์ หุทัย และคณะ, 2555)

4.2 พยาบาลต้องมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นเพื่อตอบสนองความหลากหลายทางวัฒนธรรมเมื่อมีผู้รับบริการเพิ่มจำนวนมากขึ้น

วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2555) กล่าวว่า ความท้าทายที่เกิดขึ้นกับวิชาชีพพยาบาลเมื่อก้าวสู่อาเซียน ซึ่งจะมีความต้องการด้านการรักษาพยาบาลมากขึ้นจากการเดินทางมารับ

การรักษาอันเนื่องมาจากคุณภาพและค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงเกินไป ประเทศไทยจึงเป็นศูนย์กลางของการแพทย์ (Medical hub) นอกจากนี้ยังมีผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้นจากแรงงานต่างชาติและครอบครัว จึงต้องเร่งการผลิตพยาบาลให้เพียงพอและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้นอีกประมาณ 5 ล้านคน นอกจากนี้ ดร.กฤษฎา แสงวงศ์ อุปนายกสภาการพยาบาล กล่าวว่า ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเขตเศรษฐกิจอาเซียนในปีพ.ศ. 2558 ซึ่งในระบบของสาธารณสุขนั้น ได้มีการส่งเสริมในเรื่องของ (Medical hub) ที่จะใช้เป็นจุดขายในการเข้าสู่อาเซียน ซึ่งทางสภาการพยาบาลก็ได้มีการเตรียมความพร้อมที่จะรองรับกับ (Medical hub) โดยพยาบาลจะเน้นการเพิ่มทักษะในวิชาชีพ ซึ่งขณะนี้ในแต่ละโรงพยาบาลก็ได้มีการอบรมเฉพาะทางให้กับพยาบาล อาทิ เรื่องของหัวใจและไอซียู เนื่องจากทั้ง 2 ด้านเป็นที่ต้องการของระบบสาธารณสุขทั้งในประเทศและประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งนี้ ยังมีการสนับสนุนเรื่องของภาษาที่จะใช้ในการสื่อสารกับกลุ่มประเทศอาเซียนด้วย โดยเฉพาะพยาบาลที่อยู่ในต่างจังหวัด และมีเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ที่ต้องมีการเรียนภาษาเฉพาะของแต่ละท้องถิ่นเพื่อรองรับผู้ป่วยจากประเทศเพื่อนบ้านที่จะเข้ามาใช้บริการในประเทศไทย (ชุตติกาญจน์ หฤทัย และคณะ, 2555)

จากบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในประชาคมอาเซียนดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพของไทยยังต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้ากับยุคสมัยใหม่ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยต้องมีความรู้ความสามารถในการสื่อสารด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และยังมีทัศนคติที่ดีต่อการเป็นประชาคมอาเซียน มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยและประชาคมอาเซียน การยอมรับความหลากหลายด้านวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศอาเซียน การมองเห็น โอกาสในการประกอบวิชาชีพ จากการเป็นประชาคมอาเซียน (พรทิศา คงคุณ, 2555)

ความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพต้องมีความรู้เพื่อที่จะทำให้อาชีพของตนเองนั้น สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากพยาบาลเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่มีการตกลงยอมรับร่วมเรื่องคุณสมบัติหรือมาตรฐานของอาเซียน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า องค์การพยาบาลและนักวิชาการให้ความเห็นเกี่ยวกับความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพดังต่อไปนี้

สภาการพยาบาล (2554) ได้กำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรพยาบาล เพื่อให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการพยาบาล ด้านภาษา และทักษะการสื่อสารกับผู้ป่วย เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการเตรียมยกระดับคุณภาพงานบริการพยาบาลของประเทศให้ก้าวสู่

ความเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2555) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนและผลกระทบ มีความไวต่อวัฒนธรรม และความต้องการของผู้รับบริการ ตลอดจนมีความสามารถในการสื่อสาร ประกอบกับผลการประชุมเรื่องการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน ในวันที่ 19 มิถุนายน 2556 เกี่ยวกับการกำหนดคุณลักษณะของพยาบาล และการพยาบาลในกลุ่มประชาคมอาเซียน สรุปเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลว่า พยาบาลต้องมีความรู้ และการปฏิบัติการพยาบาลที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของผู้ให้บริการ ตลอดจนมีความรู้เรื่องสิทธิในการรักษาและสิทธิทางด้านกฎหมายของผู้รับบริการในแต่ละประเทศด้วย (จินตนา อาจสันเทียะ และสายสมร เกลยกิตติ, 2559)

จินตนา อาจสันเทียะ และสายสมร เกลยกิตติ (2559) กล่าวว่า พยาบาลจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความเข้าใจ และสามารถสื่อสารเพื่อประเมินภาวะสุขภาพ วินิจฉัยการพยาบาล วางแผนให้การพยาบาล เสริมสร้างสุขภาพ และฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งช่วยในการบำบัดรักษาผู้มาใช้บริการ ตามสภาพปัญหาและความต้องการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นที่พึงพอใจทั้งผู้มาใช้บริการและผู้ให้บริการ ส่งผลให้ประชาชนในกลุ่มประเทศอาเซียนอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข มีสุขภาพดี

จากการศึกษาของ ศรีนทร์ทิพย์ ชวพันธ์ และคณะ (2559) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับน้อย

ทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า นักวิชาการให้ความเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพดังนี้

ในการประชุมเรื่องการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้เข้าร่วมการประชุมได้ให้ความสำคัญต่อทัศนคติของพยาบาลวิชาชีพว่า พยาบาลวิชาชีพต้องมีความสนใจ และกระตือรือร้นในการดูแลผู้รับบริการชาวต่างชาติ มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน และพร้อมต่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติ นอกจากนี้ สมจิต แคนสีแก้ว (2558) ยังได้กล่าวไว้ว่า การเปิดประชาคมอาเซียนเป็นโอกาสที่ดีของวิชาชีพพยาบาลในการจะพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อเข้าสู่การแข่งขันด้านสุขภาพในตลาดอาเซียน เป็นการเริ่มต้นเปลี่ยนทัศนคติ

ให้เปิดกว้างมากขึ้นต่อการทำงานในต่างพื้นที่ ต่างภูมิภาค และทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่หลากหลาย และอุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2555) กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพควรพัฒนาทัศนคติของตนเอง ในการให้ความสำคัญของวัฒนธรรม แต่ละประเทศในอาเซียน ยอมรับยกย่องความสามารถ และความสำเร็จของกันและกัน ส่งเสริม และมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมของภูมิภาคมากกว่า การมอง ประโยชน์ส่วนตนและประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในประชาคมอาเซียน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ศึกษาทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาล วิชาชีพ การวิจัยของ จารุณี ทรงม่วง และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี (2559) พบว่า พยาบาลงานการพยาบาล อายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช มีเจตคติต่อการเป็นประชาคมอาเซียนอยู่ใน ระดับดี การศึกษาของ นันทพร ศรศรีชัย และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี (2557) พบว่า เจตคติต่อการเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อยู่ในระดับมาก และการศึกษาของ พรทิพา คงคุณ (2555) พบว่า นักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครราชสีมาราชชนกนครินทร์ มีทัศนคติต่อการเป็นประชาคมอาเซียนในระดับดี และกบังงานวิจัยของ ปานทิพย์ นูรณานนท์ (2557) ที่พบว่า อาจารย์และนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี มีคะแนนทัศนคติต่อการเป็นประชาคมอาเซียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ

เนื่องจากพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ และทัศนคติเพื่อสามารถปฏิบัติกรพยาบาล ที่สนองต่อความต้องการของผู้รับบริการที่มาจากประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนได้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สุนทรภรณ์ ทองไสย (2556) กล่าวถึงแนวทางการเตรียม ความพร้อม และแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมตัวสู่ประชาคมอาเซียน (Personal career of success) คือ การฝึกทักษะต่าง ๆ ด้านการพยาบาลให้มีฝีมือ ศึกษาปัญหาสุขภาพของประเทศ เพื่อนบ้าน เรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ ของประเทศอาเซียนและชาติที่มาใช้บริการ ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการศึกษาของ วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ (2558) พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความต้องการพัฒนาต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในด้านความรู้เกี่ยวกับประเทศในกลุ่มอาเซียน ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและทักษะการช่วยเหลือผู้ป่วยที่บาดเจ็บอยู่ในระดับมาก

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลนั้น เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่ง Goldstein (1993) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร 3 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินความจำเป็น

ในการฝึกอบรมกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรม ซึ่งการศึกษานี้เป็นประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยการวิเคราะห์บุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ทักษะคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ตลอดจนการประเมินความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ จากประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่มีประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 446 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่าง ๆ ของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินยอมเข้าร่วมในการศึกษาด้วยวิธีการดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรโดยคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2553) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ตามสูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05

$$\text{การแทนค่า} = \frac{446}{1+446 (.05) (.05)} = 211$$

ผลจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 211 คน ผู้ศึกษาได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 เพื่อทดแทนกรณีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 256 คน

2. จำนวนสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพในแผนกต่าง ๆ ของ
กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ตามสัดส่วนประชากรดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่างปรับเพิ่ม 20% (คน)
แผนกสูติกรรม	56	24	30
แผนกศัลยกรรม	165	79	95
แผนกอายุรกรรม	144	71	85
แผนกกุมารเวชกรรม	81	37	46
รวม	446	211	256

3. สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อแบบไม่แทนที่ (Sampling without Replacement) ได้พยาบาลวิชาชีพในแต่ละแผนกจนครบตามจำนวน ที่ต้องการทั้งหมด 256 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ส่วน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และได้รับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากทางใด มีลักษณะเป็นข้อคำถามให้เลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 8 ข้อ โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเอง

ส่วนที่ 2 แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผู้ศึกษาใช้แบบประเมินความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่พัฒนาโดย กนกพร พรหมสะอาด (2553) รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวัฒนธรรม 4 ข้อ ความรู้เกี่ยวกับศาสนาอิสลาม 4 ข้อ และใช้ข้อคำถามจากแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนที่พัฒนาโดย พรทิภา คงคุณ

(2555) จำนวน 5 ข้อ และผู้ศึกษาพัฒนาข้อคำถามและคำตอบจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้ครอบคลุมความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของชาวพม่า ชาวเวียดนามและชาวลาว จำนวน 16 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 4 เลือก จำนวน 29 ข้อ กำหนดการให้คะแนน ตอบถูก 1 คะแนน ตอบผิด 0 คะแนน คะแนนรวมทั้งหมดจากทุกข้อเท่ากับ 29 คะแนน ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson: KR20) การแปลผลแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ค่าคะแนนเฉลี่ย	คะแนน	การแปลผลระดับคะแนน
25.00-30.00	คะแนน	ดีมาก
20.00-24.99	คะแนน	ดี
15.00-19.99	คะแนน	พอใช้
10.00-14.99	คะแนน	ควรปรับปรุง
0.00-9.99	คะแนน	ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ผู้ศึกษาได้จากการทบทวนวรรณกรรมและปรับแบบสอบถามทัศนคติต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของนักศึกษาพยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ของ พรทิศา คงคุณ (2555) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราวัด 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ กำหนดการให้คะแนนข้อความเชิงบวก ให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 คะแนน ข้อความเชิงลบให้คะแนน 1 2 3 4 และ 5 คะแนน การแปลผลแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ค่าคะแนนเฉลี่ย	คะแนน	การแปลผลระดับคะแนน
4.51-5.00	คะแนน	ดีมาก
3.51-4.50	คะแนน	ดี
2.51-3.50	คะแนน	พอใช้
1.51-2.50	คะแนน	ควรปรับปรุง
1.00-1.50	คะแนน	ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ที่ผู้ศึกษาพัฒนาจากแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งหมด 15 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นในการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด โดยให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับ

ความจำเป็นในการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอีก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับระดับความจำเป็นในการฝึกอบรมดังนี้

ระดับที่ 5	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมมากที่สุด
ระดับที่ 4	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมมาก
ระดับที่ 3	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมปานกลาง
ระดับที่ 2	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมน้อย
ระดับที่ 1	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาได้เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยอาศัยเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

4.51-5.00	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความจำเป็นในการฝึกอบรมน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำแบบสอบถาม ความรู้ ทักษะคิด และความพร้อมต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ที่ผู้ศึกษาได้ดัดแปลงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ให้อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ จากนั้นนำแบบสอบถามส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำนิยามและข้อความตรวจสอบความถูกต้องและขอบเขตของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษาที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และบริบทที่เป็นจริงหลังผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดแล้ว ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามของตัวแปรที่ศึกษา
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับพิจารณาทบทวน และปรับปรุงอย่างมาก

จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยามของตัวแปรที่ศึกษา

3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับพิจารณาทบทวน และปรับปรุงเล็กน้อย
จึงจะมีความสอดคล้องกับค่านิยมของตัวแปรที่ศึกษา

4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับค่านิยมของตัวแปรที่ศึกษา

คำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) (Hambleton et al., 1975 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) ตามสูตร ดังนี้

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามข้อที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .83 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .73 แบบสอบถามความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .86 ซึ่งมีข้อคำถามบางข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นในระดับ 1 และ 2 ผู้ศึกษานำไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบวัดความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และแบบสอบถามความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับการรับรองจากอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ไปหาความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดนครพนม จำนวน 30 คน ผู้ศึกษาคำนวณหาความเที่ยงของแบบวัดความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อสอบ Item Analysis KR20 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.71 และคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และแบบสอบถามความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.70 และ 0.96 ตามลำดับ ซึ่งค่า .70 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Polit & Hunger, 1999 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษามีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้ศึกษานำหนังสือจากคณะบดี คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูล ผู้ศึกษาเข้าพบหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร พร้อมแบบสอบถาม 1 ชุด เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา รายละเอียด วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน และคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยทำการสุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพให้ได้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ

4. หลังจากนั้นมอบแบบสอบถามที่เตรียมไว้ให้กับผู้ประสานงาน เพื่อให้ช่วยแจกแบบสอบถามให้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีรายชื่อตามที่สุ่มได้ และแจ้งกำหนดการรับแบบสอบถามคืนภายในระยะเวลา 15 วัน โดยผู้ศึกษาจะไปขอรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ (EMS) เนื่องจากผู้ศึกษาต้องไปอบรมการพยาบาลเฉพาะทางที่ต่างจังหวัด เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2556 ถึง วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2560

5. ผู้ศึกษาจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และเลือกแบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์ทุกข้อ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติต่อไป

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาชี้แจงแก่ผู้เข้าร่วมศึกษาในหนังสือนำส่งแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษา และสิทธิในการเข้าร่วมการศึกษา โดยผู้เข้าร่วมศึกษาไม่ต้องระบุชื่อ สกุล ข้อมูล และคำตอบของผู้ร่วมศึกษา จะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ร่วมศึกษา และบุคคลที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม ผู้เข้าร่วมศึกษามีสิทธิที่จะปฏิเสธหรือยกเลิกการตอบแบบสอบถามได้ และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมศึกษา ผู้เข้าร่วมศึกษาสามารถสอบถาม ข้อสงสัยกับผู้ศึกษาได้ตลอดเวลา การตอบแบบสอบถาม และการส่งคืนแบบสอบถาม ถือว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความยินยอมเข้าร่วมการศึกษาคั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และการได้รับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

2. การวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมของพยาบาล ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในภาพรวม และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานและแผนกที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการวิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD

4. เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน โดยใช้การทดสอบ ค่า Independent t -test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่มีประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน การได้รับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนนำเสนอเป็นความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
($n = 256$)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	3.9
หญิง	246	96.1
อายุ		
20-25 ปี	60	23.4
26-30 ปี	46	18.0
31-35 ปี	23	9.0
36-40 ปี	43	16.8
41-45 ปี	43	16.8
46 ปีขึ้นไป	41	16.0
สถานภาพ		
โสด	129	50.4
สมรส	115	44.9
หย่าร้าง	12	4.7
รายได้ต่อเดือน		
10,001-20,000 บาท	75	29.3
20,001-30,000 บาท	94	36.7
30,000 บาทขึ้นไป	87	34.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	84	32.8
6-10 ปี	53	20.7
11-15 ปี	47	18.4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
16 ปีขึ้นไป	72	28.1
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกสูติกรรม	30	11.72
แผนกศัลยกรรม	95	37.11
แผนกอายุรกรรม	85	33.20
แผนกกุมารเวชกรรม	46	17.97
ตำแหน่งงาน		
ระดับหัวหน้า	21	8.2
ระดับผู้ปฏิบัติ	235	91.8
การได้รับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน		
ไม่เคยได้รับเลย	8	3.1
การอ่านจากสื่อต่าง ๆ	246	96.1
การเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน	2	0.8

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 96.1 มีอายุมากกว่า 20-25 ปีคิดเป็นร้อยละ 23.4 อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุ 36-40 ปี และอายุ 41-45 ปี คิด เป็นร้อยละ 16.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.7 มากที่สุด รองลงมา 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.1 สถานที่ปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 37.11 แผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 33.20 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 91.8 และส่วนใหญ่ได้รับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากการอ่านจากสื่อต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 96.1

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครโดยรวม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวม ($n = 256$)

ข้อความ	Range	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ความรู้	3-26	13.39	3.478	ควรปรับปรุง
ทักษะ	2-5	3.94	0.734	ดี
ความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	3-5	4.08	0.665	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง ($M = 13.39, SD = 3.478$) ทักษะเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับดี ($M = 3.94, SD = 0.734$) ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก ($M = 4.08, SD = 0.665$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ผลการวิเคราะห์ ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่
 ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ($n = 256$)

ตัวแปร	Max - Min	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ความรู้				
ประสบการณ์การทำงาน				
1-5 ปี	22-3	12.51	3.722	ควรปรับปรุง
6-10 ปี	26-8	13.97	3.581	ควรปรับปรุง
11-15 ปี	19-8	12.20	3.736	ควรปรับปรุง
16 ปีขึ้นไป	25-8	14.23	3.207	ควรปรับปรุง
รวม	26-3	13.39	3.478	ควรปรับปรุง
ทักษะ				
ประสบการณ์การทำงาน				
1-5 ปี	5-3	4.05	0.73	ดี
6-10 ปี	5-2	3.84	0.76	ดี
11-15 ปี	5-3	4.13	0.63	ดี
16 ปีขึ้นไป	5-2	3.86	0.74	ดี
รวม	5-2	3.94	0.73	ดี
ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม				
ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน				
ประสบการณ์การทำงาน				
1-5 ปี	5-3	4.18	0.691	มาก
6-10 ปี	5-3	4.15	0.670	มาก
11-15 ปี	5-3	4.26	0.593	มาก
16 ปีขึ้นไป	5-2	3.95	0.645	มาก
รวม	5-3	4.08	0.66	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกช่วงประสบการณ์ทำงานมีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์

การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงสุด รองลงมา คือ พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ($M = 14.23, SD = 3.207, M = 13.97, SD = 3.581$ ตามลำดับ)

พยาบาลวิชาชีพทุกช่วงประสบการณ์ทำงานมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับดี และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงสุด รองลงมา คือ พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ($M = 4.13, SD = 0.629, M = 4.05, SD = 0.734$ ตามลำดับ)

พยาบาลวิชาชีพทุกช่วงประสบการณ์ทำงานมีความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงสุด รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ($M = 4.26, SD = 0.593, M = 4.18, SD = 0.691$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน ($n = 256$)

สถานที่ปฏิบัติงาน	Max-Min	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านความรู้				
แผนกสูติกรรม	21-8	13.53	2.72	ควรปรับปรุง
แผนกศัลยกรรม	19-3	13.22	3.39	ควรปรับปรุง
แผนกอายุรกรรม	22-6	13.76	3.57	ควรปรับปรุง
แผนกกุมารเวชกรรม	26-8	13.47	4.44	ควรปรับปรุง
รวม	26-3	13.39	3.48	ควรปรับปรุง
ด้านทัศนคติ				
แผนกสูติกรรม	5-2	3.84	0.61	ดี
แผนกศัลยกรรม	5-2	3.96	0.74	ดี

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานที่ปฏิบัติงาน	Max-Min	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
แผนกอายุรกรรม	5-2	3.94	0.81	ดี
แผนกกุมารเวชกรรม	5-3	4.00	0.76	ดี
รวม	5-2	3.94	0.734	ดี
ด้านความจำเป็น				
แผนกสูติกรรม	5-3	4.02	0.58	มาก
แผนกศัลยกรรม	5-2	4.10	0.64	มาก
แผนกอายุรกรรม	5-3	4.17	0.76	มาก
แผนกกุมารเวชกรรม	5-3	4.08	0.70	มาก
รวม	5-3	4.08	0.66	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกมีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงสุด รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกสูติกรรม แผนกเด็ก ($M = 13.76$, $SD = 3.572$, $M = 13.53$, $SD = 2.722$ ตามลำดับ)

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับดี และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรมมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงสุด รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม ($M = 4.00$, $SD = 0.759$, $M = 3.96$, $SD = 0.736$ ตามลำดับ)

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกมีความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมีความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงสุด รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม ($M = 4.17$, $SD = 0.760$, $M = 4.10$, $SD = 0.644$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่
 ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามตำแหน่ง
 งาน ($n = 256$)

ตำแหน่งงาน	Max-Min	<i>M</i>	<i>SD</i>	ระดับ
ด้านความรู้				
ระดับหัวหน้า	18-8	13.85	2.968	ควรปรับปรุง
ระดับผู้ปฏิบัติ	26-3	13.12	3.119	ควรปรับปรุง
รวม	26-3	13.39	3.478	ควรปรับปรุง
ด้านทัศนคติ				
ระดับหัวหน้า	5-3	4.08	0.660	ดี
ระดับผู้ปฏิบัติ	5-2	3.93	0.747	ดี
รวม	5-2	3.94	0.734	ดี
ด้านความจำเป็น				
ระดับหัวหน้า	5-3	3.89	0.759	มาก
ระดับผู้ปฏิบัติ	5-2	4.11	0.660	มาก
รวม	5-3	4.08	0.665	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกระดับมีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคม
 อาเซียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง และพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้า
 มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด ($M = 13.85, SD = 2.968$)

พยาบาลวิชาชีพทุกระดับมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับ
 ควรปรับปรุงและพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ามีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่
 ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด ($M = 4.08, SD = 0.660$)

พยาบาลวิชาชีพทุกระดับมีความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
 อยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติมีความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกอบรม
 ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด ($M = 4.11, SD = 0.660$)

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบ
ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ของพยาบาลวิชาชีพ
ที่มีประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับ
การฝึกรอบในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ การทำงาน	ความรู้			ทักษะ			ความจำเป็น		
	SS	<i>f</i>	<i>p</i>	SS	<i>f</i>	<i>p</i>	SS	<i>f</i>	<i>p</i>
ภายในกลุ่ม	105.22	2.870	0.039	5.95	3.358	0.021	3.431	3.206	0.025
ความคลาด เคลื่อน	1784.04			86.21			52.069		

จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน
ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	12.51		- 1.46	0.31	- 1.72*
6-10 ปี	13.97			1.77	- 0.26*
11-15 ปี	12.20				- 2.03

หมายเหตุ * $p < 0.01$

จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของ ทักษะคิด ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	4.05		0.21	- 0.08	0.19
6-10 ปี	3.84			- 0.29	- 0.02*
11-15 ปี	4.13				0.27

หมายเหตุ * $p < 0.01$

จากตารางที่ 9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีทักษะคิดในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม
ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	15 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	4.18		0.03	- 0.08	0.23*
6-10 ปี	4.15			- 0.11	0.20*
11-15 ปี	4.26				0.31

หมายเหตุ $p < 0.01$

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี
และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคม
อาเซียนมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม
ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความ แปรปรวน	ความรู้			ทักษะ			ความจำเป็น		
	SS	f	p	SS	f	p	SS	f	p
ภายในกลุ่ม	5.48	3.128	0.935	6.36	0.141	0.028	0.801	0.762	0.517
ความคลาด เคลื่อน	1883.79			98.97			51.199		

จากตารางที่ 11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทักษะ
เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคม
อาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน

แผนกที่ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	สุติกรรม	ศัลยกรรม	อายุรกรรม	กุมารเวชกรรม
สุติกรรม	3.84		- 0.12	- 0.10	- 0.16
ศัลยกรรม	3.96			0.02	- 0.04*
อายุรกรรม	3.94				- 0.06
กุมารเวชกรรม	4.00				

หมายเหตุ $p < 0.01$

จากตารางที่ 12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรมมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรม และแผนกกุมารเวชกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม
ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครของ
พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามตำแหน่งงาน ($n = 256$)

แหล่งความแปรปรวน	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ความรู้				
ระดับหัวหน้า	13.85	2.968	0.408	0.350
ระดับผู้ปฏิบัติ	13.42	3.619		
ทัศนคติ				
ระดับหัวหน้า	4.00	0.577	0.766	0.033
ระดับผู้ปฏิบัติ	3.82	0.803		
ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน				
ระดับหัวหน้า	3.77	0.725	-1.451	0.043
ระดับผู้ปฏิบัติ	4.01	0.569		

จากตารางที่ 13 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติ
และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ที่ .05

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่มีประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินยอมเข้าร่วมในการศึกษา จำนวน 256 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการจับฉลากรายชื่อแบบไม่แทนที่ (Sampling without Replacement) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน แบบสอบถามทักษะเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และ แบบสอบถามความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน มีค่าเที่ยงเท่ากับ 0.71, .070 และ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์หาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD และการทดสอบค่า Independent t-test

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 96.1 มีอายุมากกว่า 20-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุ 36-40 ปี และอายุ 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.4 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.7 และมีรายได้ต่อเดือน 30,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.8 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป

ไป คิดเป็นร้อยละ 28.1 สถานที่ปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 37.11 แผนกอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 33.20 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในระดับผู้ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 91.8 และส่วนใหญ่ ได้รับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากการอ่านจากสื่อต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 96.1

2. ผลการศึกษาความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครพบว่า

2.1 ความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครอยู่ในระดับควรปรับปรุง ($M = 13.39, SD = 3.478$)

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกช่วงประสบการณ์ทำงานมีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 15 ปีขึ้นไป มีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด รองลงมา คือ พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ($M = 14.23, SD = 3.207, M = 13.97, SD = 3.581$ ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกมีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกสูติกรรม แผนกเด็ก ($M = 13.76, SD = 3.572, M = 13.53, SD = 2.722$ ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกระดับมีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับควรปรับปรุง และพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ามีความรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด ($M = 13.85, SD = 2.968$)

2.2 ทักษะเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครอยู่ในระดับดี ($M = 3.94, SD = 0.734$)

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกช่วงประสบการณ์ทำงานมีทักษะเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับดี และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปีมีทักษะเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด รองลงมา คือ พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ($M = 4.13, SD = 0.629, M = 4.05, SD = 0.734$ ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกมีทักษะเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับดี และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรมมีทักษะเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด รองลงมา คือ

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม ($M = 4.00, SD = 0.759, M = 3.96, SD = 0.736$ ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกระดับมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับดี และพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้ามีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด ($M = 4.08, SD = 0.660$)

2.3 ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สกลนคร อยู่ในระดับมาก ($M = 4.08, SD = 0.665$)

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกช่วงประสบการณ์ทำงานมีความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ($M = 4.26, SD = 0.593, M = 4.18, SD = 0.691$ ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกมีความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมมีความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด รองลงมา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม ($M = 4.17, SD = 0.760, M = 4.10, SD = 0.644$, ตามลำดับ)

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพทุกระดับมีความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก และพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติมีความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนสูงที่สุด ($M = 4.11, SD = 0.660$)

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ที่มีประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันพบว่า

3.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความรู้ ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความรู้ ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความรู้

ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีทัศนคติ ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ผลเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรมมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรมและแผนกกุมารเวชกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สกลนครของพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีทัศนคติและความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความรู้ ทักษะคิดและความจำเป็นในการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผู้ศึกษาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

1.1 ความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับควรปรับปรุง อภิปรายได้ว่า การที่บุคคลจะมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ความรู้นั้นจะเป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือจากประสบการณ์ หรือสารสนเทศที่ได้รับ (ราชบัณฑิตยสถาน , 2546) ซึ่งความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความรู้ที่มีอยู่ในตัวตนของเรา หรือความรู้ที่อยู่รูปแบบสื่อหรือเอกสาร (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2543) เนื่องจากรัฐบาลประเทศไทย ให้ความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนประมาณปี พ.ศ. 2555 จึงทำให้ประชาชนและพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครสามารถได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ร้อยละ 96.1 ได้รับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากการอ่านจากสื่อต่างๆ และร้อยละ 0.8 ได้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากการศึกษาของ สิ่ง หักขจร (2558) พบว่า ประชาชนได้รับข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากสื่อโทรทัศน์มากที่สุด รองลงมา คือ หนังสือพิมพ์ อินเทอร์เน็ต นิตยสาร วิทยุกระจายเสียง ไปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ และการประชุมสัมมนา ทำให้ประชาชนรับรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนทั้งในด้านการเมืองความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมวัฒนธรรมอาเซียน ในระดับปานกลาง ประกอบกับการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนเพียง 6 ข้อ วัฒนธรรม 4 ข้อ ในขณะที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับการพยาบาลต่างวัฒนธรรม 19 ข้อ ซึ่งเป็นความรู้เฉพาะที่ไม่ได้มีการเผยแพร่ในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของรัฐบาล จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครมีความรู้เกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยรวมอยู่ในระดับควรปรับปรุง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของการศึกษาของ ศรีนทร์ทิพย์ ชวพันธ์ และคณะ (2559) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคเหนือมีความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับน้อย

1.2 ทักษะคิดในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับคืออภิปรายได้ว่า ทักษะคิดเป็นเรื่องของจิตใจ ท่าที ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสารและการเปิดรับรายการ กรองสถานการณ์ที่ได้รับมาซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวก และเชิงลบ (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2543) ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครร้อยละ 96.1 ได้รับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน จากการอ่านจากสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนด้วยการการอ่านจากสื่อต่าง ๆ ซึ่งมีข้อมูล ที่ทำให้ประชาชนมีการรับรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนทั้งในด้านการเมือง ความมั่นคง เศรษฐกิจ และสังคมวัฒนธรรม โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของประชาคมอาเซียน คือ การส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการบริหาร ส่งเสริม สันติภาพ และความมั่นคงของภูมิภาคตลอดจนมีการเปิดเสรีด้านวิชาชีพ (Mutual Recognition Arrangement: MRA) (กณ ใจสมักร, 2553) ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานและมีนักท่องเที่ยว มายังประเทศไทยเพิ่มขึ้น ข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลที่สร้างให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการเข้าสู่ประชาคม อาเซียนได้ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนครจึงมีทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคม อาเซียน

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี ทรงม่วง และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี (2559) ศึกษา พบว่า พยาบาลงานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวชศาสตร์โรงพยาบาลศิริราช มีเจตคติต่อการเป็นประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับดี และการศึกษาของ นันทพร ศรศรีชัย และบุญทิพย์ สิริธรรังศรี (2557) พบว่า เจตคติต่อการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อยู่ในระดับมาก

1.3 ความจำเป็นในการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาล วิชาชีพใน โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมีความจำเป็นมาก อภิปรายได้ว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ ความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานที่ต้องการ และการปฏิบัติ ที่เป็นอยู่จริง ซึ่งช่องว่างระหว่างการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่จริงและการปฏิบัติงานที่ต้องการสามารถ เพิ่มเติมได้โดยการฝึกอบรม (Casio, 1995) ซึ่ง วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ (2555) กล่าวว่า พยาบาล วิชาชีพจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการเป็นประชาคมอาเซียนและ ผลกระทบมีความไวต่อ วัฒนธรรมและความต้องการของผู้ป่วยตลอดจน มีความสามารถในการสื่อสาร ในการศึกษา นี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ร้อยละ 0.8 มีโอกาสเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับ ประชาคมอาเซียน ประกอบกับ กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนครไม่ได้จัดการ อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่สำคัญต่อการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่มาจากสมาชิก ประชาคมอาเซียน ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครแสดงความคิดเห็นว่ามีความ ต้องการพัฒนาความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมสิทธิขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของ ประชาชนในประเทศสมาชิกอาเซียน ข้อตกลงเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ประกอบการวิชาชีพ กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม รวมถึงการพัฒนาทักษะการใช้ เทคโนโลยี การสื่อสารภาษาอังกฤษอยู่ในระดับความจำเป็นมาก และมีความเห็นต่อรูปแบบการไป

ฝึกรอบรรมว่าควรเข้ารับการศึกษาฝึกรอบรรมระยะสั้นในประเทศสมาชิกอาเซียน และเรียนรู้การปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยที่มาจากประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยการทบทวนกรณีศึกษา การเข้าร่วม โครงการ และทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มประเทศอาเซียนอยู่ในระดับความจำเป็นมาก

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ (2558) ที่พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความต้องการพัฒนาต่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้าน ความรู้เกี่ยวกับประเทศในกลุ่มอาเซียน ความรู้เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม และทักษะการช่วยเหลือผู้ป่วยที่บาดเจ็บอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบ ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกรอบรรม ในการ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ที่มีประสบการณ์ การทำงานแผนกปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันผลการศึกษาพบว่า

2.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับฝึกรอบรรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน น้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกรอบรรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายได้ว่า การที่บุคคลจะมีความรู้ได้นั้นสั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือจากประสบการณ์ หรือสารสนเทศที่ได้รับทำให้บุคคลนั้นมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องนั้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) และการที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับรายการทำให้กรอง สถานการณ์ที่ได้รับมาเกิดเป็นทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเชิงบวก และเชิงลบ (สุรพงษ์ โสชนะเสถียร, 2543) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไปมีโอกาสที่จะได้รับความรู้ และสั่งสมความรู้นั้นได้มากกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์ การทำงาน 6-10 ปี ทั้งยังสามารถกรองสถานการณ์จากข้อมูลที่ได้รับมาในเชิงบวกมากกว่าพยาบาล ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ตลอดจนการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน และความชำนาญจึงทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์

การทำงาน 16 ปีขึ้นไปจึงมีความจำเป็นในการฝึกอบรมน้อยกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และนอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มีภาระงานที่มากกว่าพยาบาลกลุ่มอื่นทำให้มีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนน้อย

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชชญา น่วมเรือง (2556) พบว่า พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพมีระดับความรู้ และความพร้อมและระดับความต้องการในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และงานวิจัยของ คิลลยา อินทร (2553) ที่พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันจะมีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แต่มีความรู้ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปไม่ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรมมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกอายุรกรรมและแผนกกุมารเวชกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อภิปรายได้ว่าผู้บริหารทางการแพทย์ในแผนกกุมารเวชกรรมให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้พยาบาลมีความพร้อมต่อก้าวสู่อาเซียน โดยสอดแทรกข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนในการประชุมบุคลากรพยาบาลในแผนกกุมารเวชกรรม และสนับสนุนให้พยาบาลทำผลงานที่เกี่ยวกับการพยาบาลที่ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชกรรมมีทัศนคติแตกต่างกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม

2.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แต่มีความรู้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อภิปรายได้ว่า กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตั้งแต่ พ.ศ. 2558 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้กับสถานบริการสุขภาพ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานจึงได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในโอกาสที่ร่วมการประชุมในระดับผู้บริหารของโรงพยาบาลศูนย์สกลนครจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานมีทัศนคติสูงกว่าพยาบาลที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานนอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างานถือว่าเป็นบุคคล

ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและได้รับการนับถือยกย่องจากบุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง กรวรรณ ปัญญาพูล และธรัช กนกเทศ (2559) ศึกษาพบว่า การยอมรับนับถือยกย่องมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพระดับหัวหน้างานมีความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนที่น้อยกว่า ระดับผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลการศึกษาที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนครมีทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมาก แต่มีความรู้ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในระดับควรปรับปรุง และมีความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนอยู่ในระดับมีความจำเป็นมาก ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูงควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความรู้ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะเรื่องวัฒนธรรมสิทธิขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของประชาชนในประเทศสมาชิกอาเซียน ข้อตกลงเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้ประกอบการวิชาชีพ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพ และการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม รวมถึงพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารภาษาอังกฤษ และสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพเข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นในประเทศสมาชิกอาเซียน และเรียนรู้การปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้ป่วยที่มาจากประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยการทบทวนกรณีศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้พยาบาลเข้าร่วมกิจกรรม โครงการที่เกี่ยวข้องกับประเทศสมาชิกอาเซียน

2. ผลการศึกษาที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความรู้ทัศนคติ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกันและ พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีทัศนคติและความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบควรใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ไปวางแผนการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้เหมาะสมกับบุคลากรพยาบาล โดยคำนึงถึงประสบการณ์การทำงาน แผนกการปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความพร้อมต่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในลำดับต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรใช้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางในวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการมาจากประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน
2. ควรศึกษาความรู้ทัศนคติและความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในเขตพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 8

บรรณานุกรม

- กรมอาเซียน. (2555). *ASEAN mini book*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.mmfa.th/asean/th/asean-media-center>.
- กนกพร พรมสะอาด. (2553). *สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลในการให้บริการสุขภาพในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรวรรณ ปัญญาพูล และชนัช กนกเทศ. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในเครือข่ายบริการปฐมภูมิอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 11(ฉบับพิเศษ), 105-120.
- กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลสกลนคร. (2555). *ข้อมูลบุคลากร*. สกลนคร: โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร.
- งานเวชระเบียนและสถิติ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร. (2560). *ข้อมูลผู้มารับบริการในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร*. สกลนคร: โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร.
- จารุณี ทรงม่วง และ บุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี. (2559). เจตคติและความพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนของพยาบาลงานการพยาบาล อายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 25(3), 487-494.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. (2550). *จริยธรรมในการประกอบวิชาชีพพยาบาล. เอกสารการสอนชุดวิชาหน่วยที่ 1-8 ระเบียบการวิชาชีพการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จินตนา อาจสันเทียะ และสายสมร เฉลยกิตติ (2559). ประชาคมอาเซียนกับระบบสุขภาพไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศรีสคาลัย*, 17(3), 10-16.
- จุฬาลักษณ์ บาร์มี. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัยทางสุขภาพและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS*. ชลบุรี: ศรีศิลป์การพิมพ์.
- ชุตिकाญจน์ หฤทัย, อุไรพร จันทะอุ่มเหม้า และศิริมา ลีละวงศ์. (2555). *ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: องค์การส่งเสริมการค้าผ่านศึก.
- ชูชัย สมितिไกล. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐริรา โปธิแทน. (2554). *ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของวิศวกรในฟอสเตอร์วิลเลอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐชญา น่วมเรือง. (2556). *ความรู้ ความพร้อมและความต้องการของบุคลากรทางการแพทย์เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษา พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ติลลยา อินดร. (2553). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเองและความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทัศนาศ นุญทอง. (2545). *สมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะหลักของผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ในการพัฒนาการจัดการศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อตอบสนองการปฏิรูประบบสุขภาพไทย*. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- นันทพร ศรศรีชัย และบุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี. (2557). *การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช* (พิมพ์ครั้งที่ 4). เข้าถึงได้จาก http://www.stou.ac.th/thai/grad_stdy/Masters/%E0%B8%9D%E0%B8%AA%E0%B8%AA/research/4nd/
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญทิภา สุวิทย์ และเสาวลักษณ์ ท่ามาก. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราชินราช*. *วารสารเกื้อการุณย์*, 21(1), 84-99.

- ปานทิพย์ บุราณานนท์. (2557). ความรู้ ทัศนคติ และความพร้อมต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของ
อาจารย์และนักศึกษา วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี. *วารสารวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี นครราชสีมา*, 20(2), 17-31
- พรทิศา คงคุณ. (2555). ความรู้ ทัศนคติ และความพร้อมต่อการเป็นประชาคมอาเซียนของนักศึกษา
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารการพยาบาลและ
ศึกษา*, 5(2), 38-49.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. (2546). *ขุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: พระราม 4 ปรีณติง.
- ภณ ใจสมัคร. (2553). *การดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่และประชาคมอาเซียน*. กลุ่มวิชาสังคมศาสตร์
สำนักวิชาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. หน้า 8.
- มติชนออนไลน์. (2559). *ทีเซลส์ได้เฝ้าพัฒนาเครือข่ายเมืองสุขภาพนาร่อง ปรารจีนบุรี สกลนคร
ระนอง สยายปีกสู่เออีซี*. เข้าถึงได้จาก
<https://www.matichon.co.th/news/152296>
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2551). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
ไทยพัฒนารายวันการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน (2546). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รัชณี สุจิจันทร์รัตน์. (2546). *การบริหารบุคลากรทางการพยาบาล กรุงเทพมหานคร*: บุญศิริการพิมพ์
- วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์. (2558). ความพร้อมของพยาบาล 4 เหล่าทัพกับการก้าวเข้า
สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 7(2), 266-279
- วิจิตร ศรีสุพรรณ สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ และกฤษฎา แสงวงดี (2555). การเตรียมความพร้อมของ
พยาบาลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(3), 5-10.
- วิเชียร ทวีลาภ. (2537). *การนิเทศการพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การ
สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ศรินทร์ทิพย์ ชวพันธุ์, พิรณัฐ ลาเซอร์, สิริรัตน์ จัทรมะโน และกาญจนา ฐานะ. (2559). ความพร้อม
ของพยาบาลไทยในการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. *วารสารวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี กรุงเทพ*, 32(2), 29-42
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สภาการพยาบาล. (2541). *กฎหมายกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์*. นนทบุรี:
เดอะเบสท์ กราฟฟิค แอนด์ ปรีนธ์.

- สภาการพยาบาล. (2555). แผนยุทธศาสตร์สภาการพยาบาล พ.ศ. 2555-2559. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- สมจิต แคนสีแก้ว. (2558). ความท้าทายของพยาบาลไทยสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 33(2), 6-14.
- สิงห์ สิงห์ขจร. (2558). พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร และการรับรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนของประชาชน กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารสารสนเทศ*, 14(1), 95-102
- สุนทรภรณ์ ทองไสย. (2556). บทบาทพยาบาลกับการดูแลผู้ป่วยข้ามวัฒนธรรม. *วารสารกองการพยาบาล*, 40(2), 72-75.
- สุรพงษ์ โสชนะเสถียร. (2543). *หลักและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภักดิ์แอนด์พริ้นติ้ง
- สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2555). *ยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2556-2558*. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- หิรัญญา คงคุณธาร, นงนุช บุญยัง และอังศุมา อภิชาติ. (2559). การเตรียมความพร้อมตามยุทธศาสตร์การบริการพยาบาลในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป ภาคใต้. *วารสารสงขลานครินทร์*, 36(2), 30-40.
- อุดมรัตน์ สวงนศิริธรรม. (2555). การเตรียมความพร้อมของสถาบันการศึกษาพยาบาลสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558. *พยาบาลสาร*, 39(1), 1-9.
- Burke, R. (1999). Training needs at different organisational levels within a professional services firm. *Industrial and Commercial Training*, 28(5), 24-8.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing human resources*. New York: Mc Graw-Hill.
- Goldstein, I. L. (1993). *Training in organization: Need assessment, development, and evaluation* (3rd ed). Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (2002). *Human resource management* (8th ed.) Upper saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Polit, D. F., & Hunger, B. P. (1999). *Nursing research: Principles and methods* (6th ed.) Philadelphia: Lippincott.
- Zhao, X., Zhan, J., & Namasivayam, K. (2004), Factors affecting training success in China: *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 3(1), 89-105.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สมจิต แคนสีแก้ว คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อารีรัตน์ จำอยู่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. นางสาวกนกพร พรหมสะอาด พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลยะหริ่ง
จังหวัดปัตตานี

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุญาตในการศึกษา

ผ่านที่สุด

ที่ ศธ ๖๒๐๖/ ๐๓๗๓๓



มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์
๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวรภัฏญา พลอาษา รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๑๑๑๙ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล (แผน ข) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงการนิพนธ์ เรื่อง “ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นในการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัททยา รัตนจรณะ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ในครั้งนี้ คณะฯ จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้บัณฑิตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ประจำการ ณ หอผู้ป่วยใน ซึ่งมีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๓๐ ราย ระหว่างวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ - ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ณ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครพนม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๒๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๔๕, ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๓๖

โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐ ๘๑ ๘๖๕ ๑๘๗๖

ผ่านที่สุด

ที่ ศธ ๖๒๐๖/๐๓๗๕



มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์
๑๖๙ ถนนลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข
อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวรศัญญา พลอาษา รหัสประจำตัว ๕๓๙๒๑๑๑๙ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล (แผน ข) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง “ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นในการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัททยา รัตนจรณะ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ในกรณีนี้ คณะฯ จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ประจำการ ณ หอผู้ป่วยใน ซึ่งมีประสบการณ์ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๒๕๖ ราย ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ณ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้ปฏิบัติหน้าที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา (บัณฑิตศึกษา)

โทรศัพท์ ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๔๕, ๐ ๓๘๑๐ ๒๘๓๖

โทรสาร ๐ ๓๘๓๙ ๓๔๗๖

ผู้วิจัย ๐ ๘๘ ๕๖๑ ๔๓๔๙



เลขที่	02613	ชื่อ	รองศาสตราจารย์ ดร. นันทนา
วันที่	10 พ.ย. 2559	ตำแหน่ง	อธิการบดี (ค.ศ. อ.ส.ส.ท.บ.)
เวลา	11:49 น.	สถานที่	ตึกบริหาร

ที่ ศธ 0521.1.20 / ๒๕๕

อุทยานวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ต.คอหงส์ อ.หาดใหญ่
จ.สงขลา 90110

๗ พฤศจิกายน 2559

เรื่อง อนุญาตให้ใช้ลิขสิทธิ์ในวิทยานิพนธ์
เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
อ้างถึง หนังสือราชการเลขที่ ศธ 6206/0384 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2559

ตามที่ นางสาววรกัญญา พลอาษา นิสิตหลักสูตรพยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขออนุญาตใช้เครื่องมือวิจัย
“แบบสอบถามสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมด้านความรู้ทางวัฒนธรรม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง
“สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลในการให้บริการสุขภาพในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม : สาม
จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย” ของ คุณกนกพร พรหมสะอาด คณะพยาบาลศาสตร์ และเป็นลิขสิทธิ์ของ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ นั้น

ในการนี้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าควรอนุญาตให้ทาง
นางสาววรกัญญา พลอาษา ใช้ผลงานลิขสิทธิ์ดังกล่าวโดยไม่มีค่าตอบแทนและใช้สิทธิได้เฉพาะ
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เท่านั้น ทั้งนี้จะต้องมีการอ้างถึงมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และชื่อ
ผู้สร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในการใช้ผลงานดังกล่าวด้วย หากมีผู้ประสงค์จะใช้งานในผลงานอันมี
ลิขสิทธิ์ดังกล่าว นอกเหนือจากที่ได้อนุญาตไว้ จักต้องมีการขออนุญาตและได้รับการอนุญาตจาก
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก่อนทุกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คำธม พิทักษ์)

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถาม

ความรู้ ทักษะและความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อประเมินความรู้ ทักษะและความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ซึ่งจะเป็นข้อมูลเพื่อปรับปรุงความรู้ ทักษะและความจำเป็นในการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทักษะคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งความเห็นของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการศึกษา และหากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ สามารถติดต่อผู้ศึกษาได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ 095-9291656 ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาววรกัญญา พลอาษา

นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามการศึกษา

เรื่อง ความรู้ ทักษะ และความจำเป็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในการก้าวสู่ประชาคม อาเซียนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ข้างหน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่าน
และเติมตัวเลขหรือข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. อายุ

() 20-25 ปี

() 26-30 ปี

() 31-35 ปี

() 36-40 ปี

() 41-45 ปี

() 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() อื่น ๆ ระบุ.....

4. รายได้ต่อเดือน

() 5,000-10,000 บาท

() 10,001-20,000 บาท

() 20,001-30,000 บาท

() 30,000 บาทขึ้นไป

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ

() 1-5 ปี

() 6-10 ปี

() 11-15 ปี

() 16 ปีขึ้นไป

6. สถานที่ปฏิบัติงานแผนก.....

7. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในระดับใด

() ระดับหัวหน้างาน

() ระดับผู้ปฏิบัติ

8. ท่านได้รับความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนจากทางใด

() ไม่เคยได้รับเลย

() การอ่านจากสื่อต่าง ๆ

() การเข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
ศูนย์สกลนคร

คำชี้แจง เลือกคำตอบที่ถูกต้องเพียงข้อเดียว

1. อาเซียน (ASEAN) ย่อมาจากข้อใด
 - ก. Asia South East Association Nations
 - ข. Asia South East Association National
 - ค. Association for South East Asian Nations
 - ง. Association for South East Asian National

2. ปัจจุบันสมาชิกสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน ประกอบด้วยประเทศอะไรบ้าง
 - ก. ไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า กัมพูชา
 - ข. ไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ติมอร์ เวียดนาม ลาว พม่า กัมพูชา
 - ค. ไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า กัมพูชา จีน ญี่ปุ่น
 - ง. ไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน เวียดนาม ลาว พม่า กัมพูชา ติมอร์ จีน ญี่ปุ่น

3. วิชาชีพที่สามารถย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรีในประชาคมอาเซียนคือข้อใด
 - ก. ครูนักธุรกิจนายความนักบัญชีวิศวกรสถาปนิกเภสัช
 - ข. แพทย์พยาบาลทันตแพทย์นักบัญชีครุฑนักวิทยาศาสตร์
 - ค. แพทย์พยาบาลทันตแพทย์นักบินนักสำรวจวิศวกรสถาปนิก
 - ง. แพทย์เภสัชนักวิทยาศาสตร์นักโบราณคดีนักแปลภาษา (ล่าม) นายความ

4. เป้าหมายสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียนคืออะไร
 - ก. เพื่อให้ประเทศสมาชิกมีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ
 - ข. เพื่อให้ประเทศสมาชิกสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา
 - ค. เพื่อให้ประเทศสมาชิกเกิดเสถียรภาพทางการเมืองการปกครอง
 - ง. เพื่อให้ประเทศสมาชิกดำรงชีวิตด้วยความสงบสุข มั่นคง และมั่งคั่ง

ส่วนที่ 3 แบบวัดทัศนคติต่อของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์สกลนครในการก้าวสู่

ประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างตั้งใจ และ โปรดทำเครื่องหมาย/ลงในช่องความคิดเห็นตามความเป็นจริงต่อข้อความในแต่ละข้อว่า ท่านเห็นด้วยหรือตระหนักในสิ่งที่ปรากฏในข้อความนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด

ข้อ	ทัศนคติในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
1	การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนมุ่งหวังว่าประชาชนในประเทศที่เป็นสมาชิกมีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมีความสุข					
2	การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนจะทำให้ท่านมีโอกาสเดินทางไปประกอบอาชีพในประเทศสมาชิกอาเซียนได้ง่ายและได้รับค่าตอบแทนที่สูงเพิ่มขึ้น					
3	การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของการเป็นพยาบาลวิชาชีพ					
4	การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนจะช่วยส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานการพยาบาล					
.					
.					
.					
.					
.					
15					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความจำเป็นในการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์
สกลนครในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างตั้งใจ และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ความคิดเห็นตามความเป็นจริงต่อข้อความในแต่ละข้อว่า ท่านเห็นด้วยหรือตระหนักในสิ่งที่ปรากฏ
ในข้อความนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด

ข้อ	ความจำเป็นในการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความจำเป็นในการฝึกอบรม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ต่างๆของประเทศสมาชิกอาเซียน					
2	ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสิทธิขั้น พื้นฐานของประชาชนในประเทศสมาชิก อาเซียน					
3	ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรม การดูแลสุขภาพของประชาชนในประเทศ สมาชิกอาเซียน					
4	ท่านต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับข้อตกลง ยอมรับร่วมในคุณสมบัตินี้วิชาชีพการพยาบาล (MRA)ระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน					
.					
.					
.					
.					
15					

นอกจากนี้ท่านคิดว่า ท่านต้องการได้รับการพัฒนา หรือศึกษาอบรมด้านใด เพื่อเตรียม
ความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

.....
.....