



การศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี



ศุภาร์ญ ตียะภูมิ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



การศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี



ศุภารัตน์ ตียะภูมิ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



**A STUDY OF THE LEADERSHIP OF NURSES RECEIVED
PRINCESS SRINAGARINDRA AWARD**



SUPARUN TIYAPOOM

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science (Nursing Administration)
Graduate Education, Faculty of Nursing, Saint Louis College, Thailand
Academic Year 2019**

Copyright Belongs to Saint Louis College

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร

ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ.2561



สุภารัญ ดิษะกุล

ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรธม ถีอนุชวัชชัย, Ph.D.

ประธานสอบสารนิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ด.ด. หญิง ดร.เรวดีพรรณ รอบคอบ, Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



ดร.แก้วตะวัน ศิริลักษณ์นันท์, Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์



รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรธม ถีอนุชวัชชัย, Ph.D. รองศาสตราจารย์ ดร.พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุฤษดิ์, Ph.D.

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ประธานหลักสูตร

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจตรีหญิง ดร. เรวดีพรรณ รอบคอบ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และ ดร.แก้วตะวัน ศิริลักษณ์นันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ที่กรุณาให้ความรู้ในการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานและเป็นประโยชน์ต่อการทำการศึกษาสารนิพนธ์ ตลอดจนกำลังใจจากคณาจารย์ทุกท่าน

ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรทิพา ส่องสิริ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ผู้ให้ความอนุเคราะห์ด้านเวลาและโอกาสในการศึกษาสารนิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และขอบคุณ นางสาวลัญญา พิมพ์ชัยบุญย์ ที่คอยช่วยสนับสนุนในด้านการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัย

ขอขอบคุณ นายฉัตรชัย ผาสุข สามีอันเป็นบุคคลสำคัญในด้านการส่งเสริม สนับสนุนในทุกๆ ด้าน ทั้งร่างกายและแรงใจ อีกทั้งครอบครัวผู้เป็นแรงผลักดันและให้กำลังใจมาโดยตลอด และขอบคุณเพื่อนๆ และบุคคลทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายนี้ ผู้วิจัย ต้องขอบคุณตนเอง ที่ไม่ยอมล้มเลิกความตั้งใจ อดทนต่อปัญหาและอุปสรรค จนสามารถสำเร็จการศึกษาในครั้งนี้

ศุภารัญญ์ ดิษะฎุมิ

เลขประจำตัวผู้วิจัย	: 080301006, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล; พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)
ชื่อนักศึกษา	: ภรณ์ญ ดิยะภูมิ
ชื่อสารนิพนธ์ (ภาษาไทย)	: การศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
ชื่อสารนิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)	: A STUDY OF THE LEADERSHIP OF NURSES RECEIVED PRINCESS SRINAGARINDRA AWARD
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.ต.หญิง เรวดีทรศน์ รอบคอบ, Ph.D.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์	: แก้วตะวัน ศิริลักษณ์นันท์, Ph.D.
คำสำคัญ	: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำในพยาบาล ผู้นำทางการพยาบาล
จำนวน	: 200 หน้า

บทคัดย่อ

การสร้างผู้นำและพัฒนาภาวะผู้นำในวิชาชีพพยาบาล รวมถึงการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญมากที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับยกย่องจากสังคมได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ระบบบริการสุขภาพของไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี โดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสาร (Content Analysis) และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประวัติของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี โดยเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลตั้งแต่ปีพ.ศ. 2543- 2558 จำนวนทั้งสิ้น 17 ราย และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อให้ข้อมูลมีความอิมมิตัว เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำในการพยาบาล เครื่องมือได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ที่พบมากที่สุดสามด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีพลังทุ่มเทในการทำงาน 2) ด้านการมีความสามารถในการพัฒนาและ 3) ด้านเครื่องมือ โดยพบในพยาบาลฯ จำนวน 12 รายเท่ากันทุกด้าน ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในการประกอบวิชาชีพการพยาบาล นำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานเพื่อเป็นการพัฒนาหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

ACADEMIC CODE : 080301006; NURSING ADMINISTRATION; M.N.S.,
(NURSING ADMINISTRATION)

STUDENT NAME : SUPARUN TIYAPOOM

TITLE OF THEMATIC PAPER : A STUDY OF THE LEADERSHIP OF NURSES RECEIVED PRINCESS
SRINAGARINDRA AWARD

THEMATIC PAPER ADVISOR : ASST.PROF.POL.SUP LT. RAYWADEETAS ROBKOBO, Ph.D.

THEMATIC PAPER CO-ADVISOR : KAEWTAWAN SIRILAKANANUN, Ph.D.

ADVISOR

KEY WORD : LEADERSHIP, LEADERSHIP IN NURSING, NURSING LEADER
: PAGES

ABSTRACT

The building of leadership, leadership development in the nursing profession, and personal development for leadership are crucial to improve the profession to be admired from general societies continuously and enhance the health-care system in Thailand. This research aims to study the characteristics of leadership in nurses who had received the Princess Srinagarindra Award. The qualitative research with content analysis is used in this study and the data is collected from related documents and officers such as the records of the Princess Srinagarindra Award. The sample group consists of 17 nurses from 2000 – 2015 with the additional deep interviews with nursing administrator for the complete data. The questionnaire in this research used for examining the characteristics of leadership for nursing profession has been developed and approved the quality by 3 professional committees.

The result shows that the leadership characteristics from nurses received the Princess Srinagarindra Award can be expressed into 3 points as follows: 1) Extreme dedication to work, 2) Ability to develop, and 3) Tools and Materials. Then, these characteristics could be found in 12 persons from the sampling group. Furthermore, the study's result will be used for improving self-leadership characteristics in nursing practice and for internal learning exchange with colleagues in the organization as well as a guideline for learning in academic study.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	จ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.3 คำถามการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	9
2.2 แนวคิดภาวะผู้นำ 4E's of Leadership.....	20
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ.....	22
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล.....	23
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล.....	26
2.6 รางวัลและรางวัลทางด้านการพยาบาล.....	28
2.7 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	32
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	62
3 วิธีดำเนินการวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่.....	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ).....	
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.4 การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย.....	43
3.5 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล.....	47
3.7 ขั้นตอนการสัมภาษณ์.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ตอนที่ 1 สรุปจำนวนการวิเคราะห์คุณลักษณะรายหมวด.....	53
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำรายบุคคล.....	56
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำรายด้านตามกรอบแนวคิด.....	111
ตอนที่ 4 การสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล.....	123
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	129
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	129
5.2 การอภิปรายผล.....	131
5.3 ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้.....	135
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	135
บรรณานุกรม.....	136
ภาคผนวก.....	141
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	142
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	144
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	146
ง ประวัติพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนี ปีพ.ศ. 2543-2558.....	149
จ หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	195
ประวัติผู้วิจัย.....	200

สารบัญตาราง

ตารางที่.....	หน้า
1 ราชนามพยาบาลผู้ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีจำนวนทั้งสิ้น 17 ท่าน.....	30
2 ราชนามพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ปีพ.ศ.2543-2558.....	43
3 Code Sheet เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีรายบุคคล.....	54
5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีรายบุคคลเป็นร้อยละ.....	55
6 ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล.....	124



สารบัญภาพ

ภาพที่.....	หน้า
1 แสดงการตรวจสอบสามเส้า.....	34
2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42
3 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4 ขั้นตอนการสัมภาษณ์.....	52



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและดำรงไว้ซึ่งบทบาทที่สำคัญในทุกองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การธุรกิจยุคปัจจุบัน ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากการแข่งขันที่รุนแรงในทุกมิติทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งในการนำองค์การสู่ความสำเร็จ (Bein and Goldersmith, 2006 อ้างใน สุรเสถศ พงษ์หาญยุทธ และคณะ, 2557) โดยที่ภาวะผู้นำนั้นคือ กระบวนการที่มีอิทธิพล ซึ่งผู้มีอิทธิพลจะนำสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย โดยมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ (Leadership Characteristics) ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์การมีความรักที่จะเป็นผู้นำ และการยึดหลักคุณธรรม เป็นพื้นฐานผู้นำเป็นผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือและนำคนอื่น โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่พร้อมทั้งให้ความเคารพนับถือ ให้ความร่วมมือ และให้ความมั่นใจในตัวผู้นำอย่างจริงจัง ซึ่งภาวะผู้นำนี้เป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความเป็นผู้นำทางการบริหารของสตรีที่ผ่านมาในอดีต สาเหตุหนึ่งคือ การมองเห็นความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศหญิงกับเพศชาย และความแตกต่างที่ว่านี่เองถูกนำมาอธิบายถึงสถานะของแต่ละฝ่ายเรื่อยมาขึ้นอยู่กับสังคมและวัฒนธรรม ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อและทัศนคติของผู้คนในสังคมแต่ละชาติ เช่น กรณีของสังคมไทยแต่ดั้งเดิมที่มองเห็นสถานะของเพศหญิงเป็นเพียง “ข้างเท้าหลัง” ของเพศชาย แทบเสมอมา และโดยภาพรวมแล้วการมองสถานภาพของเพศหญิงในเกือบทุกสังคมมักเป็นการมองสถานะของเพศหญิงในลักษณะที่แสดงให้เห็นความต่ำต้อยกว่าสถานะของเพศชายมากกว่า ปัจจุบันผู้หญิงไม่เพียงทำงานแต่เฉพาะในบ้าน หากยังต้องทำหน้าที่ช่วยหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว รวมถึงความก้าวหน้าของสังคมที่เปิดกว้างประกอบกับมีการส่งเสริมและพัฒนาสตรีอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยที่เก่งมีความสามารถ เฉลียวฉลาด สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ ทำให้ผู้หญิงได้รับการยอมรับและสามารถยกระดับสถานภาพทางสังคม (สุกฤตา จินดาพรหม และ โชติมา แก้วกรอง, 2556)

องค์การบริการทางการแพทย์ที่เช่นกันที่มีบุคลากรเป็นผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นเพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดได้ทำให้พยาบาลมีภาระงานมากขึ้น บุคลากรพยาบาลเกิดความรู้สึก เครียด สับสน วิตกกังวล ไม่แน่ใจต่อความมั่นคงในงาน ท้อแท้และลาออก มีผลกระทบต่อบุคลากรที่เหลืออยู่ ทำให้มี

ภาระงานมากขึ้น อาจเกิดความเหนื่อยล้า เป็นสาเหตุให้พยาบาลท้อแท้และลาออกได้ (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2554) ซึ่งหากหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่มีการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่ง จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน เกิดความบกพร่องด้านความเป็นผู้นำ (สิวลี ศิริไล, 2551) ดังนั้นเอง หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้การบริการจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย และมีทิศทางก่อให้เกิดความจงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติและองค์การมีประสิทธิผล ซึ่งจากการศึกษาตัวชี้วัดประสิทธิผลขององค์การพยาบาลพบว่า ประสิทธิผลของพยาบาล และองค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ (ภาวิดา พันระกาและคณะ, 2554) และ ฟารีดา อิบราฮิม (2554) กล่าวว่าองค์การพยาบาลที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาล มีขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีทีมงานที่ดี และรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและความสำเร็จที่เกิดขึ้น เห็นคุณค่าของผลงานเกิดความพึงพอใจ ในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (พิชญกร ศรีปะโค, 2557) ยังพบว่าหากผู้นำในวิชาชีพพยาบาลบกพร่องไปแล้วนี้จะทำให้การพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำขาดไปด้วย ดังนั้นการมีภาวะผู้นำที่ดีและมีจิตใจที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะช่วยพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับยกย่องจากสังคมได้อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ระบบบริการสุขภาพของไทยต่อไป

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีทรงได้รับการเฉลิมพระเกียรติเป็น พระมารดาแห่งการแพทย์ชนบท และพระมารดาแห่งการสังคมสงเคราะห์ พระองค์ทรงสนพระทัยในเรื่องสุขภาพของประชาชนตลอดมา ดังเห็นได้จากการที่พระองค์ท่าน ได้มีพระมหากรุณาธิคุณก่อตั้งหน่วยแพทย์อาสา ซึ่งมีแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัช และประชาชนในสาขาวิชาชีพอื่นๆ ร่วมเป็นอาสาสมัครในการให้บริการรักษาประชาชนที่มีปัญหาป่วยไข้และอยู่ห่างไกลสถานพยาบาล ตั้งแต่ พ.ศ. 2512 จนถึงปัจจุบันใน พ.ศ. 2529 มูลนิธิแพทย์อาสาสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ได้ประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุข คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทันตแพทยสมาคมแห่งประเทศไทย และกรุงเทพมหานคร จัดกิจกรรมรณรงค์ทันตสาธารณสุข เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลเนื่องในวันโรกาสวันพระราชสมภพ วันที่ 21 ตุลาคม 2529 เป็นครั้งแรกโดยระดม ทันตบุคลากรและอาสาสมัครจากภาครัฐบาลและเอกชนทั่วประเทศออกไปให้บริการตรวจรักษาฟัน โดยไม่คิดมูลค่าแก่ประชาชนในถิ่นทุรกันดารห่างไกลการคมนาคม นอกจากนี้พระองค์ยังให้ความสำคัญในวิชาชีพการพยาบาล ดังจะเห็นได้จากพระองค์ทรงให้ความสำคัญในวิชาชีพการพยาบาลทัดเทียมกับวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการรักษาและการป้องกันโรค และเป็นวิชาชีพที่สมควรได้รับการยกย่อง โดยทรงจัดตั้งสภาการพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรหลักของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของประเทศ ก่อตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้ดำเนินการกิจตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีวัตถุประสงค์ ด้านการส่งเสริม กำกับ ดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ของประเทศ การส่งเสริมการศึกษา การวิจัย การบริหาร และการบริการ

การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ให้มีความก้าวหน้า มีคุณภาพยิ่งขึ้น การส่งเสริมความสามัคคีและการผดุงเกียรติของสมาชิก และการให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล เกี่ยวกับปัญหาการพยาบาล การผดุงครรภ์ และการสาธารณสุขของประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข, 2551)

ปัจจุบันสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ ได้เข้าเป็นสมาชิกของสภาพยาบาลนานาชาติ และได้พัฒนาวิชาชีพด้านการนำระบบสารสนเทศ (ICNP : International Classification Nursing Practice) เข้ามาปรับปรุง การให้บริการพยาบาลซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา และการให้บริการพยาบาลของพยาบาลสถานศึกษาและสถานพยาบาลในอนาคต สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงสนพระราชหฤทัยในคุณภาพชีวิตของพสกนิกร โดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชน ผู้ยากไร้ และด้อยโอกาส ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจ ด้านการแพทย์ พยาบาล และการสาธารณสุข โดยจัดตั้ง 1) หน่วยแพทย์อาสาสมเด็จพระราชชนนี มีอักษรย่อว่า พอ.สว. หน่วยแพทย์อาสาเคลื่อนที่ เดินไปในถิ่นทุรกันดาร ประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และสมาชิกสมทบอีกคณะหนึ่ง ซึ่งไม่ได้รับสิ่งตอบแทน และ เบี้ยเลี้ยงเงินเดือน 2) มูลนิธิขาเทียม เมื่อ 17 สิงหาคม 2535 ทำให้ผู้พิการสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตัว และครอบครัวได้ 3) มูลนิธิถันยรักษ์ ที่โรงพยาบาลศิริราช เมื่อ มีนาคม 2538 เพื่อใช้เป็นสถานที่ตรวจวินิจฉัยเต้านม ได้นำเงินพระราชทานและเงินบริจาค ไปจัดซื้อเครื่องเอกซเรย์เต้านมแมมโมแกรม เครื่องอัลตราซาวด์ และเครื่องตรวจเจาะชิ้นเนื้อที่ทันสมัยที่สุดในขณะนั้น พร้อมกับนำแพทย์ และเจ้าหน้าที่เทคนิคผู้เชี่ยวชาญเรื่องการตรวจวินิจฉัยมะเร็งเต้านมจากต่างประเทศมาฝึกสอนรังสีแพทย์ เจ้าหน้าที่รังสีเทคนิคของโรงพยาบาลศิริราช รวมทั้งโรงพยาบาลอื่นๆ ทั้งในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด (ทัศนีย์ ทองประทีป, 2552)

รางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นรางวัลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นพระราชอนุสรณ์แห่งสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เนื่องในวโรกาส 100 ปี แห่งการพระราชสมภพ ในปีพุทธศักราช 2543 โดยสภาการพยาบาล ด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่ทรงมีต่อวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และต่อพสกนิกรชาวไทยทั่วประเทศ คณะกรรมการสภาการพยาบาลได้พิจารณาเห็นว่าเพื่อเป็นการถวายพระเกียรติยศสูงสุด และเพื่อเป็นพระราชอนุสรณ์ให้พระเกียรติยศยืนยง และขจรขยายไปยังนานาชาติ จึงเสนอจัดตั้ง รางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีขึ้น เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับรางวัลฯ

มูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีฯ ได้รับพระมหากรุณาธิคุณให้อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์ ตั้งแต่วันที่ 19 ตุลาคม 2543 โดยสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ รับเป็นองค์ประธานมูลนิธิฯ ระหว่างปีพุทธศักราช 2543 -2549 และต่อมาในปี พุทธศักราช 2550 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณรับเป็นองค์ประธานมูลนิธิฯ ต่อมารางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีที่จัดตั้งขึ้นนี้ เป็นรางวัลนานาชาติที่พิจารณาให้กับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จากทุกประเทศทั่วโลก ที่มี

ผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่มวลมนุษยชาติในด้านสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิต โดยจัดให้มีขึ้นปีละ 1 รางวัลทุกปี โดยมีมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผู้ดำเนินการสำหรับรางวัลประกอบด้วยประกาศนียบัตร โล่รางวัล และเงินจำนวน 10,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2554)

ผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2543-2558 จำนวน 17 ราย โดยผู้ที่ได้รับรางวัลทั้งหมดนี้ ย่อมมีคุณลักษณะในตัวคนที่โดดเด่นและสามารถสะท้อนออกมาทางผลการปฏิบัติงานที่ช่วยพัฒนาและยกระดับวิชาชีพการพยาบาลในประเทศของตนเอง โดยคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวสำคัญในการขับเคลื่อนบุคลากรในหน่วยงานให้มีความสามารถและปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายคือ “ภาวะผู้นำ” ที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำ 4E's of Leadership (Mick Yates, 2016) ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการมองอนาคต ความสามารถในการทำให้เกิดผล การเสริมสร้างพลัง และการมีพลัง เพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดการบรรลุเป้าหมายและสามารถยกระดับวิชาชีพพยาบาลในประเทศของตนเอง และพัฒนาการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 4 หมวดหลัก 23 คุณสมบัตีย่อย ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการมองอนาคต ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล 6 ด้าน คือ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) การมีความสามารถในการพัฒนา (3) การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต (4) การสร้างชัดเจน (5) การมีเป้าหมายเดียวกัน (6) การมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความสามารถในการทำให้งานเกิดผล ประกอบด้วย (1) นวัตกรรม (2) เครื่องมือ (3) เทคโนโลยี (4) วิธีการทางการทำงาน (5) โครงสร้าง (6) คนที่เหมาะสม (7) ทักษะที่เหมาะสม 3) ด้านการเสริมสร้างพลัง ประกอบด้วย (1) รางวัล (2) การให้อิสระ (3) การฝึกอบรม (4) การสอน (5) การเป็นที่เล็งหรืออำนวยความสะดวก 4) ด้านการมีพลัง ประกอบด้วย (1) การมีชัยชนะ (2) ความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง (3) การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน (4) การสื่อสารกับบุคคลอื่น (5) การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรให้เกิดความประสบความสำเร็จ ดังนั้น ควรศึกษาว่าปัจจัยใดหรือลักษณะภาวะผู้นำแบบใดที่จะส่งผลต่อภาวะผู้นำพยาบาลที่ดี ดังเช่น งานวิจัยของ สมสมร นาคเกษม (2555) พบว่าปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จที่ได้รับรางวัล คือ การเลี้ยงดูกลมกล่อมจากบิดามารดา เกิดจากตัวกรณีศึกษาเองในด้านการใฝ่รู้ เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม การได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความพร้อมด้านปัจจัยความต้องการพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน จนทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือ จุฑารัตน์ ศรีหาวงศ์ (2555) พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลควรประกอบด้วย 1) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ 2) อุทิศตนเพื่อวิชาชีพ 3) มีความเป็นนักวิชาการและเชี่ยวชาญในงาน 4) มีความริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่เสมอ 5) กล้าหาญและตรวจสอบ เป็นต้น ซึ่งก็สอดคล้องกับ สุภาวดี

นพรุจจินดา (2553) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ ผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางวิชาชีพ ผู้นำจริยธรรม ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และผู้นำด้านเทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ และยังสามารถคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ จุลอคง และยุพิน อังสุโรจน์ (2552) พบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรมี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง การมีอำนาจและแรงขับในตน การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตาม และการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ว่าประกอบด้วยคุณลักษณะอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาต่อให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพการพยาบาล และการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล หรือเพื่อเป็นการเตรียมผู้ที่จะก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล แม้กระทั่งนำไปบรรจุในหลักสูตรการเรียนการสอนทางการพยาบาลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย



เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

1.3 คำถามการวิจัย

- 1) พยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลอย่างไร
- 2) พยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีมีภาวะผู้นำด้านใด มากหรือน้อยเพียงใด

1.4 ขอบเขตการวิจัย

- 1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2543 – 2558
- 2) ตัวแปรที่ศึกษา คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2543 – 2558 จำนวน 17 ราย

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

Mick Yates (2016) ได้นำเสนอหลักคิดด้านภาวะผู้นำ นั่นคือการฟังและการทำให้เกิดการ "เชื่อมต่อ" กับคนอื่น ๆ มันเป็นกระบวนการ เรียกกระบวนการนี้ว่า 4E ของ Envision, Enable, Empower & Energize ซึ่งกรอบแนวคิดนี้สามารถสรุปนิยามของภาวะผู้นำว่า “ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีพลังในการทำให้คนอื่น ๆ เต็มใจและเต็มใจที่จะดำเนินการอย่างใหม่และยั่งยืนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตกลงกันไว้ โดยทั่วไปในขณะที่มีค่านิยมร่วมกัน” โดยผู้วิจัยได้สรุปนิยามในแต่ละความหมายได้ดังนี้

ภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี หมายถึง องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลในการแสดงออกต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในช่วงระหว่างปีพ.ศ. 2543 – 2558 จำนวน 17 ราย ที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำ 4E's of Leadership (Mick Yates, 2016) เกี่ยวกับความสามารถในการมองอนาคต ความสามารถในการทำให้เกิดผล การเสริมสร้างพลัง และการมีพลัง เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆบรรลุเป้าหมายและสามารถยกระดับวิชาชีพพยาบาลในประเทศของตนเอง และพัฒนาการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็น 4 หมวดหลัก 23 คุณสมบัตีย่อย (Mick Yates, 2016) ดังนี้

1) ความสามารถในการมองอนาคต หมายถึง การที่พยาบาลที่ได้รับรางวัลฯ แสดงออกถึงความความสามารถในการมองอนาคต เล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเกิดขึ้นในอนาคต และมีเป้าหมายอย่างชัดเจนที่จะทำให้บรรลุและสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล 6 ด้านคือ

1.1) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่พยาบาลมีการมองเหตุการณ์ปัจจุบันหาวิธีการที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จในอนาคต ด้วยการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดผลกระทบในทางที่ดีต่อไปได้

1.2) การมีความสามารถในการพัฒนา หมายถึง การที่พยาบาลมีความสามารถในการกระทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆไปในทางที่ดีขึ้น เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือผู้ป่วย หรือประเทศของตนเอง

1.3) การมีวิสัยทัศน์ขององค์กรถึงอนาคต หมายถึง การที่พยาบาลมีวิสัยทัศน์ที่ภาพกว้างและสมบูรณ์ของระบบในองค์กรปัจจุบันในภาพรวม และเป็นการมองกว้างออกไปถึงสภาพแวดล้อมที่อยู่โดยรอบองค์กรด้วย ซึ่งจะเป็นการมององค์กรถึงระบบการบริหารขององค์กรว่าจะดำเนินการอย่างไร ความก้าวหน้าขององค์กรจะเป็นอย่างไร จะมีผลกระทบอะไรบ้าง (ธวัชชัย สีมานพ, 2555)

1.4) การสร้างความชัดเจน หมายถึง การที่พยาบาลมีการกระทำหรือวางแผนต่างๆ ด้วยความถูกต้อง มีการส่งต่อข้อมูลให้แก่บุคคลอื่น ด้วยความกระฉับ ปราศจากข้อกังขาหรือสงสัย

1.5) การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่พยาบาลจะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยมีการวางแผนร่วมกับผู้เกี่ยวข้องด้วยวัตถุประสงค์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.6) การมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่พยาบาลมีการมองการณ์ไกล เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่จะเกิดขึ้น และมีความต้องการอยากเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีหรือกระทำอยู่เดิม ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ที่ดีกว่า

2) ความสามารถในการทำให้งานเกิดผล หมายถึง การที่พยาบาลแสดงออกถึงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยการเรียนรู้ฝึกฝน จนกลายเป็นทักษะหรือความชำนาญ ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล 7 ด้าน คือ

2.1) นวัตกรรม หมายถึง การที่พยาบาลทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ๆ หรือมีการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการ โดยการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาต่อยอด หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่โดยสิ้นเชิง

2.2) เครื่องมือ หมายถึง การที่พยาบาลนำเครื่องมือต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเครื่องมือนั้นอาจเป็นอุปกรณ์ หรือเป็นวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้โดยง่ายขึ้น

2.3) เทคโนโลยี หมายถึง สิ่งที่พยาบาลพัฒนาขึ้นมาเพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรวัสดุ หรือ แม้กระทั่งที่ไม่ได้เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เช่น กระบวนการต่าง ๆ

2.4) วิธีการทางการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลมีรูปแบบในการปฏิบัติงานของตนเอง

2.5) โครงสร้าง หมายถึง องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้ หรือทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น

2.6) คนที่เหมาะสม หมายถึง การที่พยาบาลได้รับการเลือกให้ปฏิบัติงาน หรือรับผิดชอบกระทำการใดๆโดยมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่

2.7) ทักษะที่เหมาะสม หมายถึง การที่พยาบาลได้รับการฝึกปฏิบัติในการกระทำการใดๆ ด้วยความรู้ จนกลายเป็นความชำนาญในการปฏิบัติงาน

3) การเสริมสร้างพลัง หมายถึง การที่พยาบาลทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างแรงกระตุ้น เพิ่มแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ด้าน คือ

3.1) รางวัล หมายถึง สิ่งของหรือเงินที่ได้มาเพราะความดีความชอบหรือความสามารถ โดยตอบแทนให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานหรือ กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง

3.2) การให้อิสระ หมายถึง การที่พยาบาลสามารถกระทำการใดๆ ได้โดยปราศจากการควบคุม ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายในขอบเขตหรือระเบียบที่กำหนดไว้

3.3) การฝึกอบรม หมายถึง การที่พยาบาลได้รับการเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ด้วยการเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม หรือเข้ารับการอบรม โดยบุคคลกรผู้เชี่ยวชาญกว่า เพื่อให้พยาบาลสามารถมีความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

3.4) การสอน หมายถึง การที่พยาบาลเป็นผู้ให้ความรู้แก่บุคคลอื่นซึ่งมีความรู้หรือความสามารถน้อยกว่า เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่มากขึ้น

3.5) การเป็นพี่เลี้ยงหรืออำนวยความสะดวก หมายถึง การที่พยาบาลผู้อาวุโสกว่าคอยเป็นผู้ช่วยเหลือหรือผู้ให้คำปรึกษาแก่พยาบาลจบใหม่ หรือพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

4) การมีพลัง หมายถึง การที่พยาบาลมีความสามารถที่จะกระทำการใดๆ ได้ เพื่อที่จะให้ได้งาน หรือให้ได้ผลลัพธ์ของงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล 5 ด้าน คือ

4.1) การมีชัยชนะ หมายถึง การที่พยาบาลสามารถปฏิบัติงานหรือกระทำการใดๆ เป็นผลสำเร็จ โดยอาจเหนือกว่ามาตรฐานหรือความคาดหวังที่ตั้งไว้

4.2) ความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพึงพอใจในความสามารถของตนเองต่อการปฏิบัติงานที่เป็นผลสำเร็จ หรือการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งสำเร็จ

4.3) การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่อยากจะปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จโดยปราศจากความย่อท้อ

4.4) การสื่อสารกับบุคคลอื่น หมายถึง การที่พยาบาลมีการแลกเปลี่ยนหรือส่งต่อข้อมูลระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการรับรู้หรือความเข้าใจในสิ่งที่กำลังปฏิบัติ หรือสิ่งที่ต้องการกระทำ เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถเข้าใจ หรือปฏิบัติตามได้

4.5) การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การทบทวนหลักสูตรหรือข้อมูลเดิมที่มีอยู่ว่ามีข้อบกพร่องอย่างไร และมีการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษานำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และตัวอย่างที่ดีให้แก่

1) ผู้ให้บริการด้านการพยาบาล ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารทางการพยาบาล หรือบุคคลผู้ที่กำลังจะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลในอนาคตเพื่อคัดเลือกผู้ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม

2) ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการพยาบาลต่อไปในอนาคต

3) สถาบันการศึกษาสามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการเรียนการสอนนักศึกษาพยาบาลในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเตรียมพร้อมในการก้าวสู่วิชาชีพ

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษารอบแนวคิดในการวิจัยโดยนำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 แนวทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิดภาวะผู้นำ 4E's of Leadership
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล
- 2.6 รางวัลและรางวัลทางการพยาบาล
 - 2.6.1 ความหมายของรางวัล
 - 2.6.2 รางวัลทางการพยาบาล
 - 2.6.3 ประวัติความเป็นมาของรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
 - 2.6.4 ขั้นตอนในการคัดเลือกที่จะให้รางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
 - 2.6.5 รายนามพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
- 2.7 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร (2550) กล่าวถึงผู้นำเป็นผู้กระทำหน้าที่ตามสถานภาพทางสังคม หรือ การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร (2551) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถโน้มน้าวผู้ตามหรือสมาชิกในกลุ่ม ให้กระทำตามที่ตนปรารถนาและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วิจารณ์ พานิช (2550) กล่าวว่าผู้นำเป็นคนที่กล้า และรับผิดชอบในการคิดทดลอง และริเริ่มวิธีทำงานใหม่ๆ หรือสิ่งใหม่ๆ ที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เพื่อให้ทำงานได้ผลดีกว่าเดิม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ผู้นำ (Leader) หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นหมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องเป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรต่างๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ผู้วิจัยสรุปความหมายของ “ผู้นำ” นั่นคือ ผู้ที่เป็นผู้นำพวกรักให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยเป็นบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ หรือเป็นหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง และต้องมีความกล้า ที่จะทดลองทำในสิ่งใหม่ๆ หรือคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ๆ เพื่อให้ได้ผลงานดีกว่าเดิม

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ศิริพร พูนชัย (2546) ภาวะผู้นำเป็นบทบาทหนึ่งในหลายๆ หน้าที่ของผู้บริหาร เป็นกระบวนการของการการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของผู้นำและผู้ตาม ในการนำองค์กร ไปสู่ทิศทางที่กำหนดร่วมกัน ระหว่างบังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงานและต่อตัวผู้บริหารเอง เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในบุคคลได้ และเป็นศิลปะในการบริหารงานอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ที่ต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ยูวดี เกตสัมพันธ (ม.ป.ป.) เป็น "กระบวนการเสริมสร้างอิทธิพลและใช้อิทธิพล ของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง ต่อบุคคลหรือกลุ่มอื่นๆ ให้เกิดการปฏิบัติด้วย ความสมัครใจและมีความพึงพอใจ เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายร่วมกัน"

อรทิพา ส่องศิริ (2554, น. 170-452) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เป็นสำคัญ ความเป็นผู้นำจะส่งผลให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือผู้อื่น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความเป็นผู้นำจึงมิใช่เป็นเรื่องของการสืบทอดอำนาจโดยตำแหน่ง หรือสายการบังคับบัญชาดังที่เป็นที่เข้าใจกัน

Trewatha & Newport (1982) ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งไม่เฉพาะแต่มนุษย์เท่านั้น แม้กระทั่งในฝูงสัตว์ก็มีตัวที่ทำหน้าที่ผู้นำ มีตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กรบางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปความหมายของ “ภาวะผู้นำ” นั้นคือความสามารถของบุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิดความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์การอีกต่อไปในขณะที่ขณะหนึ่งหรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) (อ้างใน ศิริพร พูนชัย, 2546)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

- 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
- 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
- 3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
- 4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories) (อ้างใน ศิริพร พูนชัย, 2546)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ.1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนเบิล อิตเลอร์ ฟอซุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1.1) The Tasks of Leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2) Leader – Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วย

ตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ผู้วิจัยสรุปทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ คือ ทฤษฎีที่เน้นการหาคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ เพื่อเปรียบเทียบกับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำระยะแรกๆ นักวิชาการให้ความสำคัญกับคุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำโดยพยายามแยกแยะว่าคุณลักษณะใดบ้างที่ดำรงอยู่ในตัวผู้นำ ตัวอย่างคุณลักษณะที่มีการระบุกันมากกว่าเป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ คือ ความเฉลียวฉลาด ความซื่อสัตย์ และความเชื่อมั่นในตนเอง

2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Leadership Theories) (อ้างใน ศิริพร พูนชัย, 2546)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940–1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton and Douglas McGregor)

2.1) Kurt Lewin's Studies

Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

2.1.1) ผู้นำแบบอัตตานิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

2.1.3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะของผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2.2) Likert's Michigan Studies

2.2.1) Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพ และสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

(1) แบบใช้อำนาจ (Exploritive – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เจ็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

(2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างและบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

(3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

(4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน Likert พบว่าบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยสรุปได้ความว่า ลักษณะสภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบนี้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับผู้ตามการที่จะประสบความสำเร็จกับการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ผู้นำสามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสภาวะผู้นำต่างๆ กันและแบบที่ดีที่สุด คือ ลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2.3) Blake and Mouton's managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1–9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1–9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9-9 Style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

2.3.1) แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่ทำงานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อำนาจกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2.3.2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1, 9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษย์สัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

2.3.3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

2.3.4) แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประเมินประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

2.3.5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของ

คนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกรักยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.4) McGregor's : Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

2.4.1) Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนก็เกียจ อยากรับเงิน อยากรีบ เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลาและต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

2.4.2) Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง ผู้วิจัยได้สรุปว่าผู้นำตามความคิดนี้จะวัดที่คุณภาพของคน และผลผลิตของงาน และพบว่าลักษณะผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) (อ้างใน ศิริพร พูนชัย, 2546)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

3.1) แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style

William J. Reddin เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงานและมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ Reddin กล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่ามีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ Reddin ยังแบ่งผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

3.1.1) Deserter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่และหนีงาน Separated Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ

3.1.2) Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว Dedicated Benevolent Autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น

3.1.3) Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำ Related Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

3.1.4) Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุกๆ เรื่อง Integrated Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

3.2) Theory Z Organization

William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความคิดอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3.3) Life-Cycle Theories

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดินและยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchard ประกอบด้วยปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม Hersey and Blanchard แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

3.3.1) ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

3.3.2) ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3.3.3) ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เพิ่มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

3.3.4) ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3.4) Fiedler's Contingency Model of Leadership

Effectiveness Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.4.1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

3.4.2) โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.4.3) อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

สรุป ทฤษฎีตามสถานการณ์คือ มุมมองของการบริหารเชิงสถานการณ์ จึงเป็นการศึกษาเชิงสถานการณ์ที่จะมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะในสภาวะที่ลำบากที่จำเป็นต้องมีการปรับตนเองให้กลับขึ้นมามีประสิทธิภาพอีกครั้ง ทั้งนี้เพราะการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นมาเท่ากับทำให้สื่อนไขสภาพแวดล้อมของปัจจัยต่างๆ ที่องค์การผูกพันทำงานและพึ่งพิงอยู่ต้องเปลี่ยนสภาพไปจากเดิม ความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่เคยมีมาก่อนก็พลอยต้องตกลงไป อันเป็นผลมาจากกระบวนการและวิธีทำงานที่ใช้อยู่ไม่สอดคล้องกับสื่อนไขใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

4) ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) (อ้างใน ศิริพร พูนชัย, 2546)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง Burns เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ Burns อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้ตาม และผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of Power)

ปี ค.ศ.2003 Burns ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม Burns เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น Burns จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

(1) ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

(2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino Effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

(3) ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และคาร์ซีดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผน และมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 Bass พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของ Burns ซึ่ง Bass พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางในการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

(1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

(2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร

(3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ Bass หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วย

(1) บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

(2) การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration)

(3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ เบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย

(1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward)

(2) การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception)

สรุปทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป คือ การแยกผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง

2.2. แนวคิดภาวะผู้นำ 4E's of Leadership

Mick Yates (2016) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำคือการทำความเข้าใจกับผู้อื่นและเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นตั้งเป้า และทำหน้าที่ในทิศทางเดียวกัน บทบาทที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้นำคือการให้พลังงานและความมุ่งมั่นที่จะเห็นงานนี้ผ่านและทำให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินการนั้นสมบูรณ์แบบ ภาวะผู้นำคือการฟังและการทำให้เกิดการ "เชื่อมต่อ" กับคนอื่นๆ มันเป็นกระบวนการ เรียกกระบวนการนี้ว่า 4E ของ Envision, Enable, Empower & Energize ซึ่งกรอบแนวคิดนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นจากการศึกษาผู้นำในประวัติศาสตร์

จากรวบรวมปัจจุบันและจากประสบการณ์ส่วนตัวขององค์กรข้ามชาติและวัฒนธรรมนานาชาติ ชี้ให้เห็นว่าโลกภาวะผู้นำไม่ได้เป็นแนวคิดนามธรรม แต่เป็นกิจกรรมเชิงปฏิบัติที่มีเป้าหมายเฉพาะงานของผู้นำคือการสนับสนุนให้คนทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ติดตาม ทั้งสองต้องการกันและกันเมื่อไม่มีผู้ติดตามก็ไม่มีผู้นำ ในแง่นี้ ความเป็นผู้นำจะแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เนื่องจากผู้นำที่ดีในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่ประสบความสำเร็จในอีกกรณีหนึ่งทุกคนสามารถฝึกพัฒนาและเสริมทักษะภาวะผู้นำได้ โดยไม่ขึ้นกับขนาดหรือความซับซ้อนขององค์กร และเนื่องจากทุกคนสามารถฝึกอบรมได้ผลสามารถวัดได้คุณไม่สามารถมีผู้นำได้โดยไม่มีผู้ตาม และคุณไม่สามารถมีผู้ติดตามโดยไม่มีผู้นำได้ ผู้นำและผู้ติดตามจึงพึ่งพาอาศัยกันอย่างเต็มที่ ภาวะผู้นำเริ่มต้นที่การเข้าใจความต้องการของผู้ตาม, แรงบันดาลใจและความกังวล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะการฟังและทักษะในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก. ภาวะผู้นำมาจากภายในตัวเราจึงสรุปนิยามของภาวะผู้นำว่า"ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่มี

พลังในการทำให้คนอื่น ๆ เต็มใจและเต็มใจที่จะดำเนินการอย่างใหม่และยั่งยืนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตกลงกันไว้โดยทั่วไปในขณะที่มีค่านิยมร่วมกัน" และภาวะผู้นำมีกระบวนการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 : ความสามารถในการมองอนาคต

ความเป็นผู้นำเริ่มต้นด้วยความสามารถในการมองอนาคต หรือการมีวิสัยทัศน์แล้วพัฒนาแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มันขึ้นอยู่กับทั้งการประเมินข้อมูลและลักษณะทัศนคติความหวังและความกลัว มันเป็นการท้าทายอันสูงส่ง การมองอนาคตเป็นหัวใจสำคัญในการเริ่มต้นเป็นผู้นำ เริ่มต้นด้วยการมีมุมมองที่ชัดเจนของโลกภายนอก จะช่วยผลักดันการก่อตัวของภารกิจขององค์กรและสร้างความชัดเจนในเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำจึงมีทางเลือกคือการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ให้มีขีดความสามารถและคุณค่าของวัฒนธรรมหรือเปลี่ยนวัฒนธรรมเพื่อให้บรรลุอนาคตที่แตกต่างกันสำหรับองค์กรวิสัยทัศน์อาจเป็นมุมมองที่ยิ่งใหญ่เกี่ยวกับอนาคตของประเทศหรือบริษัทใหญ่ๆ หรืออาจเป็นภาพของสิ่งที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ในครอบครัวหรือระหว่างหมู่เพื่อนฝูง ในทุกกรณีผู้นำกำลังมองหาวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นที่จำเป็น

ขั้นตอนที่ 2: ความสามารถในการทำให้งานเกิดผล

ผู้นำต้องตัดสินใจเลือกวิธีการหรือเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการกระทำที่ถูกต้องมีกลไกสองชนิดที่จำเป็นอย่างยิ่ง แต่ทั้งคู่ตั้งอยู่บนนวัตกรรม กลไกแรกรวมถึง เครื่องมือเทคโนโลยี และวิธีการทางธุรกิจ ในทุกกรณีเครื่องมือและกลไกที่ใช้ต้องเป็นไปตามความต้องการของตัวเลือกเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้กลไกที่สองรวมถึง กระบวนการและโครงสร้าง มันอาจหมายถึงการที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่ามีคนที่เหมาะสมและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 3: การเสริมสร้างพลัง

ด้วยวิสัยทัศน์กลยุทธ์และชุดเครื่องมือที่ชัดเจนขั้นตอนที่สามของกระบวนการเป็นผู้นำคือการเพิ่มขีดความสามารถให้คนบรรลุเป้าหมาย มี "ข้อตกลง" ระหว่างผู้นำกับผู้ตามของเขา ผู้ติดตามและผู้นำมี สัญญา เพื่อความสำเร็จและความล้มเหลว รางวัลและการลงโทษทั้งสองฝ่าย ทั้งสองได้รับอิสรภาพซึ่งกันและกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการเสริมสร้างพลังอย่างมีประสิทธิภาพคือการให้พื้นที่ในการจัดการปัญหาให้สำเร็จ การให้พื้นที่สำหรับนวัตกรรมและกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาผลลัพธ์และแรงจูงใจ ทีมงานมีความจำเป็นต้องให้การอบรมในการทำงานให้สำเร็จ การเสริมสร้างพลังอาจต้องมีการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมและให้บทลงโทษหรือการท้าทาย เพื่อการพัฒนาหนึ่งในบทบาทพื้นฐานที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถ (และพลัง) ของผู้นำคือการสอน ซึ่งรวมถึงหัวข้อการทำงานที่เป็นประโยชน์ทั้งในเชิงปฏิบัติและทักษะภาวะผู้นำด้วย การศึกษาย้อนกลับ 360 องศา และการวัดผลโดย Goldsmith, et al. (2014) แสดงให้

เห็นว่าทักษะความเป็นผู้นำสามารถปรับปรุงได้ตลอดเวลา ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมในการพัฒนาภาวะผู้นำอาจส่งผลดีต่อแง่มุมอื่นๆ ในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 4: การมีพลัง

เมื่อเป้าหมายชัดเจน มีการวางแผนงานและคนมีแรงจูงใจมีความพร้อม แต่ยังคงขาดส่วนประกอบที่สำคัญ บทบาทของภาวะผู้นำต้องการทักษะของการมีพลังเพื่อปฏิบัติงานเราสรุปประเด็นนี้ว่า "ความสำเร็จของแต่ละบุคคล" สำหรับสมาชิกในทีมอาจเป็นพลังสูงสุดจะเป็นผลมาจากการรวมกันของการมีชัยชนะ (ในตลาด) และการบรรลุความรู้สึกของความสำเร็จส่วนบุคคลและความพึงพอใจ พลังงานที่มากขึ้นของทีมจะก่อให้เกิดพลังงานที่ผู้นำมีมากขึ้นการสื่อสารอย่างต่อเนื่องและการแก้ไขหลักสูตรเป็นกิจกรรมสำคัญของผู้นำ ซึ่งรวมถึง "เดินพูดคุย" ความสม่ำเสมอของการสื่อสารอย่างต่อเนื่องกับทีมความสามารถในการโน้มน้าวใจส่วนบุคคลและความชัดเจน ผู้นำเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการเปลี่ยนแปลงอีกกิจกรรมที่สำคัญของผู้นำ คือ การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความก้าวหน้าและเพื่อ "แก้ไขหลักสูตร" ตามความจำเป็น จะมีการแก้ไขในช่วงกลางหลักสูตรหลายอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่คำนึงถึงข้อมูลใหม่ๆ ปัญหาอุปสรรคและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นตลอดเส้นทาง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้น คือ กระบวนการที่มีพลังในการทำให้คนอื่นๆ เต็มใจและเต็มใจที่จะดำเนินการอย่างไร้ในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยต้องอาศัยการพึ่งพาระหว่างกันของผู้นำและผู้ตาม ซึ่งภาวะผู้นำนั้นเกิดจากภายในตัวตนของแต่ละบุคคล เป็นทักษะเฉพาะแต่สามารถฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ โดยอาศัยกระบวนการตามขั้นตอน 4 ขั้นตอนหลัก คือ การมีวิสัยทัศน์ การทำให้มีความสามารถ การเสริมสร้างพลัง และการทำให้มีพลังงาน ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นมากสำหรับองค์กรในสภาวะปัจจุบัน ที่ต้องการกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะของการมีภาวะผู้นำในการจูงใจและชี้ทิศทางในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

Kirkpatrick and Locke (1991 อ้างใน วรรณภา วัฒนาศิริวิโรจน์, 2554) กล่าวถึงลักษณะผู้นำพึงประสงค์ของผู้บริหารระดับต้น : กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ได้สรุปความเป็นผู้นำที่ถือตามลักษณะว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำนั้นจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1) มีพลังผลักดัน (Drive) เป็นลักษณะที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยสะท้อนออกมาในรูปของการเป็นผู้มีความทะเยอทะยาน มีพลังในการทำงาน เป็นผู้ที่ไม่เคยเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน ความพยายามที่จะปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ความเหนียวแน่นในการต่อสู้กับอุปสรรคอย่างไม่ลดละ และแสดงออกให้เห็นถึงความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ คุณสมบัติและลักษณะของพลังผลักดันที่สำคัญคือ ความพยายามอย่างมุ่งมั่นที่จะไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว

2) มีความสามารถในการนำ (Desire to Lead) เป็นลักษณะที่แสดงถึงความต้องการอย่างสูงที่จะนำและใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยไปในทางกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ ให้ความเอาใจใส่และสร้างความผูกพันในภารกิจและหน้าที่ที่มีต่อองค์กร

3) มีความซื่อสัตย์และมั่นคงในความคิดและการกระทำ (Honesty and Integrity) เป็นคุณลักษณะในการสร้างความไว้วางใจให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ การไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับคนอื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา

4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นคุณสมบัติที่แสดงถึงความสามารถในการฝ่าอุปสรรค ตัดสินใจได้เมื่อเผชิญกับความไม่แน่นอน ซึ่งสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามได้ ความเชื่อมั่นมีความสำคัญเพราะบทบาทของผู้นำจะต้องเผชิญความท้าทายเผชิญความเสี่ยงและต่อสู้กับปัญหาที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

5) มีความรู้ความเข้าใจในงาน (Job-Relevant Knowledge) เป็นคุณสมบัติด้านความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์กร ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน รวมถึงการมีความรู้อย่างลึกซึ้งในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจและเข้าใจถึงแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) มีความฉลาด (Intelligence) เป็นคุณสมบัติในด้านการวิเคราะห์และตีความสารสนเทศที่มีอยู่มากมาย หรือมีอยู่อย่างจำกัด เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจที่ถูกต้อง สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำหมายถึง ลักษณะที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ที่มีความพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ มีการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจ การไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามได้ ความเชื่อมั่นมีความสำคัญเพราะบทบาทของผู้นำจะต้องเผชิญความท้าทายเผชิญความเสี่ยง มีความรู้อย่างลึกซึ้งในการทำงาน นำผล การตัดสินใจไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้อง

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล

The American Organization of Nurse Executives (2016; อ้างใน อรุมา วงษ์พานิช, 2550) เสนอภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ของผู้บริหารการพยาบาล ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

1) มีทักษะการคิดอย่างมีพื้นฐาน (Foundation Thinking Skills) คือ สามารถวิเคราะห์ และมีทักษะการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในการพิจารณาเลือกแนวทางการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ มีการตัดสินใจที่คำนึงถึงความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคลและมีการพิจารณาถึงแนวคิดหรือมุมมองที่เข้ากับยุคสมัย ทั้งนี้ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา และมีความกระตือรือร้นต่อการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆ

2) มีหลักการปฏิบัติส่วนบุคคล (Personal Journey Discipline) คือ มีการปฏิบัติตนที่แสดงให้เห็นถึงประโยชน์จากการเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการเรียนรู้ความสำเร็จจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้น และมีการดำเนินงานขององค์กรตามแผนงานที่ได้วางไว้

3) มีการคิดที่เป็นระบบ (Systems Thinking) เป็นการส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบให้เกิดขึ้นในองค์กรพยาบาล เช่น การพิจารณาผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจทางการพยาบาลและจะส่งผลต่อองค์การสุขภาพ การนำรูปแบบภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารงานเพื่อสร้างความซื่อสัตย์และการอุทิศตนเองในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรของผู้ตามให้เกิดขึ้น และการบูรณาการเอาแนวคิดและมุมมองต่างๆ ที่หลากหลายเข้าไว้ด้วยกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อองค์การ

4) มีการวางแผนที่ประสบความสำเร็จ (Succession Planning) คือ สามารถวางแผนงานและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาวิธีการในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำจะต้องให้การสนับสนุนในการจัดการทางการพยาบาลที่พึงประสงค์สอดคล้องกับบริบทระบบการดูแลสุขภาพที่มีความซับซ้อน รวมถึงส่งเสริมเอกลักษณ์ความเป็นวิชาชีพพยาบาลและการเป็นผู้นำทางการพยาบาลให้เกิดขึ้นในอนาคต

5) มีการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) คือ การนำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยผู้นำต้องอธิบายให้ผู้ตามเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ และผลกระทบของกระบวนการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการวางแผนและการตัดสินใจ เพื่อร่วมกันกำหนดข้อตกลงและแนวทางปฏิบัติที่ปรับเปลี่ยนไปจากเดิม รวมทั้งเป็นผู้สนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตามระหว่างการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

Bednash (2006 อ้างใน อรุมา วงษ์พานิช, 2550) กล่าวว่าในศตวรรษที่ 21 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำจะเปลี่ยนไปจากเดิม โดยผู้นำทางการพยาบาลจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) คือ ผู้นำทางการพยาบาลต้องสามารถควบคุมความรู้สึกของตนเองได้และการแสดงความรู้สึกต้องเป็นการแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์สามารถแยกแยะอารมณ์ตนเองและผู้อื่นได้ และสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้

2) มีการปรับตัวเข้าหาวัฒนธรรม (Cultural Bridges) บทบาทใหม่ของผู้บริหารและผู้นำทางการพยาบาล คือ การปรับตัวเข้าหาวัฒนธรรม เนื่องจากบุคคลแต่ละคนในหน่วยงานมาจากพื้นที่/ถิ่นฐานที่ต่างกัน ก็ย่อมมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้นำต้องไวต่อความรู้สึกที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดความผิดพลาดที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม เช่น ความเข้าใจคลาดเคลื่อนและการสื่อสารที่ผิดพลาดเกี่ยวกับวัฒนธรรม ซึ่งสามารถเกิดได้กับผู้รับบริการ ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานสหสาขาวิชาชีพ

3) การมีอิทธิพลของผู้ตาม (Influence of Followers on Leaders) ผู้นำทางการพยาบาลจำเป็นต้องเอาใจใส่และระมัดระวังต่อการมีอิทธิพลของผู้ตาม เนื่องจากผู้ตามสามารถมีอิทธิพลต่อตัวผู้นำได้ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องสร้างสรรค์บรรยากาศที่ผู้ตามจะมีอิทธิพลต่อการเกิดผลลัพธ์ในด้านบวกมากกว่าด้านลบ ด้วยการยึดวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง เคารพในความเป็นบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น มอบหมายงานอย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของศีลธรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน

4) มีการตระหนักและการจัดการกับข้อผิดพลาด (Recognition and Management of Flaws) ผู้นำทางการพยาบาลที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เนื่องจากผู้นำอาจจะมิทั้งด้านที่ดีและไม่ดี มีทั้งข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อเพื่อเพื่อและละโมภ กล่าวหาและขี้ขลาด การคาดหวังว่าผู้นำที่ดีทั้งหมดคือคนดี เป็นการเข้าใจผิดเกี่ยวกับสภาพความเป็นมนุษย์ แนวโน้มทฤษฎีภาวะผู้นำในอนาคตจึงอาจจะมุ่งเน้นว่าทำไมผู้นำจึงมีพฤติกรรมไม่ดีและทำไมผู้ใต้บังคับบัญชายังคงปฏิบัติตามผู้นำที่มีพฤติกรรมเช่นนั้น

Carroll (2005 อ้างใน อรุมา วงษ์พานิช, 2550) พบว่าตัวประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุดทางการพยาบาลในศตวรรษที่ 21 พบว่า ประกอบด้วย

1) การมีคุณธรรม (Personal Integrity) ได้แก่ การมีจริยธรรม ความน่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความซื่อสัตย์

2) การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ที่พึงประสงค์ขององค์กร การจัดการการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเชิงรุกสามารถพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน และมีแนวทางปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

3) มีทักษะการสร้างทีมและการติดต่อสื่อสาร (Team Building /Communication Skill) ได้แก่ ทักษะในการสร้างทีมและความร่วมมือกันทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะการสื่อสาร เช่น การนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ การอภิปรายแสดงความคิดเห็นในประเด็นสำคัญๆ และการสร้างความเป็นเอกฉันท์ในมติ

4) มีทักษะบริหารคน (People Skill) ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างเครือข่าย การให้ความสำคัญกับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมขณะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความฉลาดทางอารมณ์ ไวต่อความรู้สึกและการเข้าใจมุมมองของผู้อื่น

5) มีทักษะชีวิต (Personal Survival Skill) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่บ่งชี้ถึงลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำ ได้แก่ มีความกล้าหาญ มีความพยายามอดสาหะ เสียสละรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานองค์การ เปิดเผยตรงไปตรงมา เอื้ออาทร มีเสน่ห์ดึงดูดใจผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง สังเกตตนเองและรับรู้ถึงการสะท้อนความรู้สึกของตนเองที่แสดงออกต่อตนเองและผู้อื่น

6) มีทักษะการจัดการและการปฏิบัติการพยาบาล (Management and Technique Skill) ได้แก่ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ สามารถวางแผน อำนวยการ และควบคุมการดำเนินงานให้แล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล คือ ความสามารถมีทักษะการตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณในการพิจารณาเลือกแนวทางการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เป็นผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการเรียนรู้ความสำเร็จจากความล้มเหลวที่เกิดขึ้น สามารถบูรณาการเอาแนวคิดและมุมมองต่างๆ ที่หลากหลายเข้าไว้ด้วยกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อองค์การจนสามารถวางแผนงานและดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้สนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับผู้ตามระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และเลือกใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้



2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล

2.5.1 คุณสมบัติของผู้นำทางการพยาบาล

การเป็นผู้นำทางการพยาบาลมีความสำคัญทั้งในระดับปฏิบัติและระดับบริหารเพราะในระดับปฏิบัติการพยาบาลทุกคนต้องใช้ทักษะภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้มารับบริการพร้อมทั้งทำให้ผู้รับบริการปฏิบัติตามและชักนำให้บุคคลอื่นทำงานสอดคล้องตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการพยาบาลที่มีคุณภาพส่วนในระดับบริหารต้องคำนึงถึงความอยู่รอดของวิชาชีพต้องใช้อำนาจและการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องพัฒนาภาวะผู้นำโดยคุณสมบัติที่สำคัญของการเป็นผู้นำทางการพยาบาลได้แก่

1) มีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึงคุณงามความดีของพฤติกรรมผู้นำเป็นคุณสมบัติสำคัญอันดับแรก ที่ผู้นำทุกวิชาชีพควรมีผู้นำต้องมีความรับผิดชอบ โดยรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จไม่ว่างานนั้นจะมีใครเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใดต้องสำนึกในความรับผิดชอบ (Accountability) ทั้งต่อตนเองต่อกลุ่มต่อวิชาชีพ และต่อผู้บังคับบัญชาสำนักต่อวิชาชีพคือการปฏิบัติทางวิชาชีพด้วยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพและองค์กร

2) การตระหนักในตนเองผู้นำต้องรู้จักประเมินในเรื่องต่อไปนี้ คือ

2.1) ความพร้อมในการทำงานคือผู้นำต้องประเมินความพร้อมในการทำงานขององค์กร โดยผู้นำต้องมีข้อมูลภายในองค์กรและภายนอกองค์กรสามารถนำมาประเมินสภาพขององค์กรและสถานการณ์โดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องได้แยกแยะระหว่างสิ่งที่สำคัญกับสิ่งที่น่าสนใจได้ชัดเจนสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานและทำงานตามลำดับความสำคัญด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทและมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน

2.2) อำนาจส่วนตัวคือผู้นำต้องประเมินตนเองถึงความสามารถของตนเองในการที่จะชักนำให้ผู้อื่นยอมทำตามด้วยความสมัครใจเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดอำนาจนี้ต้องเป็นอำนาจที่ผู้นำพัฒนาขึ้นมาจากการมีภาวะผู้นำไม่ใช่อำนาจจากตำแหน่งบริหารเป็นการใช้อำนาจศิลปะของการเป็นผู้นำที่ตนมีอยู่ก่อให้เกิดศรัทธาจากผู้ร่วมงานมุ่งสร้างมนุษย์สัมพันธ์ความเคารพนับถือมีผลผลักดันให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจ

2.3) บุคลิกลักษณะผู้นำต้องประเมินตนเองถึงบุคลิกภาพและคุณลักษณะแบบที่เหมาะสมที่ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อถือและไว้วางใจทั้งการวางท่าทางวาจาและการประพฤติปฏิบัติการทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทและมีเป้าหมายมีความเด็ดขาดหรือกล้าตัดสินใจมีความคิดริเริ่มผู้นำต้องมีความรอบรู้อย่างกว้างขวางรวมทั้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีเครือข่ายมากผู้นำต้องมีใจกว้างยินดีรับฟังความคิดของทุกคนยอมรับสิ่งที่ดีของผู้อื่นสนับสนุนยกย่องคนดีคนเก่งเสมอ

3) พัทธกษัตริย์ผู้นำต้องช่วยเหลือผู้อื่นให้เจริญก้าวหน้า

4) กล้าหาญชาญชัยคนที่เป็ผู้นำจะต้องอยู่ข้างหน้ากล้าที่จะชี้แจงแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อกลุ่มเมื่อมีความชอบเกิดขึ้นผู้นำจะยกผลประโยชน์ให้กับกลุ่มหรือส่วนร่วมเสมอไม่นำประโยชน์มาเป็นของตน

2.5.2 แนวทางสำหรับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางการพยาบาล

1) ทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดความเป็นเลิศบุคคลใดที่พยายามทำงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศมีจิตใจที่เข้มแข็งมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจกับงาน

2) มีความรู้ความสามารถเพราะความรู้ความสามารถเป็นการสร้างฐานอำนาจความเชี่ยวชาญให้แก่บุคคลนั้นซึ่งการสั่งสมความรู้ความสามารถนี้กระทำได้โดย

2.1) มีทักษะในการใช้ความคิดคือมีความคิดกว้างไกลเป็นคนมีสติปัญญามองการณ์ไกลและคิดการณ์ล่วงหน้าสามารถกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและแผนงานได้อย่างชัดเจน

2.2) มีทักษะทางด้านเทคนิคหมายถึงการมีความรู้ความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นอย่างดีมีการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมตลอดเวลาโดยการเข้าศึกษาต่อในระบบอบรมวิชาการหรือศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองอยู่เสมอ

2.3) มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์หมายถึงการมีการติดต่อกับผู้อื่นช่วยเหลือกันและกัน ตลอดจนทำให้ผู้อื่นอยากร่วมงานด้วยความเต็มใจ

2.4) การตัดสินใจอย่างมีหลักการและเชื่อมั่นกล้าตัดสินใจในเชิงสร้างสรรค์ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจช่วยให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี

2.5) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นจำเป็นต้องมีทักษะในการพูดการเขียนสามารถพูดหรืออธิบายเป้าหมายที่ต้องการได้

2.6) มีการรับผิดชอบที่จะช่วยเหลือผู้อื่นมีน้ำใจที่จะสนับสนุนให้ผู้อื่นได้ก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล คือ ทักษะภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นผู้นำต้องมีความรับผิดชอบโดยรับผิดชอบในการทำงานให้สำเร็จไม่ว่างานนั้นจะมีใครเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงใดต้องสำนึกในความความร่วมมือในการทำงานขององค์กรทำงานตามลำดับความสำคัญด้วยความมุ่งมั่นและทุ่มเทและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานผู้นำที่ตนมีอยู่ก่อให้เกิดศรัทธาจากผู้ร่วมงานมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ความเคารพนับถือมีผลผลักดันให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจ



2.6 รางวัลและรางวัลทางการพยาบาล

2.6.1 ความหมายของรางวัล

ตามความหมายของ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) หมายถึง สิ่งของหรือเงินที่ได้มาเพราะความดีความชอบหรือความสามารถ หรือเพราะชนะในการแข่งขัน หรือค่าตอบแทนที่ให้แก่ผู้ซึ่งกระทำกรอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.6.2 รางวัลทางการพยาบาล

หมายถึง สิ่งที่ตอบแทนให้แก่บุคลากรด้านการพยาบาล ผู้ที่ได้ปฏิบัติงานอย่างมุนานะ หรือผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นเป็นประจักษ์ หรือสร้างคุณประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งรางวัลทางการพยาบาลมีมากมาย แต่ในที่นี้จะกล่าวถึงรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

รางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีที่จัดตั้งขึ้นนี้ เป็นรางวัลนานาชาติที่พิจารณาให้กับผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์จากทุกประเทศทั่วโลกที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่มวลมนุษย์ ในด้านสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิต โดยจัดให้มีขึ้นปีละ 1 รางวัลทุกปี โดยมีมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นผู้ดำเนินการ สำหรับรางวัลประกอบด้วย ประกาศนียบัตร โล่รางวัล และเงิน จำนวน 10,000 ดอลลาร์สหรัฐอเมริกา

2.6.3 ประวัติความเป็นมาของรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

มูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้จัดตั้งขึ้นในวโรกาส 100 ปี แห่งการเสด็จพระราชสมภพของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี วันที่ 21 ตุลาคม 2543 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ประกอบการพยาบาล และ/หรือการผดุงครรภ์วิชาชีพ จากประเทศในเอเชียใต้ เอเชียตะวันออก และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้ เพื่อเป็นพระราชอนุสรณ์ และเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ให้แผ่ไพศาลไปยัง นานาประเทศ ด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงมีต่อวิชาชีพ การพยาบาลและการผดุงครรภ์ และต่อพสกนิกรชาวไทยทั่วประเทศ สภากาการพยาบาลได้พิจารณาเห็นว่า เพื่อเป็นการถวายพระเกียรติยศสูงสุด และเพื่อเป็นพระราชอนุสรณ์ให้พระเกียรติยศยืนยงอยู่ตลอดไปและจรรายไปในระดับนานาชาติ จึงเสนอการจัดตั้งรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีขึ้น ในวโรกาสครบ 100 ปี แห่งวันคล้ายวันพระราชสมภพของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ. 2543

2.6.4 ขั้นตอนในการคัดเลือกที่จะให้รางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

มูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในพระบรมราชูปถัมภ์ จะประกาศข้อมูลเกี่ยวกับรางวัล “สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี” ผ่านทางเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์และทางจดหมายไปยัง สมาคมพยาบาล สภากาการพยาบาล และกระทรวงสาธารณสุขของประเทศในทุประเทศทั่วโลก (ในช่วงเดือน มกราคม – กุมภาพันธ์) เพื่อให้เสนอนามผู้ประกอบการพยาบาลและการผดุงครรภ์ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เสนอเข้ารับการพิจารณาประวัติ และผลงาน ในช่วงเดือนมิถุนายน-ตุลาคม ตามขั้นตอนการพิจารณารางวัล “สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี” โดยจะต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ 3 ระดับ ดังนี้

1) คณะกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติผู้สมควรได้รับรางวัล “สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (ช่วงเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม) หลังสิ้นสุดวันกำหนดรับประวัติและผลงานของผู้ถูกเสนอชื่อนักวิชาการวิชาชีพการพยาบาลฯ จะเป็นผู้รวบรวมประวัติและผลงานของผู้ถูกเสนอชื่อ โดยจะมีคณะกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติผู้สมควร ได้รับรางวัล “สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี” ซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จำนวน 8 ท่าน ทำหน้าที่กลั่นกรองและตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นของพยาบาลวิชาชีพ หรือกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สังคมวิชาชีพและสังคมทั่วไป ว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมในระดับประเทศและนานาชาติ ที่สมควรได้รับรางวัล “สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี”

2) คณะกรรมการนานาชาติพิจารณารางวัล “สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี” (ช่วงเดือนสิงหาคม) คณะกรรมการนานาชาติพิจารณารางวัล “สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี” (The International Committee for the Selection of the Princess Srinagarindra Award) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนองค์กรวิชาชีพการพยาบาลระดับนานาชาติ จำนวน 13 ท่าน ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผู้สมควรได้รับรางวัล “สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี” จากรายนามและคุณสมบัติที่ผ่านการกลั่นกรองแล้ว จากคณะกรรมการกลั่นกรองคุณสมบัติฯ และนำเสนอต่อกรรมการมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อพิจารณาตัดสินต่อไป

3) คณะกรรมการมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ช่วงเดือนกันยายน-ตุลาคม) เป็นการพิจารณาตัดสินผู้สมควรได้รับพระราชทานรางวัล “สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี” ขั้นสุดท้าย โดยมีสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เป็นองค์ประธาน นายกสภการพยาบาล เป็นรองประธานกรรมการคนที่หนึ่ง อุปนายกสภการพยาบาล คนที่ 1 เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง นายกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ เป็นเลขาธิการ และประกอบด้วยกรรมการมูลนิธิ ซึ่งล้วนแต่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 31 ท่าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 35 ท่าน โดยจะจัดให้มีการประชุมสามัญประจำปี และพิจารณาตัดสินรางวัลฯ ในวันเดียวกัน

2.6.5 รายงานพยาบาลผู้ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ระหว่างปี พ.ศ.2543-2558

ตารางที่ 1 รายงานพยาบาลผู้ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีจำนวนทั้งสิ้น 17 ท่าน (2543-2558)

ลำดับ	ปีพ.ศ.	รายชื่อ	หน่วยงาน / ประเทศ
1	2543	ศาสตราจารย์ ดร. โม อิม คิม (Professor Dr. Mo Im Kim)	มหาวิทยาลัยยองเซ / ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
2	2544	มาดาม ลิน จู หยิง (Madame Lin Juying)	ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
3	2545	รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ทวีลาภ (Associate Professor Dr. VichianThavilab)	ประเทศไทย
4	2545	ดร.วรรณวิไล จันทราภา (Dr. VanvilaiChandrabha)	ประเทศไทย
5	2546	ดร.สุโลชนา กฤษณาน (Dr. Sulochana Krishnan)	ประเทศอินเดีย

ตารางที่ 1 รายนามพยาบาลผู้ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีจำนวนทั้งสิ้น 17 ท่าน
(2543-2558) (ต่อ)

ลำดับ	ปีพ.ศ.	รายชื่อ	หน่วยงาน/ประเทศ
6	2547	ศาสตราจารย์ ดร. ฮิโรโกะ มินามิ (Ms. Hiroko Minami)	ประเทศญี่ปุ่น
7	2548	นางสาวอัคร์บานู (Ms. Akhtar Banu)	ประเทศบังกลาเทศ
8	2549	นาง คามจิ้น งามคู่วี (Mrs. DamjinNyamkhuu)	ประเทศมองโกเลีย
9	2550	นางนิสาบ อัคร์ (Mrs. Nisab Akhtar)	ประเทศปากีสถาน
10	2551	ศาสตราจารย์ ดร.ยู เม ยู เซา (Professor Dr. Yu Mei Yu Chao)	ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)
11	2552	นางสาวซูซี่ คองซุเอทฮาร์ (Ms. Susie Kong Suet Har)	ประเทศสิงคโปร์
12	2553	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ลอเรตตา ซี ฟอร์ด (Professor Emerita Dr. Loretta C. Ford)	ประเทศสหรัฐอเมริกา
13	2554	ดร. อมินาต จามีล (Dr.Aminath Jameel)	ประเทศสาธารณรัฐมัลดีฟส์
14	2555	นางสาวไอลีน บาร์บารอ (Miss Eileen Barbaro)	ประเทศสาธารณรัฐสหภาพ เมียนมาร์
15	2556	นางสาวชิเอโกะ โนโอะโนะ (Miss Chieko NOHNO)	ประเทศญี่ปุ่น
16	2557	ดร. โรสจอลน โลดู (Dr. Rose Jaele NDLOVU)	ประเทศซิมบับเว
17	2558	รศ.พอลลีน ปีเตอร์เมลลา (Associate Professor Pauline Peter MELLA)	ประเทศแทนซาเนีย

2.7 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เน่งน้อย ย่านวารี (2556) การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการประกอบด้วยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล และการหาความสัมพันธ์ของข้อมูล มีจุดมุ่งหมายที่จะแยกแยะและอธิบายองค์ประกอบ ความหมาย และความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ ภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งการใช้หลักการของการวิจัยเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์ข้อมูล นั้นคือการมองภาพองค์รวม การอธิบายเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมของปรากฏการณ์ การนำเอาทัศนระของ ผู้ให้ข้อมูลมาอธิบายปรากฏการณ์ โดยให้ความสำคัญต่อมุมมองของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งถือเป็นผู้อยู่ในเหตุการณ์หรืออยู่ในเหตุการณ์นั้นๆ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ อาจใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป หรือการวิเคราะห์เนื้อหา ความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพ พิจารณาได้จาก ความเชื่อถือได้ การถ่ายโอนผลการวิจัย การพึงพากับเกณฑ์อื่น และการยืนยันผล

2.7.1 ความหมายของคำศัพท์ที่สำคัญเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณภาพ

ชาย โภธิสิตา (2550) บริบท (Context) หมายถึง เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมของปรากฏการณ์ที่ให้ความหมาย และมีผลต่อการดำรงอยู่ของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น เงื่อนไขด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์อันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละสังคม

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2552) ข้อมูล (Data) เป็นการบันทึกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งนักวิจัยได้สังเกต และศึกษาด้วยตนเอง หรือได้รับการบอกเล่าอีกทอดหนึ่ง โดยผ่านการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล (Informant) ในกรณีนี้นักวิจัยเชิงคุณภาพต้องตระหนักว่าข้อมูลเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความเป็นจริงทั้งหมดที่เกิดขึ้นเท่านั้น เพราะความจริงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกต ศึกษา และบันทึกได้ทั้งหมด ในช่วงเวลาที่จำกัด หรืออาจจะไม่สามารถจดบันทึกไว้ได้ทั้งหมดโดยผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์หรือผู้ที่ศึกษา

ชาย โภธิสิตา (2550) ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Primary Qualitative Data) หมายถึง ข้อมูลด้านความคิดเห็น ความเชื่อ เจตคติ คุณค่า โลกทัศน์ ความรู้ พฤติกรรม/วิถีชีวิต/ปฏิสัมพันธ์ โครงสร้างทางสังคม กระบวนการในกลุ่มหรือองค์กร การรับรู้ อารมณ์ความรู้สึก เป็นข้อมูลที่มีลักษณะเป็นข้อความหรือเป็นการพรรณนา (Descriptive) เชิงวิเคราะห์

เน่งน้อย ย่านวารี (2556) ข้อมูลเชิงคุณภาพปฐมภูมิ (Primary Qualitative Data) คือ ข้อมูลที่มาจากการสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ข้อมูลเหล่านี้ต้องถูกบันทึกเป็นข้อความ (Text) เพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหาต่อไป

ข้อมูลเชิงคุณภาพทุติยภูมิ (Secondary Qualitative Data) คือ ข้อมูลที่เป็นตัวเลข หรือข้อความ (Text) ที่อยู่ในสิ่งบันทึกต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วรรณกรรม บันทึกการประชุม บัญชีงบดุล ภาพเสียง ทั้งนี้ข้อมูลที่ ไม่เป็นข้อความ เช่น ตัวเลข ภาพ และ เสียง จะต้องแปลความหมายเป็นข้อความที่เป็นตัวอักษร (Text)

เพื่อให้สามารถทำการวิเคราะห์เนื้อหาต่อไปการตรวจสอบข้อมูล หลังจากที่ได้เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนสำคัญในการทำวิจัยคือ การตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยแบ่งเป็น (เน่งน้อย ย่านวาริ, 2556)

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้น ถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบของข้อมูลนั้น จะต้องตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล

1.1) การตรวจสอบแหล่งเวลา หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้นเหมือนกันหรือไม่

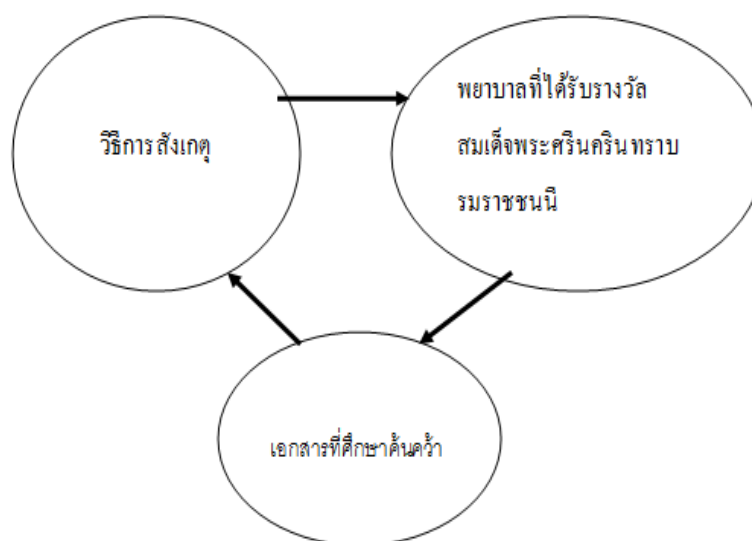
1.2) การตรวจสอบสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กัน จะเหมือนกันหรือไม่

1.3) การตรวจสอบบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

2) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือการตรวจสอบว่าผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างใด แทนการใช้ผู้วิจัยคนเดียวทั้งหมด ซึ่งจะสร้างความเข้าใจได้ดีกว่าผู้วิจัยเพียงคนเดียว

3) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าผู้วิจัยสามารถใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมตีความข้อมูลแตกต่างกันได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจทำได้ง่ายกว่าถ้ายังอยู่ในระดับสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) และแนวคิด ขณะลงมือตีความสร้างข้อสรุปเหตุการณ์แต่ละอย่าง การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎีนี้เป็นการตรวจสอบที่ทำให้ยากกว่าการตรวจสอบด้านอื่นๆ

4) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้การสังเกตควบคู่กับการซักถามพร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งเอกสาร หรือทำการซักถามผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หรืออาจซักถามผู้ให้ข้อมูลหลังจากสรุปผลการศึกษาเพื่อความแน่นอนว่าข้อสรุปนั้นเที่ยงตรงตามความเป็นจริงหรือไม่ แล้วจึงแก้ไขเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป



ภาพที่ 1 แสดงการตรวจสอบสามเส้า

2.7.2 ความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพ

Guba & Lincoln (1989) ได้ระบุเกณฑ์ในการพิจารณาความน่าเชื่อถือ (Trustworthiness) ของงานวิจัยเชิงคุณภาพไว้ 4 ประเด็น ดังนี้

1) ความเชื่อถือได้ (Credibility) หมายถึง ความสอดคล้องของข้อมูล และการตีความของผู้วิจัยกับความเป็นจริงของผู้ให้ข้อมูลและนักวิจัย ดำเนินการเพื่อให้เกิดความเชื่อถือได้ของงานวิจัย ดังนี้

1.1) อยู่ในสนามเป็นช่วงระยะนาน (Prolonged Engagement) นานจนผู้วิจัยสามารถสร้างสัมพันธภาพ (Rapport) กับผู้ให้ข้อมูลจนแน่ใจว่าจะได้ความจริงจากผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งทำให้นักวิจัยสามารถขจัดอคติและตรวจสอบความเข้าใจในประเด็นสำคัญๆ ให้ถูกต้องการที่นักวิจัยจะได้มีโอกาสใกล้ชิดกับกลุ่มตัวอย่างเป็นช่วงระยะนาน (Prolonged Engagement) เป็นการที่นักวิจัยใช้เวลาที่ยาวนาน ทุ่มเทเวลาให้ใกล้ชิด ทำให้ตรวจสอบได้ว่าข้อมูลที่ได้นั้นมีความผิดพลาดบิดเบือนเล็กน้อยเพียงใด ไม่ว่าจะเกิดจากตัวตนของนักวิจัย หรือเกิดจากผู้ให้ข้อมูล และเป็นการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ให้ข้อมูล เพื่อผลในการสร้างความเชื่อถือของข้อมูลในระดับสูง

1.2) ตั้งถ้อยอย่างจริงจัง และต่อเนื่องยาวนาน (Persistent Observation) เพื่อเข้าใจคุณลักษณะสำคัญๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งเข้าใจสิ่งที่ผิดปกติพร้อมทั้งเข้าใจความหมายนั้นๆ

1.4) ตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ได้แก่ การศึกษาจากแหล่งที่มาต่างๆ ของข้อมูลหลายแหล่ง การใช้มุมมองทางทฤษฎีหลายๆ ทฤษฎีตรวจสอบซึ่งกันและกัน และถ่ายทอดเล่าตรวจสอบระหว่างเพื่อนร่วมวิจัย และผู้เกี่ยวข้องทุกขั้นตอนของการวิจัย

2) การถ่ายโอนผลการวิจัย (Transferability) นั้นคือความสามารถอ้างผลการวิจัยไปยังสภาพการณ์ในบริบทที่คล้ายคลึงกัน โดยได้เสนอให้ใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) การหาข้อสนเทศในทุกๆ ด้านอย่างครบถ้วน หาข้อมูลของแนวคิดในสมมุติฐานที่สร้างขึ้น เพื่อสร้างแนวทางอันอาจทำให้เกิดการถ่ายโอนผลวิจัยไปสู่บริบทอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันได้

3) การพึ่งพากับเกณฑ์อื่น (Dependability) หมายถึง การที่ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิด หรือกรอบทฤษฎีที่มีอยู่ ซึ่งอาจทำได้โดยการใช้วิธีอื่นๆ เข้าร่วมกันหลายวิธีในการตรวจสอบความตรงของข้อมูลของแนวคิดทฤษฎี การใช้นักวิจัยหลายคนร่วมสังเกตุสิ่งเดียวกัน ฯลฯ เพื่อดูว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนกันหรือขัดแย้งกัน หรืออาจใช้วิธีการวิเคราะห์ทบทวนแบบแผนที่แตกต่างกันออกไป

4) การยืนยันผล (Confirmability) หมายถึง ความสามารถในการยืนยันผลอันเกิดจากข้อมูลได้เสนอแนะให้ใช้วิธีการสะท้อนคิด (Reflection) ในทุกขั้นตอนของการวิจัยโดยอาจสะท้อนคิดร่วมกับทีมวิจัย (Member Checking) เพื่อให้การมองปัญหาของผู้วิจัยมีความชัดเจน หรืออาจทดสอบผลการศึกษาที่ได้และการตีความข้อมูลด้วยการให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตรวจสอบ

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



สำหรับวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้มีการทบทวนอย่างเป็นระบบ และนำเสนอวรรณกรรมและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล ดังนี้

นิภาพร ปานสวัสดิ์ (2559) ศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับรางวัลดีเด่นกับ วิธีการสร้างบารมีของพระโพธิสัตว์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่ได้รับรางวัลดีเด่นจากสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยประจำปี 2557 จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้คือการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหาความสอดคล้องของคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพดีเด่นกับวิธีการสร้างบารมีของพระโพธิสัตว์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพดีเด่นมีความสอดคล้องกับวิธีการสร้างบารมีของพระโพธิสัตว์ตามแนวคิดของท่านพุทธทาสภิกขุ ด้านหลักสุทธินี้คือ มีจิตใจที่บริสุทธิ์ปราศจากอคติต่อผู้อื่นด้านหลักปัญญา คือ มีความเชี่ยวชาญในงานของตน พัฒนาความรู้ ทักษะสามารถถ่ายทอดและเป็นแบบอย่างได้ ด้านหลักเมตตา คือ มีความรักและปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างไม่สิ้นสุดเสียสละอุทิศตน มีมิตรภาพที่ดี และหลักขันติ คือ ใช้ความอดทนในการทำงานด้านบริหารบริการ และวิชาการเพื่อมุ่งเป้าหมายความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัย มีหลักธรรมและการปรับตัว มีความสุขกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ แม้อยู่ในภาวะที่เหนื่อยล้า ขาดขวัญกำลังใจ ก็ยังคงอยู่ในวิชาชีพอย่างยืนหยัด ไม่คิดลาออกจากวิชาชีพพยาบาลแม้เผชิญกับปัญหาอุปสรรคมากมายในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

สมสมร นาคเกษม (2555) กรณีศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติการดีเด่นสาขา การบริการพยาบาล ระดับตติยภูมิ จากสภาการพยาบาล กรณีศึกษาคือ นาวาอากาศเอกหญิง ดร. โสพรรณ โพทะยะ หัวหน้าวิชาการ กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และผู้เกี่ยวข้องซึ่งกรณีศึกษาเป็น ผู้เลือก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เจาะลึก สำหรับกรณีศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของกรณีศึกษาที่ทำให้ได้รับ รางวัลพยาบาลดีเด่น มี 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) มีสติปัญญาและความเชี่ยวชาญ (2) มีบุคลิกภาพและ ความคิดดี (3) มีความสามารถสูง และ 2) ปัจจัยส่งเสริมที่ทำให้ได้รับรางวัลพยาบาลดีเด่น ประกอบด้วย (1) การเลี้ยงดูที่ดีของบิดามารดา และ (2) การมีสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดี คุณลักษณะภาวะผู้นำ ประกอบด้วย การเรียนรู้และความเชี่ยวชาญในงาน เกิดจาก กรณีศึกษามีความใฝ่รู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีวิสัยทัศน์ ใช้การจัดการความรู้นำมาเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน เกิดการยอมรับในสหสาขาวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ดีการเสียดสละ การให้ เป็นคนดีมีคุณธรรม ใช้หลักการดำเนินชีวิต แบบวิถีพุทธ และแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ความสามารถในการบริหารจัดการที่ดีซึ่งนอกจากคุณลักษณะ ภาวะผู้นำที่ทำให้ได้รับรางวัลพยาบาลดีเด่นแล้ว ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จที่ทำให้กรณีศึกษาได้รับรางวัล คือ การเลี้ยงดูกลม่อมเกลามาจากบิดา มารดา เกิดจากตัวกรณีศึกษาเองในด้านการใฝ่รู้ เรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยที่เกิดจากสิ่งแวดล้อม การได้รับ โอกาสจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความพร้อมด้านปัจจัยความต้องการพื้นฐานทั้ง 4 ด้าน จนทำให้ การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จุฑารัตน์ ศรีหาวงศ์ (2555) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลของ รองศาสตราจารย์พรจันทร์ สุวรรณชาติ กลุ่มตัวอย่างคือ รองศาสตราจารย์พรจันทร์ สุวรรณชาติ เอกสารที่ เกี่ยวข้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กรณีศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลของ รองศาสตราจารย์พรจันทร์ สุวรรณชาติ ประกอบด้วย (1) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (2) อุทิศตนเพื่อวิชาชีพ (3) มีความเป็นนักวิชาการและเชี่ยวชาญ ในงาน (4) มีความริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่เสมอ (5) กล้าหาญและตรวจสอบ (6) มุ่งมั่นและอดทน กับงานเสมอ (7) กล้าคิดและกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยไม่หวังผลตอบแทน (8) มี บุคลิกสง่างามน่าเกรงขาม และมีความสามารถในการประสานงาน (9) มีคุณธรรมจริยธรรม (10) เป็นคน ซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรมและยึดความถูกต้องในการทำงาน (11) มีความหนักถึงความเปลี่ยนแปลง (12) เป็น ผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (13) ดำเนินชีวิต โดยยึดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา (14) เป็นนักพัฒนา เป็นผู้สร้างงาน (15) มีความสามารถในการบริหารจัดการ และ (16) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ปัจจัยส่งเสริม ความสำเร็จภาวะผู้นำในวิชาชีพการพยาบาล ได้แก่ (1) การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว หล่อหลอมให้เกิด

คุณลักษณะผู้นำ มีความซื่อสัตย์ และกตัญญูทศเวที (2) การมีกัลยาณมิตรที่ดีที่ส่งเสริมความสำเร็จ (3) การได้รับโอกาสที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สุภาวดี นพวจินดา (2553) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 313 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง / แบบสอบถาม และแบบตรวจสอบรายการ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ ผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางวิชาชีพ ผู้นำจริยธรรม ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และผู้นำด้านเทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ปาริชาติ ชัยอินทร์ (2551) ศึกษาภาวะผู้นำทางการพยาบาลกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้นำทางการพยาบาลโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 4 โรงพยาบาล แบ่งเป็น โรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 142 คน และโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 112 คน รวมทั้งหมด 156 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามภาวะผู้นำทางการพยาบาลของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร และแบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของรพ.ในเขตกทม. ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้นำทางการพยาบาลของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ การสร้างกระบวนการแบบทำทาย (น้อยที่สุด) การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (มากที่สุด) การทำตนเป็นแบบอย่าง และการเสริมสร้างกำลังใจส่วนผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ พลวัตการเรียนรู้ (มากที่สุด) การปรับเปลี่ยนองค์การ การเสริมความรู้แก่บุคคล การจัดการความรู้ (น้อยที่สุด) และการนำเทคโนโลยีไปใช้ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้นำทางการพยาบาลและกระบวนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบพบว่า ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในด้านการมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการทำตนเป็นแบบอย่างเพียง 2 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนภาวะผู้นำทางการพยาบาลในด้านที่เหลืออีก 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างกระบวนการแบบทำทาย ด้านการทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถและด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

นริศรา ไกรศรี และคณะ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 11 แห่ง จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ

แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะเด่น 3 ลำดับ คือ ด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์การ 3) วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรม และด้านการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การ ส่วนในด้านความสามารถในการแข่งขัน ด้านความมั่นคงด้านการส่งเสริมสนับสนุน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านการให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ทัศนีย์ จุลอคง และ ยูพิน อังสุโรจน์ (2552) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 6 แห่ง มีประสบการณ์การทำงาน 2 ปีขึ้นไป คือ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จำนวน 4,746 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 451 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง การมีอำนาจและแรงจูงใจในตน การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตามและการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล

อรอุมา วงษ์พานิช (2550) ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ. 2551 - 2560 การวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้เทคนิค Ethnographic Delphi Future Research ในการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทมติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยผู้ให้ข้อมูลคือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 25 คน แบ่งเป็น 6 กลุ่ม คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและการวางแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติจำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับผู้บริหารโรงพยาบาลจำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญระดับองค์กรวิชาชีพ จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการพยาบาล จำนวน 6 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาการบริหารการพยาบาล จำนวน 4 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ. 2551 - 2560 ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่าย ด้านการสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจและการสร้างบรรยากาศใน

การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์และการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการและการตลาด ด้านการจัดการความรู้และบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารงานทั่วไปและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วรวรรณ ทองสง (2539) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของรองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต กลุ่มตัวอย่าง คือ รองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต บุคคลที่ใกล้ชิดกับครอบครัวของ รองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต 1 คน คือ พี่สาวของ รองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต และบุคคลใกล้ชิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ รองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา 1 คน / อาจารย์พยาบาล 1 คน / เพื่อนนักเรียนพยาบาล 2 คน / ผู้ร่วมงานที่เป็นเพื่อนร่วมงาน 19 คน / ผู้ใต้บังคับบัญชา 2 คน / ลูกศิษย์ 12 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บริบททางสังคมวัฒนธรรมไทยมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นไปตามสภาพเงื่อนไขของสังคม และกระบวนการกลมกลืนทางสังคม ซึ่งปลูกฝังเรื่องความมีระเบียบเรียบร้อยในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล โดยมีแบบอย่างที่ดีคือ อาจารย์มณี สหสสานนท์ โดย รองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้เป็นที่ยอมรับและก้าวหน้าต่อไป เมื่อจบการศึกษาต่อระดับปริญญาโทที่ประเทศสหรัฐอเมริกาแล้ว จึงได้กลับมาเริ่มบทบาทการเป็นผู้นำทางการพยาบาล 2) การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำทางการพยาบาล เกิดจากความสำนึกรับผิดชอบต่อสถานภาพของวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่น โดยเริ่มปรับปรุงตนเองทั้งด้านความรู้ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง 3) คุณลักษณะและแบบภาวะผู้นำทางการพยาบาลของ รศ.ดร. สายหยุด นิยมวิภาต ได้ถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่เยาว์วัย รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคุณลักษณะที่เด่นชัดคือ รองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต เป็นผู้นำที่มีอำนาจชำนาญการ อาณาบารมี วิสัยทัศน์ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำขึ้นกับสถานการณ์ และบรรยากาศขององค์กร โดยใช้แบบอัตตาธิปไตยผสมผสานกับแบบประชาธิปไตย อีกทั้งผู้ร่วมงานยังรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุน ให้กำลังใจ และกระตุ้นสติปัญญาจาก รศ.ดร.สายหยุด นิยมวิภาต อย่างสม่ำเสมอ

Vesterinen, Suhonen, Isola, Paasivaara, & Laukkala (2013) ศึกษาการรับรู้ของผู้จัดการพยาบาลที่สัมพันธ์กับลักษณะภาวะผู้นำ, ความรู้และทักษะของพวกเขาในศูนย์สุขภาพฟินแลนด์ กลุ่มตัวอย่างคือผู้จัดการพยาบาลจาก Health Centre Hospitals in Finland จำนวน 252 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบกลับทั้งหมดในทุกกลุ่ม เห็นว่าลักษณะของภาวะผู้นำที่สำคัญถึงสำคัญที่สุด 4 แบบคือ วิสัยทัศน์ การสอน เพื่อนร่วมงาน ประชาธิปไตย กล่าวคือ ความสามารถของผู้จัดการพยาบาล เป็นสิ่งที่

พนักงานคาดหวังว่าจะเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยรูปแบบของผู้นำจะมีอิทธิพลต่อหน่วยงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

Wilson, et al., (2013) ศึกษาเรื่องพัฒนาความเป็นผู้นำ: องค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุน ผู้จัดการหน่วยพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือ Nurse Unit Managers จากโรงพยาบาลเด็กในออสเตรเลีย จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้คือ การจัดโปรแกรม The Leadership Development Program ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การเพิ่มประสิทธิผลของทีมและ วัฒนธรรมองค์กร อีกทั้งยังรวมถึงผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วยและการให้บริการทางสุขภาพ โดยจากผลการจัดโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้จัดการหน่วยพยาบาล พบว่ามีผลกระทบเชิงบวกจากผู้เข้าร่วมโปรแกรม ทั้ง 6 รูปแบบคือ Forming the Group, Being in the Group, Translating into Practice, How We See Ourselves? How do We Want to Be Seen?, Positive Outcomes for Me, Positive Outcomes for Others การศึกษา นี้แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาความเข้าใจภาวะผู้นำมากขึ้นจากการฝึกของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

Alloubani, Almatari, & Almukhtar (2014) ได้ทำการศึกษาผลของรูปแบบภาวะผู้นำต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการบริการในระบบงานบริการทางสุขภาพ เป็นการวิจัยแบบทดลอง โดยสุ่มจากพยาบาลจำนวน 1,059 คน ในประเทศเบลเยียม ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะและพฤติกรรมการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร เช่น ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจของพนักงาน ความมุ่งมั่นและความทุ่มเทและอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่ากระบวนการสร้างความ เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงได้ช่วยเพิ่มคุณค่าในการทำงานและสร้างควมมีประสิทธิภาพในตนเองของผู้ติดตาม

Merrill (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปของภาวะผู้นำและความปลอดภัยของผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลจำนวน 523 ราย จาก 9 โรงพยาบาล โดยใช้แบบสำรวจออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบผู้นำ การเปลี่ยนแปลงแสดงให้เห็นว่าเป็นปัจจัยบวกต่อสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของผู้ป่วยในขณะที่ผู้นำแบบ เสรีนิยม แสดงผลลบต่อสังคมหน่วยงานและวัฒนธรรมการกล่าวโทษกัน

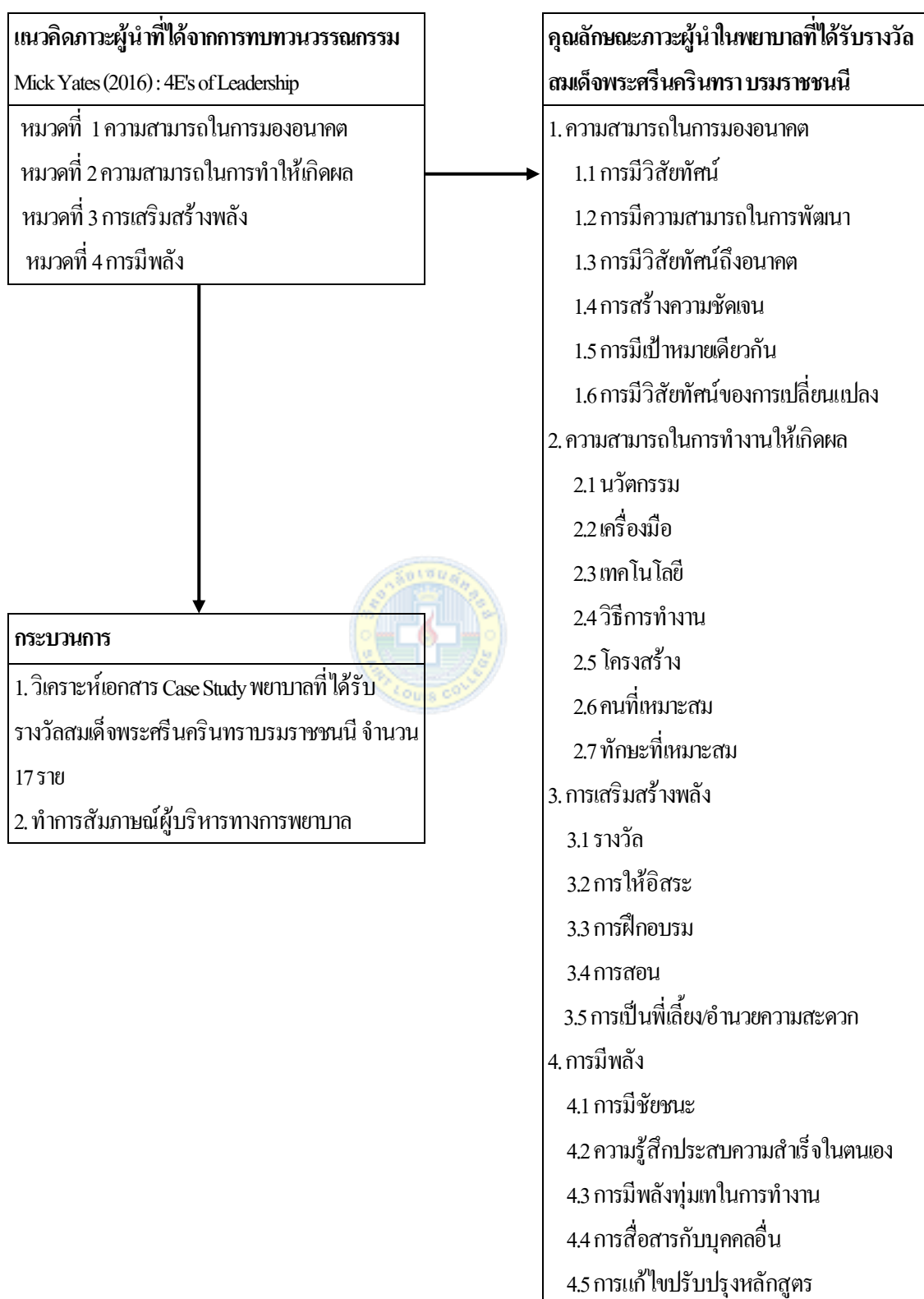
Cummings, et al. (2018) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบต่างๆ ของภาวะผู้นำกับ ผลลัพธ์สำหรับบุคลากรพยาบาลและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยทำการทบทวนและวิเคราะห์เอกสาร ที่ได้คัดเลือกมาแล้วจำนวน 129 เรื่อง โดยนำมาทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลลัพธ์จำนวน 121 รายการ ถูกแบ่ง ออกเป็น 6 หมวดหมู่ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานกับการทำงาน 3) สุขภาพของพนักงานและความเป็นอยู่ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน 5) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรและ 6) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์ได้ อธิบายถึงรูปแบบความเป็นผู้นำและผลงานที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลและสภาพแวดล้อมการทำงาน ของพยาบาล จากการศึกษา 52 ชิ้น รายงานว่ารูปแบบความเป็นผู้นำเชิงสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับ

ความพึงพอใจในงานพยาบาลที่สูงขึ้นขณะที่การศึกษา 16 ชั้น พบว่ารูปแบบการเป็นผู้นำแบบเน้นงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานพยาบาลที่ต่ำกว่า

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ปัจจุบันความท้าทายที่สำคัญสำหรับองค์กรสมัยใหม่คือการรับรู้ถึงผลลัพธ์จากการมีผู้นำที่แข็งแกร่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลและความสำเร็จขององค์กร ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะสำคัญ ที่ผู้บริหารทางการพยาบาลพึงมี และเป็นทักษะที่สามารถฝึกฝนได้ โดยมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาลเป็นอย่างมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ต้องมีการตัดสินใจและโน้มน้าวให้ผู้ตามปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงที่สามารถยกระดับคุณภาพการบริการทางการพยาบาลได้ ผู้นำทางการพยาบาล จะเป็นผู้เปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเพิ่มความปลอดภัยของผู้ป่วย ผู้นำทางการพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมพัฒนาผู้ที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารทางการพยาบาล หรือผู้ที่กำลังจะก้าวเข้ามาสู่วิชาชีพ ให้มีความพร้อม สามารถใช้ภาวะผู้นำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตนเองได้

ภายหลังจากผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและเลือกกรอบแนวคิดที่สอดคล้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำมากรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วยทฤษฎี 4E's of Leadership ของ Mick Yates (2016) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะ 4 หมวดคือ 1) ความสามารถในการมองอนาคต 2) ความสามารถในการทำให้เกิดผล 3) การเสริมสร้างพลัง และ 4) การมีพลัง ในการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรที่จะก้าวเข้าสู่วิชาชีพพยาบาล หรือก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลในอนาคตต่อไป

2.9. กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Content Analysis) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เพื่อนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเตรียม หรือการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความพร้อมและความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาล หรือก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลในอนาคต

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 – 2558 จำนวน 17 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 รายนามพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ปีพ.ศ. 2543-2558

ลำดับ	ปี พ.ศ.	รายชื่อ	หน่วยงาน / ประเทศ
1	2543	ศาสตราจารย์ ดร. โมอิมคิม (Professor Dr. Mo Im Kim)	มหาวิทยาลัยของเซ / ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
2	2544	มาดาม ลิน จู หยิง (Madame Lin Juying)	ประเทศสาธารณรัฐ ประชาชนจีน
3	2545	รองศาสตราจารย์ ดร. วิเชียร ทวีลาภ (Associate Professor Dr. VichianThavilab)	ประเทศไทย
4	2545	ดร. วรณวิไล จันทรากา (Dr. VanvilaiChandrabha)	ประเทศไทย

ตารางที่ 2 ราชานามพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ปีพ.ศ.2543-2558 (ต่อ)

ลำดับ	ปี พ.ศ.	รายชื่อ	หน่วยงาน / ประเทศ
5	2546	ดร.สุโลचना กฤษนาน (Dr. Sulochana Krishnan)	ประเทศอินเดีย
6	2547	ศาสตราจารย์ ดร. ฮิโรโกะ มินามิ (Ms. Hiroko Minami)	ประเทศญี่ปุ่น
7	2548	นางสาวอัคร์บานู (Ms. Akhtar Banu)	ประเทศบังกลาเทศ
8	2549	นาง ดามจิน งามควัว (Mrs. DamjinNyamkhuu)	ประเทศมองโกเลีย
9	2550	นางนิสาบ อัคร์ (Mrs. Nisab Akhtar)	ประเทศปากีสถาน
10	2551	ศาสตราจารย์ ดร.ยู เม ยู เซา (Professor Dr. Yu Mei Yu Chao)	ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)
11	2552	นางสาวซูซี่ กองซุเอทฮาร์ (Ms. Susie Kong Suet Har)	ประเทศสิงคโปร์
12	2553	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ลอเรตตา ซี ฟอร์ด (Professor Emerita Dr. Loretta C. Ford)	ประเทศสหรัฐอเมริกา
13	2554	ดร. อมินาต จามีล (Dr. Aminath Jameel)	ประเทศสาธารณรัฐมัลดีฟส์
14	2555	นางสาวไอลีน บาร์บารอ (Miss Eileen Barbaro)	ประเทศสาธารณรัฐ สหภาพเมียนมาร์
15	2556	นางสาวชิเอโกะ โนโอโนะ (Miss Chieko NOHNO)	ประเทศญี่ปุ่น
16	2557	ดร. โรสจเอลน โลวู (Dr. Rose Jaele NDLOVU)	ประเทศซิมบับเว
17	2558	รองศาสตราจารย์ พอลลีน ปีเตอร์เมลลา (Associate Professor Pauline Peter MELLA)	ประเทศแทนซาเนีย

3.1.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ใช้แหล่งข้อมูล ดังนี้

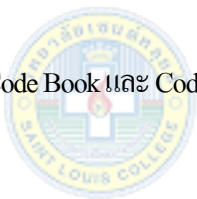
1) แบบทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจากข้อมูลเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ของมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เกี่ยวกับรายละเอียดพยาบาลผู้ได้รับรางวัลในแต่ละปี ประกอบด้วย ประวัติส่วนบุคคล ประวัติการปฏิบัติงานอันโดดเด่นจนนำมาซึ่งความสำเร็จและได้รับรางวัล

2) แหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary data) โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้บริหารทางการพยาบาลร่วมด้วย

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยลักษณะคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎี 4E's of Leadership ที่ได้ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ก)

2) พจนานุกรมวิเคราะห์เนื้อหา (Code Book และ Coding Sheet)



3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 กำหนดข้อมูล

กำหนดข้อมูลที่ต้องการทำการศึกษ โดยจะต้องเป็นข้อมูลเกี่ยวกับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี รายนามพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัล งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3.3.2 กำหนดแหล่งข้อมูล

1) ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาเอกสารและบทความต่างๆ ดังนี้ แหล่งข้อมูลเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ของมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี หนังสือบทความหรือวารสารที่ตีพิมพ์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแนวคิดภาวะผู้นำ 4E's of Leadership Framework (Mick Yates, 2016)

2) ข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อให้ข้อมูลมีความอิ่มตัว (Data Saturation) โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีคุณสมบัติเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งด้านการบริหารการพยาบาล เนื่องจากเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการเป็นผู้นำทางวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพ และยังเป็นผู้เกี่ยวข้องในการเป็นคณะกรรมการตัดสินรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีอีกด้วย

3.3.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ พยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จำนวน 17 ราย โดยเป็นผู้ที่ได้รับรางวัลทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543–2558

3.3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการทำพจนานุกรมวิเคราะห์เนื้อหา (Coding Book และ Coding Sheet) เพื่อเป็นการกำหนดคุณลักษณะย่อยออกมาจากทฤษฎี สำหรับทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคุณสมบัติรายบุคคล

3.3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการนำเครื่องมือพจนานุกรมวิเคราะห์เนื้อหา (Coding Book และ Coding Sheet) ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับรายบุคคลและนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาสรุปและวิเคราะห์ผล

3.3.6 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยหัวข้อคำถามที่สัมภาษณ์ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับแก้ให้สมบูรณ์และนำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์



3.4 การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ในการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูลผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

- 1) ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ (เลขที่รับรอง E. 075/2560 เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2560)
- 2) หลังจากได้รับการอนุมัติผู้ศึกษาคิดต่อผู้ให้ข้อมูลเพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการการศึกษาโดยชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาตามเอกสารคำชี้แจงที่ได้มอบแก่ผู้ให้ข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลลงนามในเอกสารการยินยอมเข้าร่วมโครงการการศึกษาภายหลังจากผู้ให้ข้อมูลรับรู้ข้อมูลตามเอกสารคำชี้แจงและสมัครใจเข้าร่วมโครงการแล้ว ได้ขออนุญาตบันทึกเสียงการสัมภาษณ์แจ้งสิทธิ์การตอบหรือไม่ตอบคำถามใดที่ไม่สะดวกหรือสามารถบอกยุติการสัมภาษณ์ได้
- 3) การรักษาความลับและไม่เผยแพร่ความลับของผู้ให้ข้อมูลก่อนได้รับอนุญาต โดยการไม่เปิดเผยนามจริงสถานที่จริงของผู้ให้ข้อมูลและข้อมูลที่อาจเกิดผลเสียหายต่อผู้ให้ข้อมูลในขณะที่เก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การตีพิมพ์และการเผยแพร่จะไม่บิดเบือนความจริงทำให้องค์กร หรือ หน่วยงานหรือแผนกของผู้ให้ข้อมูลเสื่อมเสียชื่อเสียง
- 5) ข้อมูลดิบของผู้ให้ข้อมูลจะถูกทำลายทันทีเมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้ว

3.5 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและ และการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการแพทย์

3.5.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสารงานวิจัยที่ หรือที่มีการศึกษาไว้ในประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการแพทย์ ตลอดจนประวัติและผลการปฏิบัติงานอันโดดเด่นของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี โดยค้นคว้าจากเอกสารที่เป็นเอกสารทุติยภูมิจากหน่วยราชการ สถาบันการศึกษา งานวิจัยปริญญาณิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระ อินเทอร์เน็ต โดยรวบรวมแยกประเด็นไว้ตามเนื้อหา

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกระบวนการจัดระบบข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ แยกแยะ และอธิบายองค์ประกอบ ภายใต้เงื่อนไข สภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้หลักการวิจัยเชิงคุณภาพในการวิเคราะห์ โดยมององค์ประกอบภาพรวมอธิบายเงื่อนไขของปรากฏการณ์การนำเอาข้อมูลที่ได้มาอธิบายปรากฏการณ์ โดยให้ความสำคัญต่อมุมมองของผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้อยู่ในเหตุการณ์นั้น ๆ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปและการวิเคราะห์เนื้อหาความน่าเชื่อถือ (เน่งน้อย ย่านวารี, 2556) ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยการมองประเด็นหลัก ๆ ที่พบในการสนทนาทั้งหมดแล้วจึงนำมาวิเคราะห์แตกประเด็นย่อย ใช้การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและผลการศึกษา โดยการตรวจสอบแบบสามเส้า

ดังนั้นสรุปได้ว่า การตรวจสอบแบบสามเส้าที่ผู้วิจัยใช้ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบสามเส้าด้วยข้อมูล 2) การตรวจสอบสามเส้าด้วยนักวิจัย และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้วยวิธีการวิจัย เพื่อตรวจสอบยืนยันผลว่า วิธีการเก็บข้อมูลที่ต่างกัน 3 วิธี จะได้ผลที่เหมือนกันหรือไม่

3.6.2 การวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารนั้นทำโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับขั้นตอนในการวิเคราะห์เนื้อหามีการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเอกสาร

ผู้วิจัยคัดเลือกเอกสารที่จะนำมาทำการวิเคราะห์ โดยเป็นเอกสารบทความทางวิชาการ หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและภาวะผู้นำทางการแพทย์ โดยจะต้องเป็นเอกสารที่มีอายุไม่ต่ำกว่า

ปี พ.ศ. 2548 และเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับรางวัลและผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี โดยนำมาวิเคราะห์ทุกราย

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดตามกรอบแนวคิดการวิจัย

โดยการวิเคราะห์จัดระบบการจำแนกคำหรือข้อความในเนื้อหาสาระของเอกสาร โดยกำหนดรหัส (Coding) ของข้อมูลที่มีความหมายคล้ายคลึงกันในประเด็นที่สำคัญ ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสตามประเด็นที่สำคัญ และทำคู่มือการลงรหัส (Code Book) วิจัยเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี” ดังนี้

EV : Envision (ความสามารถในการมองอนาคต)

- EV1 = การมีวิสัยทัศน์
- EV2 = การมีความสามารถในการพัฒนา
- EV3 = การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต
- EV4 = การสร้างความชัดเจน
- EV5 = การมีเป้าหมายเดียวกัน
- EV6 = การมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง

EA : Enable (ความสามารถในการทำให้งานเกิดผล)

- EA1 = นวัตกรรม
- EA2 = เครื่องมือ
- EA3 = เทคโนโลยี
- EA4 = วิธีการทางการทำงาน
- EA5 = โครงสร้าง
- EA6 = คนที่เหมาะสม
- EA7 = ทักษะที่เหมาะสม

EP : Empower (การสร้างเสริมพลัง)

- EP1 = รางวัล
- EP2 = การให้อิสระ
- EP3 = การฝึกอบรม
- EP4 = การสอน
- EP5 = การเป็นพี่เลี้ยง หรืออำนวยความสะดวก

EG : Energy (การมีพลัง)

- EG1 = การมีชัยชนะ
- EG2 = ความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง
- EG3 = การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน
- EG4 = การสื่อสารกับบุคคลอื่น
- EG5 = การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ขั้นตอนที่ 3 พิจารณาเงื่อนไขแวดล้อมของข้อมูลเอกสาร

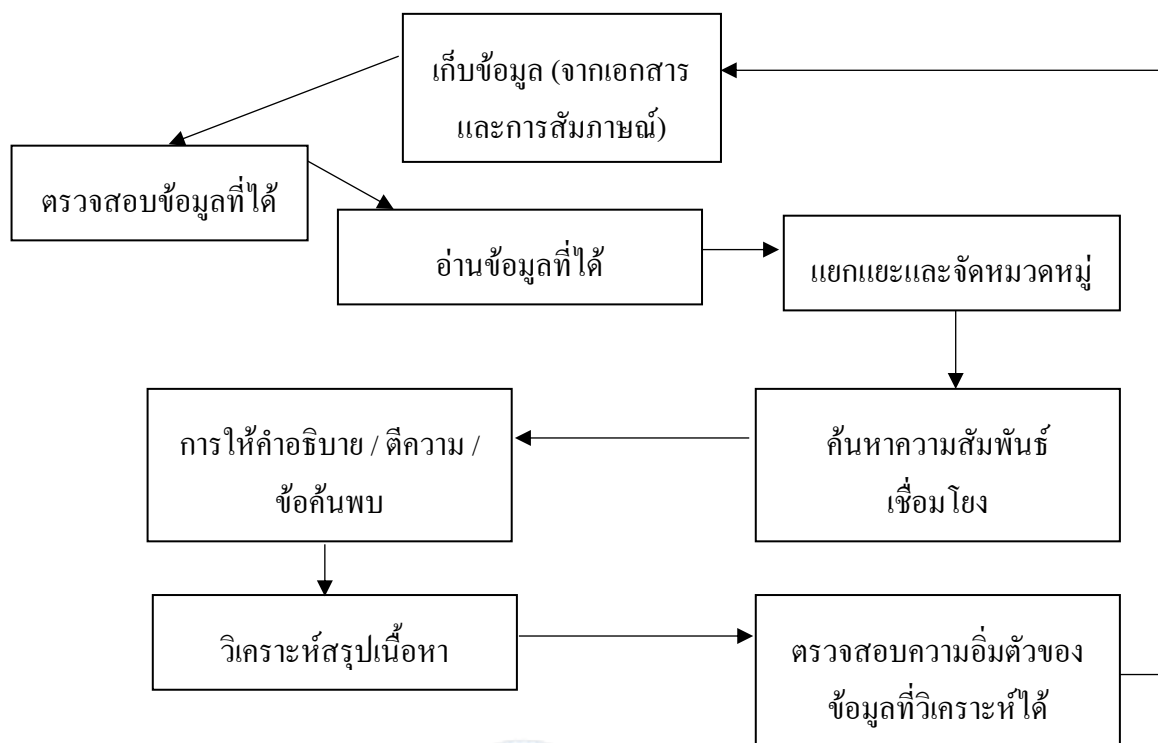
เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับลักษณะต่างๆของข้อมูลเอกสารที่จะนำมาวิเคราะห์เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างถูกต้องมีความครอบคลุมมากที่สุด โดยข้อมูลจะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ ระยะเวลาของเอกสารต้องมีอายุไม่น้อยกว่าปี พ.ศ. 2548

ขั้นตอนที่ 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยนับความถี่ของคำหรือข้อความที่จำแนกไว้ภายใต้ระบบการจำแนกที่กำหนดไว้ลงในตารางแบบการลงรหัส (Coding Sheet) จากนั้นทำการวิเคราะห์เชื่อมโยงสรุปบรรยายข้อมูลที่จำแนกได้อ้างอิงไปสู่ข้อมูลทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 5 ทำการสัมภาษณ์และบันทึกเสียง

ภายหลังการสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาเป็นผู้ฟังเทปควบคู่กับการอ่านบทสัมภาษณ์ โดยถอดบทสัมภาษณ์ทุกคำพูด คำต่อคำ (Verbatim) เป็นภาษาเขียน ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำบทสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหา นำข้อมูลที่ต้องการคำอธิบายเพิ่มเติมจากผู้ให้ข้อมูล และวิเคราะห์สรุปประเด็นของผู้ให้ข้อมูล



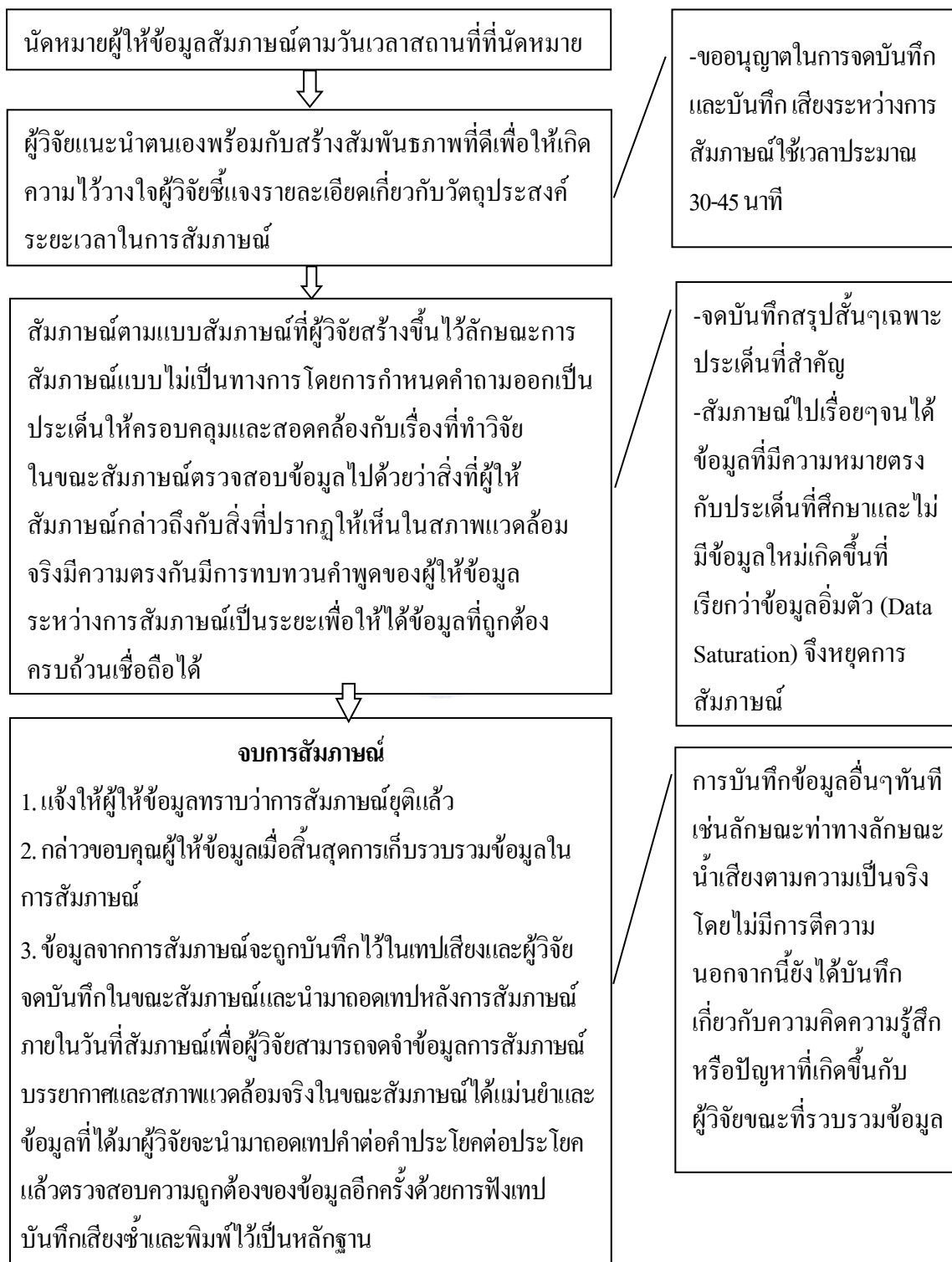
ภาพที่ 3 แสดงขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล



ตารางที่ 3 Code Sheet เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับ	ชื่อ	แบบการลงรหัส (Coding Sheet)																							
		EV1	EV2	EV3	EV4	EV5	EV6	EA1	EA2	EA3	EA4	EA5	EA6	EA7	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EG1	EG2	EG3	EG4	EG5	รวม
1	ศาสตราจารย์ ดร.โมอิม ทิด		✓						✓										✓			✓	✓		5
2	มาดาม ลิน จู หยง		✓						✓			✓	✓						✓	✓	✓	✓			8
3	รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชษฐ์ ทวีลาภ	✓	✓	✓	✓	✓			✓					✓								✓		✓	9
4	ดร.วรรณวิไล จันทร์ภา		✓			✓			✓		✓						✓		✓					✓	7
5	ดร.สุโลचना กฤษนาน	✓							✓								✓	✓	✓			✓		✓	7
6	ศาสตราจารย์ ดร.อิโรโกะ มินามิ		✓	✓		✓		✓		✓				✓			✓		✓			✓		✓	10
7	นางสาวอัคร์ บานู			✓			✓		✓			✓	✓					✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
8	นาง คมจิมา งามคู่วี		✓	✓	✓		✓		✓	✓								✓	✓					✓	9
9	นางนิตา อัคร์		✓	✓	✓									✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓	10
10	ศาสตราจารย์ ดร.ยู เม ยู เขา		✓																			✓			2
11	นางสาวซูซี่ ทอง ชูเอท ฮาร์		✓				✓		✓								✓							✓	5
12	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ลอเรตต้า ซี พอร์ด			✓							✓			✓											3
13	ดร.อมินาท จามิล	✓	✓						✓		✓										✓	✓			6
14	นางสาวไอลีน บาร์บารอ	✓	✓	✓		✓			✓		✓			✓					✓			✓		✓	10
15	นางสาวชือโกะ โนโอโนะ			✓			✓			✓							✓					✓			5
16	ดร.โรส จเอล นโถว			✓			✓		✓												✓	✓	✓		6
17	รองศาสตราจารย์ ปีเตอร์ เมลลา		✓	✓		✓			✓															✓	5
	รวม	4	12	10	3	5	5	1	12	2	5	2	2	3	2	0	5	5	9	2	3	12	3	11	

3.7 ขั้นตอนการสัมภาษณ์



ภาพที่ 4 ขั้นตอนการสัมภาษณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เพื่อศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 - 2558 จำนวน 17 ท่าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล จากนั้นทำการจัดข้อมูลเป็นหมวดหมู่ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สรุปจำนวนการวิเคราะห์คุณลักษณะรายหมวด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำรายบุคคล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำรายด้านตามกรอบแนวคิด

ตอนที่ 4 ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล

ตอนที่ 1 สรุปจำนวนการวิเคราะห์คุณลักษณะรายหมวด



ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีรายบุคคล

ลำดับ	ชื่อ	รหัส																							
		EV1	EV2	EV3	EV4	EV5	EV6	EA1	EA2	EA3	EA4	EA5	EA6	EA7	EP1	EP2	EP3	EP4	EP5	EG1	EG2	EG3	EG4	EG5	รวม
1	ศาสตราจารย์ ดร.โมอิม กิด		✓						✓										✓			✓	✓		5
2	มาตาม ลิน จู หยิง		✓						✓			✓	✓						✓	✓	✓	✓			8
3	รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ทวีลาภ	✓	✓	✓	✓	✓			✓					✓								✓		✓	9
4	ดร.วรรณวิไล จันทระภา		✓			✓			✓		✓							✓		✓				✓	7
5	ดร.สุโลचना กฤษนาน	✓							✓									✓	✓	✓			✓	✓	7
6	ศาสตราจารย์ ดร.อิโรโกะ มินามิ		✓	✓		✓		✓			✓			✓				✓		✓		✓	✓	✓	10
7	นางสาวอัคร์ บานู			✓			✓		✓			✓	✓					✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
8	นาง คมจิร งามคูวารี		✓	✓	✓		✓		✓	✓								✓	✓					✓	9
9	นางนิสยา อัคร์		✓	✓	✓									✓				✓	✓		✓	✓		✓	10
10	ศาสตราจารย์ ดร.ยู เมยูเซา		✓																			✓			2
11	นางสาวซูซี่ กอง ชูเอท ฮาร์		✓				✓		✓									✓						✓	5
12	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ลอเรตตา ซี ฟอร์ด			✓							✓			✓											3
13	ดร.อมินาห์ จามิล	✓	✓						✓		✓										✓	✓			6
14	นางสาวไอลีน บาร์บารอ	✓	✓	✓		✓			✓		✓			✓					✓			✓		✓	10
15	นางสาวชือเอโกะ โนโอโนะ			✓			✓			✓								✓				✓			5
16	ดร.โรส เจล นโถว			✓			✓		✓												✓	✓	✓		6
17	รองศาสตราจารย์ ปเตอร์ เมลลา		✓	✓		✓			✓															✓	5
	รวม	4	12	10	3	5	5	1	12	2	5	2	2	3	2	0	5	5	9	2	3	12	3	11	

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีรายบุคคลเป็นร้อยละ

คุณลักษณะตามกรอบแนวคิด	จำนวน	ร้อยละ
EV1 = การมีวิสัยทัศน์	4	23.53
EV2 = การมีความสามารถในการพัฒนา	12	70.59
EV3 = การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต	10	58.82
EV4 = การสร้างความชัดเจน	3	17.65
EV5 = การมีเป้าหมายเดียวกัน	5	29.41
EV6 = การมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง	5	29.41
EA1 = นวัตกรรม	1	5.88
EA2 = เครื่องมือ	12	70.59
EA3 = เทคโนโลยี	2	11.76
EA4 = วิธีการการทำงาน	5	29.41
EA5 = โครงสร้าง	2	11.76
EA6 = คนที่เหมาะสม	2	11.76
EA7 = ทักษะที่เหมาะสม	3	17.65
EP1 = รางวัล	2	11.76
EP2 = การให้อิสระ	0	0.00
EP3 = การฝึกอบรม	5	29.41
EP4 = การสอน	5	29.41
EP5 = การเป็นพี่เลี้ยงหรืออำนวยความสะดวก	9	52.94
EG1 = การมีชัยชนะ	2	11.76
EG2 = ความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง	3	17.65
EG3 = การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน	12	70.59
EG4 = การสื่อสารกับบุคคลอื่น	3	17.65
EG5 = การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร	11	64.71

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า จำนวนคุณลักษณะภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลฯ ในแต่ละด้าน ดังนี้ หมวดความสามารถในการมองเห็นอนาคต พบมากที่สุด คือ การมีความสามารถในการพัฒนา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคตจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 และการมีเป้าหมายเดียวกัน และการมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง จำนวน 5 คนเท่ากันตามลำดับ คิดเป็น ร้อยละ 29.41

หมวดการทำให้งานเกิดผล พบว่าด้านเครื่องมือ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมา วิธีการทำงาน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และทักษะที่เหมาะสมจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65

หมวดการเสริมพลัง พบว่า ด้านการเป็นที่เลี้ยง หรือการอำนวยความสะดวก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมา ด้านการฝึกอบรม และการสอนจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 และด้านรางวัล จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76

หมวดการมีพลัง พบว่าด้านการมีพลังทุ่มเทในการทำงาน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมา ด้านการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 64.71 และความรู้สึกระสับความสำเร็จของตนเองและการสื่อสารกับบุคคลอื่น จำนวน 3 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 17.65 ตามลำดับ

โดยจากผลการวิเคราะห์ที่กล่าวมา พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีด้านที่พบมากที่สุด มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถในการพัฒนา 2) ด้านเครื่องมือ และ 3) ด้านการมีพลังทุ่มเทในการทำงาน พบในพยาบาลจำนวน 12 คน จาก 17 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำรายบุคคล

2.1 แสดงการถอดความจากเอกสาร (รายบุคคล)

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น 17 ราย โดยเรียงลำดับจากปีที่ได้รับรางวัล ปีพ.ศ. 2543 – 2558 ดังนี้

1) Dr. Mo Im Kim (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ. 2543)

ศาสตราจารย์ Dr. Mo Im Kim เป็นผู้บุกเบิกด้านการพยาบาลในเอเชียที่อุทิศตนอย่างไม่ย่อท้อ ส่งผลให้มีการแปลความหมายของกลยุทธ์การดูแลสุขภาพขั้นต้น นำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาล ความสำเร็จที่โดดเด่นของเธอคือรวมถึงการจัดตั้ง Community Pumer Health Puroer Program เพื่อให้บริการทางการแพทย์ขั้นต้นที่มีคุณภาพแก่พื้นที่ห่างไกลในเกาหลี

Code	ข้อความ	การตีความ
EV2 Developing	<p>1. She has also conducted valuable research and authored influential textbook on Primary Health Care that are used expansively for the betterment of not just nurse but, ultimately, the general public. (นอกจากนี้เธอยังได้ดำเนินการวิจัยที่มีคุณค่าและประพันธ์ตำราการดูแลสุขภาพเบื้องต้นที่มีอิทธิพลซึ่งไม่เพียงจะมีคุณค่าสำหรับพยาบาลเท่านั้น แต่ยังเป็นที่ใช้กันทั่วไปอย่างแพร่หลาย)</p> <p>2. She has also produced important audiovisual aids that are widely applicable to the activities of community public health nurse practitioners not just in Korea but also in many other developing nations as well. (เธอยังได้ผลิตอุปกรณ์ช่วยภาพและเสียงที่สำคัญซึ่งสามารถนำมาใช้กับกิจกรรมของพยาบาลสาธารณสุขชุมชนได้ไม่เพียงแต่ในประเทศเกาหลีเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ อีกด้วย)</p>	<p>1. การทำงานวิจัย เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ต่อยอดในการพัฒนาวิชาชีพ อีกทั้งการประพันธ์ตำราเป็นการนำองค์ความรู้มาทำให้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้</p> <p>2. การผลิตอุปกรณ์ช่วย เพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมการพยาบาลสุขภาพชุมชน เป็นการพัฒนาลิงของหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น และสามารถนำไปใช้งานเพื่อความสะดวกสบาย และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้</p>
EA2 Tools	<p>- Translation of the Primary Health Care strategy into concrete nursing practice (การแปลกลยุทธ์การดูแลสุขภาพปฐมภูมิสู่การปฏิบัติการพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม)</p>	<p>การสร้างเครื่องมือสำหรับปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EG4 Communication	- Disseminated beneficial health information to the public (เผยแพร่ข้อมูลด้านสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน)	สื่อสารข้อมูลทางสุขภาพไปสู่ประชาชน
EP5 Facilitation	- Her efforts in promoting community health care directly led to the enactment or laws which today enable nurse practitioners to work as home health nurse and industrial nurse practitioners. (ความพยายามของเธอในการส่งเสริมการดูแลสุขภาพของชุมชน โดยตรงนำไปสู่การออกกฎหมายหรือกฎหมายที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยาบาลสามารถทำงานเป็นพยาบาลสาธารณสุขในบ้านและผู้ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลในโรงงานอุตสาหกรรมได้)	เป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีกฎหมายควบคุมดูแล ทำให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างสะดวก และลดความแออัดของผู้ป่วยในโรงพยาบาลได้
EG3 Energy	- A pioneer in Asian nursing whose untiring dedication (ผู้บุกเบิกด้านการพยาบาลในภูมิภาคเอเชียที่อุทิศตนอย่างไม่ย่อท้อ)	เป็นผู้ที่ต้องใช้พลังกำลังทุ่มเทเพื่ออุทิศตนเองในการปฏิบัติงาน โดยมีรู้จักเหน็ดเหนื่อย
EG4 Communication	- she worked tirelessly to ensues the continuous publication of the Association's Newspapers, a vital channel to disseminate beneficial health information to the public (เธอทำงานอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้มั่นใจว่ามีการเผยแพร่ข้อมูลทางสุขภาพที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน โดยช่องทางการตีพิมพ์หนังสือพิมพ์อย่างต่อเนื่อง)	เป็นการสื่อสารข้อมูลทางด้านสุขภาพไปสู่ประชาชน

สรุปได้ว่า ศาสตราจารย์ ดร. โมอิม คิม มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัล สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 5 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีความสามารถในการพัฒนา เครื่องมือ การเป็นพี่เลี้ยง /การอำนวยความสะดวก การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน และ การสื่อสารกับบุคคลอื่น

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ต่อยอดในการพัฒนา วิชาชีพ เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ โดยใช้กิจกรรมการพยาบาลสุขภาพชุมชน เป็น การพัฒนาสิ่งของหรืออุปกรณ์ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น และสามารถนำไปใช้งานเพื่อความสะดวกสบาย และเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้

2) Madame Lin Ju-Ying (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2544)

Madame Lin Ju-Ying เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและผู้กำหนดนโยบายใน สาธารณรัฐประชาชนจีนและทั่วโลกด้วยสติปัญญาวิสัยทัศน์และความกล้าหาญของเธอ อาชีพการพยาบาล ของเธอมีระยะเวลายาวนานถึง 60 ปี หลังจากจบการศึกษาจากวิทยาลัยการแพทย์ปักกิ่ง ในปี พ.ศ.2484 มาดามหลินได้ทำงานเป็นพยาบาลใน โรงเรียนพยาบาล และผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลที่โรงพยาบาล ปักกิ่ง และในฐานะประธานโรงเรียนพยาบาลของโรงพยาบาล

Code	ข้อความ	การตีความ
EG3 Energy	<p>1. She continued to devote her life to improving health care, to promoting the education and professional standing of nurse (เธอยังคงที่จะอุทิศชีวิตของเธอเพื่อการปรับปรุงการดูแลสุขภาพเพื่อส่งเสริม การศึกษาและระดับความเป็นมืออาชีพของ พยาบาล)</p> <p>2. Madame Lin has established networks in many countries of the world that have increased opportunities and resources for Chinese nurses (มาดามหลินได้มีการจัดตั้งเครือข่ายใน หลายประเทศของโลกที่ได้เพิ่มโอกาสและ ทรัพยากรสำหรับพยาบาลจีน)</p>	<p>1. การปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความอดทน และพลังกำลังเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะให้ สามารถพัฒนาวิชาชีพได้</p> <p>2. การจัดตั้งเครือข่ายพยาบาลในหลาย ประเทศ ต้องอาศัยความอดทน และความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องทุ่มเท พลังกำลังเป็นอย่างมาก</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EV2 Developing	<p>She continued to devote her life to improving health care, to promoting the education and professional standing of nurse, and to mentoring a new generation of leaders among nurses in the People's Republic of China.</p> <p>(เธอยังคงที่จะอุทิศชีวิตของเธอเพื่อการปรับปรุงการดูแลสุขภาพเพื่อส่งเสริมการศึกษาและระดับความเป็นมืออาชีพของพยาบาล และให้คำปรึกษาแก่ผู้นำทางการพยาบาลรุ่นใหม่ในสาธารณรัฐประชาชนจีน)</p>	<p>มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาที่เป็นรากฐานของวิชาชีพ และการให้คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นใหม่ๆ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาตนเองและวิชาชีพนำไปสู่การยกระดับวิชาชีพพยาบาลได้</p>
EP5 Facilitation	<p>and to mentoring a new generation of leaders among nurses in the People's Republic of China.</p> <p>(และให้คำปรึกษาแก่ผู้นำทางการพยาบาลรุ่นใหม่ในสาธารณรัฐประชาชนจีน)</p>	<p>การให้คำปรึกษาเป็นบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและถูกต้อง</p>
EG1 Winning	<p>Madame Lin lobbied successfully to reestablish this program for Chinese nurses.</p> <p>(มาดามหลินประสบความสำเร็จในการเจรจาเกลี้ยกล่อมจัดตั้งโครงการนี้ให้กับพยาบาลชาวจีน)</p>	<p>ประสบความสำเร็จหรือได้รับชัยชนะในการปฏิบัติงาน</p>
EA5 Structure	<p>Madame Lin reinvigorated the membership by reorganizing its academic committee structure.</p> <p>(มาดามหลินได้เสริมสร้างพลังให้แก่สมาชิกอีกครั้งด้วยการปรับโครงสร้างคณะกรรมการสถาบันการศึกษา)</p>	<p>การปรับโครงสร้างในการปฏิบัติงานให้เกิดความเหมาะสม และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมีพลังในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EA6 Right people	her ability to identify and develop young nurses with leadership potential (ความสามารถของเธอในการค้นหาและพัฒนาพยาบาลหนุ่มสาวที่มีศักยภาพความเป็นผู้นำ)	การเฟ้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ
EA2 Tools	Madame Lin is influencing nursing education and practice throughout the nursing world. Madame Lin has authored and edited various books and articles about nursing, nursing theory, management, administration, and community health nursing. (มาดามหลินมีอิทธิพลต่อการศึกษาและการปฏิบัติด้านการพยาบาลในโลกการพยาบาล. Madame Lin ได้ประพันธ์และเรียบเรียงหนังสือและบทความต่างๆ เกี่ยวกับการพยาบาล, ทฤษฎีการพยาบาล, การจัดการ, การบริหารและการพยาบาล สาธารณสุขของชุมชน)	หนังสือ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพ
EG1 Winning EG2 A sense of personal success	Madame Lin received the prestigious International Red Cross Nightingale Award. (Madame Lin ได้รับรางวัล International Cross Nightingale Award อันทรงเกียรติ)	การปฏิบัติงาน โดยสามารถแสดงผลงาน จนเป็นที่ยอมรับและได้รางวัล ทำให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเองและรู้สึกถึงชัยชนะของตนเอง

สรุปได้ว่า มาดาม ลิน จู หยิง มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 8 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีความสามารถในการพัฒนา เครื่องมือ โครงสร้าง คนที่เหมาะสม การเป็นที่เลื่อมใส /การอำนวยความสะดวก การมีชัยชนะ ความรู้สึกประสบความสำเร็จของตนเอง และการมีพลังทุ่มเทในการทำงาน

ข้อค้นพบ คือ มีการระดมจัดตั้งเครือข่ายพยาบาลในหลายประเทศเพื่อพัฒนาการศึกษาที่เป็นรากฐานของวิชาชีพ และการให้คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นใหม่ ๆ นำไปพัฒนาตนเองและวิชาชีพ นำไปสู่การยกระดับวิชาชีพพยาบาลได้ เป็นผู้มีความอดทน ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ทุ่มทะเลาะกำลังเป็นอย่างมากจนได้รับผลงานจนเป็นที่ยอมรับและได้รางวัล

3) Associate Professor Dr. Vichien Thavilab (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ. 2545)

รองศาสตราจารย์ ดร. วิเชียร ทวีลาภ เป็นผู้นำที่โดดเด่นของวิชาชีพการพยาบาลในประเทศไทย เธอเป็นพยาบาลคนแรกที่ได้รับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา เธอได้ใช้ความพยายามอย่างมากและเสียสละในการใช้แรงกดดันที่จำเป็นในการพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในประเทศไทย เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยและเป็นไปตามมาตรฐานสากล เธอเป็นผู้นำในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งแรกของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นหน่วยงานออกกฎหมายที่มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพคุณภาพและจรรยาบรรณในการพยาบาลตลอดจนปกป้องสิทธิและประโยชน์ของผู้ป่วย

Code	ข้อความ	การตีความ
EG3 Energy EV2 Developing EV3 Vision of the future	She has made great efforts and sacrifices in applying the pressure necessary to develop nursing and midwifery education in Thailand to meet the standard of university education and conforms with international standard. (เธอได้พยายามและเสียสละในการประยุกต์ใช้ความกดดันที่จำเป็นในการพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์การศึกษาในประเทศไทยเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษามหาวิทยาลัยและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล)	เป็นผู้มีพลังกำลังในการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของวิชาชีพให้ได้ตามมาตรฐาน โดยมีวิสัยทัศน์ไกล มองไปทิศทางไปข้างหน้า เพื่อวางแผนในการพัฒนาวิชาชีพ
EV Build clear	She was a leader in the drafting and submission of the First Nursing and Midwifery Act of Thailand Nursing Council	การสร้างความชัดเจนให้แก่วิชาชีพพยาบาล และการกำหนดบทบาทของการปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพพยาบาลให้ชัดเจน

Code	ข้อความ	การตีความ
	(เธอเป็นผู้นำในการจัดทำร่างพระราชบัญญัติการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งแรกของสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย)	
EV2 Developing	<p>1. Her performance in every capacity has been vital in enhancing the development of the nursing and midwifery profession in Thailand. (ความสามารถของเธอเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในประเทศไทย)</p> <p>2. Organize numerous kinds of social development activities, being particularly active in the development of democracy for local people and working on projects aimed at developing community well-being, women's status and occupational development. (จัดทำกิจกรรมการพัฒนาทางสังคมในรูปแบบต่างๆ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยสำหรับประชาชนในท้องถิ่นและการทำงานในโครงการที่มุ่งพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของสตรี สถานภาพสตรีและการพัฒนาอาชีพ)</p>	<p>1. เป็นผู้พัฒนาวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย</p> <p>2. เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมในรูปแบบต่างๆ มากมาย เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของสตรีในประเทศไทย</p>
EA2 Tools	<p>1. She has also created a semi extramural articulated program for capacity building of the RNs. (เธอได้จัดสร้างระบบการศึกษา โปรแกรมสำหรับสร้างพยาบาลวิชาชีพ)</p>	<p>1. โปรแกรมการศึกษาเป็นเครื่องมือในการให้ความรู้สำหรับผู้ที่ต้องการเป็นพยาบาลวิชาชีพ</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	<p>2. The first textbook on nursing administration authored by Associate Professor Dr.Thavilab become a classical textbook and has been used extensively.</p> <p>(ตำราทางการบริหารการพยาบาลเล่มแรกที่ได้ประพันธ์ของ ดร.วิเชียร ทวีลาภ ได้กลายมาเป็นตำราที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง)</p>	<p>2. ตำราทางการพยาบาล เป็นเครื่องมือทางด้านวิชาการ</p>
<p>EG5 Course correction</p>	<p>she also initiated the first master's program in clinical nursing to prepare advanced practice nurses. This initiative was adopted as an exemplar model for designing master's program in nursing in all universities throughout Thailand.</p> <p>(เธอยังได้ริเริ่ม โครงการปริญญาโทสาขา การพยาบาลทางคลินิกแห่งแรกเพื่อเตรียมพยาบาลฝึกปฏิบัติขั้นสูง ความคิดริเริ่มนี้ถูกนำมาใช้เป็นรูปแบบแบบตัวอย่างสำหรับการออกแบบ โปรแกรมปริญญาโทในสาขา การพยาบาลในทุกมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ)</p>	<p>ได้ริเริ่มหลักสูตรการศึกษาต่อออกทางการพยาบาล โดยเป็นหลักสูตรปริญญาโท และหลักสูตรพยาบาลขั้นสูง (APN)</p>
<p>EV4 Build clear EA7 Right skill</p>	<p>The nursing administrative system has also developed to include a structure of organization as well as the job descriptions of nurse executives at all levels.</p> <p>(ระบบการบริหารงานพยาบาลได้พัฒนาขึ้น รวมถึงโครงสร้างขององค์กรตลอดจน คำอธิบายลักษณะงานของผู้บริหารระดับสูงทุกระดับ)</p>	<p>การสร้างความชัดเจนให้แก่วิชาชีพพยาบาล การกำหนดบทบาทของ การปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพพยาบาลให้ชัดเจน การอธิบายลักษณะงาน เป็นการกำหนดทักษะของผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EG5 Course correction	Associate Professor Dr. Thavilab worked collaboratively with the Nursing Division, Ministry of Public Health, to develop short course training in nursing administration. (รองศาสตราจารย์ ดร. Thavilab ทำงานร่วมกับกองการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมระยะสั้นในหลักสูตรการบริหารการพยาบาล)	ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่พยาบาล
EV1 Vision EV2 Developing	has long been admired for her vision in professional development at both the national and international levels. (ได้รับการชื่นชมวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติมาอย่างยาวนาน)	ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้พัฒนาวิชาชีพพยาบาล
EV5 Mutual goals	She has also worked with Dr. Vunvilai Chandraba in organizing a number of National Nursing Conferences and their resolutions have been accepted as guidelines in formulating nursing and service police policies thereafter. (นอกจากนี้เธอยังได้ทำงานร่วมกับ ดร.วรรณวิไล จันทราภา ในการจัดการประชุมพยาบาลแห่งชาติและมติของพวกเขาได้รับการยอมรับเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการพยาบาลและนโยบายการบริการตำรวจหลังจากนั้น)	เธอและเพื่อนร่วมงานทำงาน โดยมองเห็นเป้าหมายร่วมกันด้านนโยบายการพยาบาล

สรุปได้ว่า รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ทวีลาภ มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 9 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการพัฒนา การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การสร้างความชัดเจน การมีเป้าหมายเดียวกัน เครื่องมือ ทักษะที่เหมาะสม การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้พัฒนาวิชาชีพพยาบาลในประเทศ พัฒนาการศึกษ ซึ่งเป็นการวางรากฐานของวิชาชีพ อีกทั้งริเริ่มหลักสูตรการศึกษาต่อยอดทางการพยาบาล โดยเป็นหลักสูตรปริญญาโท และหลักสูตรพยาบาลชั้นสูง (APN) กำหนดบทบาทของการปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพพยาบาลให้ชัดเจน

4) Dr. Vanvilai Chandrabha (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2545)

ดร.วรรณวิไล จันทร์ภา เป็นผู้นำในการพัฒนาระบบสุขภาพการปรับปรุงการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพและการส่งเสริมวิชาชีพไม่เพียง แต่ในประเทศไทย แต่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เธอเป็นพยาบาลคนที่สองในประเทศไทยและเป็นคนแรกจากกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยพิตส์เบิร์กประเทศสหรัฐอเมริกา ตลอดการบริการของเธอในฐานะนักวิชาการด้านการศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลและในฐานะผู้อำนวยการกองการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขเธอยังคงรักษาเจตนารมณ์ของการพัฒนามาตรฐานการดูแลในระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ความพยายามเหล่านี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพในการให้บริการด้านสุขภาพของประเทศ

Code	ข้อความ	การตีความ
EV2 Developing	She has maintained the firm intention of developing the standard of care at the primary, secondary and tertiary levels; these efforts have been instrumental in improving the levels of efficiency in the health services of our country. (เธอยังรักษาความมุ่งมั่นในการพัฒนา มาตรฐานการดูแลในระดับปฐมภูมิ, ทุติยภูมิและตติยภูมิ ความพยายามเหล่านี้ เป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับ ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านสุขภาพ ของประเทศ ของเรา)	ได้ทำการพัฒนามาตรฐานการดูแลผู้ป่วยใน ทุกระดับการบริการ เป็นการพัฒนาคุณภาพ การให้บริการทางด้านสุขภาพของประเทศ

Code	ข้อความ	การตีความ
EA2 Tools	<p>improved quality of service at the primary care level by initiating the project for the Best Practice Model for a Community Hospital.</p> <p>(ปรับปรุงคุณภาพการบริการในระดับปฐมภูมิด้วยการริเริ่ม โครงการรูปแบบตัวอย่าง ในการปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับโรงพยาบาลชุมชน)</p> <p>The model including the guidelines for improving administration and management, nursing practice guidelines and capacity building for nursing personnel.</p> <p>(รูปแบบรวมถึงแนวทางการปรับปรุงการบริหารและการจัดการแนวทางการปฏิบัติงานการพยาบาลและการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาล)</p>	<p>พัฒนาเครื่องมือ (best practice model) สำหรับเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในชุมชน</p>
EV5 Mutual goals EP3 Training	<p>She co-operated with university educational institutes to establish a nurse practitioner training program to enhance performance capacity.</p> <p>(เธอได้ร่วมกับสถาบันการศึกษาของมหาวิทยาลัยในการจัดตั้งโปรแกรมการฝึกอบรมผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน)</p>	<p>มองเห็นเป้าหมายร่วมกันกับสถานศึกษาในการจัดโปรแกรมการฝึกอบรม</p>
EP5 Facilitation EA6-7 Right people, Right skill	<p>Dr. Chandrabha has established a system for Infectious Control in Hospitals and also developed the Quality Assurance Program in Nursing Care for the MOH hospitals. She worked collaboratively with the Faculty of</p>	<p>ได้มีบทบาทในการช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการตั้งระบบควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล และการจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่ผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาล</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	<p>Nursing in universities to develop short courses training for nurse administrators.</p> <p>This facilitated the improvement of management skills of nurse administrators.</p> <p>(ดร.วรรณวิไล ได้จัดตั้งระบบการควบคุมการติดเชื้ในโรงพยาบาลและยังได้พัฒนาโครงการการประกันคุณภาพในการพยาบาลสำหรับโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เธอทำงานร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ในมหาวิทยาลัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นแก่ผู้บริหารทางการพยาบาล ช่วยให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้มีการปรับปรุงทักษะด้านการบริหารจัดการ)</p>	<p>ได้มีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง</p>
<p>EG5 Course correction EP5 Facilitation</p>	<p>Dr.Chandrabha also had a crucial role in the development of nursing education in Thailand, She co-operated with others nurse leaders in upgrading nursing education under ministry of Public Health to revise its curriculum from the diploma program to follow a four-year program equivalent to a university program successfully. She was invited to join the team to establish a two-year articulation program for nurse teachers at Chulalongkom University.</p> <p>This facilitated nurse teachers in the Ministry of Public Health to meet the requirements for teaching in the Bachelor's program in nursing.</p> <p>She was also invited to join the founder team to establish the Faculty of Nursing, KhonKaen University.</p>	<p>ได้ปรับปรุงการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยทำการทบทวนหลักสูตรจากหลักสูตรประกาศนียบัตรไปเป็นหลักสูตร 4 ปี และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ครูพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับการเรียนการสอนใน โปรแกรมปริญญาตรีในสาขาการพยาบาล</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	<p>(ดร.วรรณวิไล ยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนด้านการพยาบาลในประเทศไทย โดยได้ร่วมกับผู้นำทางการพยาบาลอื่นๆ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยทำการทบทวนหลักสูตรจากหลักสูตรประกาศนียบัตรไปเป็นหลักสูตร 4 ปี โปรแกรมเทียบเท่ากับโปรแกรมของมหาวิทยาลัย เธอได้รับเชิญให้เข้าร่วมทีมเพื่อจัดโครงการสองปีสำหรับครูพยาบาลที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การอำนวยความสะดวกให้แก่ครูพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับการเรียนการสอนในโปรแกรมปริญญาตรีในสาขาการพยาบาล นอกจากนี้ยังได้รับเชิญให้เข้าร่วมทีมผู้ก่อตั้งเพื่อจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น)</p>	
EP5 Facilitation	<p>Dr.Chandrabha conducted a feasibility study for distance learning for nurses. Based on her findings, the program was established and, to date, more than six thousand nurses, many from remote rural areas, have graduated with the Bachelor Degree in Nursing.</p> <p>(ดร.วรรณวิไล ได้ทำการศึกษาความเป็นไปได้ในการศึกษาทางไกลสำหรับพยาบาล จากผลการวิจัยของเธอ โปรแกรมได้รับการจัดตั้งขึ้นและจนถึงปัจจุบันมีพยาบาลกว่า 6 พันคนจากชนบทห่างไกลจบการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการพยาบาล)</p>	<p>เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการศึกษาทางไกลให้แก่ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อด้านการพยาบาล</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EA2 Tools	<p>She has authored 7 chapters in requirement textbooks for Nursing Program, Sukhothai-thamathirat Open University, in variety of subjects i.e. Concept and Process in Nursing, Pediatric Nursing and Community Health Nursing. These textbook have been used as principle learning materials for nursing students throughout the country.</p> <p>(เธอได้เขียนบท 7 บทในตำราเรียนที่จำเป็นสำหรับการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชในหลากหลายสาขาวิชา ได้แก่ แนวคิดและกระบวนการพยาบาลการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์และการพยาบาลสาธารณสุขชุมชน ตำราเหล่านี้ได้ถูกนำมาใช้เป็นส่วนการเรียนรู้หลักการสำหรับนักศึกษาพยาบาลทั่วประเทศ)</p>	<p>ตำราเรียน ถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา</p>
EP4 Teach	<p>With her lengthy experience and expertise, Dr. Chandrabha was invited by WHO to serve as a technical advisor for nursing development in various countries in South East Asia.</p> <p>(ด้วยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่ยาวนานของเธอ ดร.วรรณวิไล ได้รับเชิญจาก WHO ให้เป็นที่ปรึกษาด้านเทคนิคด้านการพัฒนาด้านการพยาบาลในหลายประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้)</p>	<p>เป็นผู้สอนให้แก่พยาบาลวิชาชีพในประเทศอื่นๆ</p>

สรุปได้ว่า ดร.วรรณวิไล จันทราภา มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัล สมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนี 7 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีความสามารถในการพัฒนา การมีเป้าหมายเดียวกัน เครื่องมือ วิธีการทางการทำงาน การฝึกอบรม การเป็นพี่เลี้ยง /การอำนวยความสะดวก และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้ที่ได้พัฒนามาตรฐานการดูแลผู้ป่วยในทุกระดับการบริการ เป็นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางด้านสุขภาพของประเทศซึ่งครอบคลุมทั้งด้านเครื่องมือ วิธีการทางการทำงาน การฝึกอบรม การเป็นพี่เลี้ยง/การอำนวยความสะดวก และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร ยิ่งเฉพาะระบบควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นการพัฒนาระบบวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่หลายประเทศในภูมิภาค

5) Dr. Sulochana Krishnan (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2546)

Dr. Sulochana Krishnan เป็นผู้นำทางการพยาบาลที่มีชื่อเสียงซึ่งอยู่ในลำดับต้นๆ ของวิชาชีพการพยาบาลในอินเดีย เธอเป็นแรงบันดาลใจให้กับวิชาชีพด้านสุขภาพในประเทศของเธอด้วยสติปัญญา วิสัยทัศน์และความกล้าหาญ เธอจบการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านเคมีจากมหาวิทยาลัย Queen Mary's University, Madras, Chennai จากนั้นก็เรียนในวิทยาลัยการพยาบาลมหาวิทยาลัยเดลี ซึ่งเธอได้รับปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิตเกียรตินิยมและปริญญาวิทยาศาสตรใน ปี พ.ศ. 2504 เธอเป็นพยาบาลอินเดียคนแรกที่ได้รับปริญญาเอกเมื่อจบการศึกษาจาก Teacher's College มหาวิทยาลัยโคลัมเบีย

Dr. Krishnan ได้อุทิศชีวิตการทำงานของเธอในการปรับปรุงการดูแลสุขภาพ โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของการศึกษาการพยาบาลบริการและการวิจัย เธอได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการพยาบาลที่โดดเด่นในอินเดียและต่างประเทศ

Code	ข้อความ	การตีความ
EG3 Energy	1. Dr. Krishnan has devoted her working life to improving health care by promoting the advancement of nursing education, service and research. (ดร.สุโลชนา ได้อุทิศชีวิตการทำงานของเธอเพื่อที่จะปรับปรุงการดูแลสุขภาพโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของการศึกษาพยาบาล, บริการและการวิจัย)	1.การอุทิศตนเองในการทำงาน ต้องอาศัยการทุ่มเทแรงกายแรงใจและพลังกำลังเป็นอย่างมาก เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

Code	ข้อความ	การตีความ
	<p>2. Dr. Krishnan's efforts in solving the country's population problem has been obvious. She planned and conducted training courses in birth planning services for middle and grassroot workers.</p> <p>(ดร.สุ โลชณา ได้มีความพยายามในการแก้ปัญหาประชากรของประเทศอย่างชัดเจน เธอวางแผนและดำเนินการอบรมหลักสูตรในการวางแผนการคลอดสำหรับแรงงานระดับกลางและระดับรากหญ้า)</p>	<p>2. ใช้พลังกายพลังใจในการพยายามแก้ไข ปัญหาประชากรของประเทศ</p>
<p>EP4 Teach</p>	<p>Dr.Krishnan has taught in all programmes levels offered at the R.A.K college</p> <p>(ดร.สุ โลชณา ได้สอนในทุกกระดับหลักสูตรที่เสนอในวิทยาลัย R.A.K)</p>	<p>เป็นผู้สอน</p>
<p>EG5 Course correction</p>	<p>Through her initiatives, basic nursing curriculum has been revised and updated, the first doctoral programmer in nursing established.</p> <p>(จากการริเริ่มของเธอหลักสูตรการพยาบาลขั้นพื้นฐานได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัย และหลักสูตรปริญญาเอกด้านการพยาบาลได้จัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรก)</p>	<p>เป็นผู้ปรับปรุงหลักสูตรการพยาบาลพื้นฐานให้ทันสมัย และจัดตั้งหลักสูตรปริญญาเอก</p>
<p>EV1 Vision</p>	<p>She is well recognized as the leader in nursing research. With her vision, the first nursing research course was introduced in the nursing curriculum.</p>	<p>การวิจัย เป็นพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพต่อไปในอนาคต ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไปถึงอนาคตจะให้ความสำคัญในการทำวิจัย</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	(เธอเป็นที่รู้จักดีในฐานะผู้นำด้านการวิจัยทางการพยาบาล ด้วยวิสัยทัศน์ของเธอ หลักสูตรการวิจัยทางการพยาบาลเป็นครั้งแรกได้นำมาแนะนำในหลักสูตรการพยาบาล)	
EP3 Training	To improve the quality of nursing care in the country Dr. Krishnanhas organized and conducted continuing education courses for nurses, midwives and other health workers. Workshops, seminars and refresher courses have been presented for staff nurses, administrators and educators. (เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการพยาบาลในประเทศ Dr. Krishnan ได้จัดและดำเนินหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องสำหรับพยาบาล ผดุงครรภ์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่น ๆ ได้มีการจัดเวิร์คช็อปสัมมนาและหลักสูตรฟื้นฟูเพื่อให้บุคลากรพยาบาลผู้บริหารและนักการศึกษา)	เป็นผู้ทำการฝึกอบรมให้แก่พยาบาลผดุงครรภ์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อเพิ่มคุณภาพการพยาบาลในประเทศ
EA2 Tools	The textbook on “Foundation of Nursing” she served as an editor has been published and widely used in nursing institutions. (ตำราที่“มูลนิธิพยาบาล” เธอทำหน้าที่เป็นบรรณาธิการได้รับการเผยแพร่และนำมาใช้ในสถาบันการศึกษาพยาบาลกันอย่างแพร่หลาย)	ตำรา คือเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

Code	ข้อความ	การตีความ
EG5 Course correction	<p>She also assisted in developing curricula and training materials on birth planning methods for the training of different cadres of paramedical health workers</p> <p>(นอกจากนี้เธอยังได้ช่วยในการพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีวางแผนการคลอดสำหรับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่แตกต่างกัน)</p>	<p>เป็นผู้พัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีวางแผนการคลอดสำหรับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุข</p>
EG3 Energy	<p>Dr. Krishnanhas demonstrated her courage in organizing relief operation and health service during flood in Nazafgarh. In addition, she also has organized health service and conducted home nursing and training courses during Indo-Pak war.</p> <p>(ดร.สุ โลชนาแสดงให้เห็นถึงความกล้าหาญของเธอในการจัดกิจกรรมบรรเทาทุกข์และการบริการด้านสุขภาพในช่วงน้ำท่วมใน Nazafgarh นอกจากนี้เธอยังได้จัดบริการด้านสุขภาพและจัดหลักสูตรการพยาบาลและการฝึกอบรมในบ้านในช่วงสงครามอินโดแพค)</p>	<p>การจัดกิจกรรมบรรเทาทุกข์สำหรับผู้ประสบภัยน้ำท่วม ต้องอาศัยการทุ่มเทพลังกำลังเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถช่วยเหลือผู้ที่กำลังตกอยู่ในความทุกข์ยากลำบาก ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งการจัดการฝึกอบรมในช่วงสงคราม ต้องใช้ความเสียสละและใช้ร่างกายแรงใจเป็นอย่างมาก</p>
EP5 Teach	<p>Dr. Krishnan is continuing to offer her research and academic skills to the nursing community where she is active as lecturer and keynote speaker at seminars and conferences as well as supervisor for doctoral students conducting dissertations.</p>	<p>รับบทบาทด้านการสอนการทำวิจัยให้แก่ชุมชนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	(ดร.สุ โลชนายังคงให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัยและการศึกษาต่อชุมชนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเธอได้มีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรและวิทยากรในการสัมมนาและการประชุมเช่นเดียวกับหัวหน้างานสำหรับนักศึกษาปริญญาเอกที่ทำวิทยานิพนธ์)	

สรุปได้ว่า ดร.สุ โลชนา มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 7 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ เครื่องมือ การฝึกอบรม การสอน การเป็นพี่เลี้ยง /การอำนวยความสะดวก การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ การพัฒนางานวิจัย เป็นพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพต่อไปในอนาคต ด้วยการมีวิสัยทัศน์ไปถึงอนาคตจะให้ความสำคัญในการทำวิจัย อีกทั้งเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีวางแผนการคลอดสำหรับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและเป็นผู้ที่ได้อุทิศตนเองในการทำงาน ต้องอาศัยการทุ่มเทแรงกายแรงใจและพลังกำลังเป็นอย่างมาก เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

6) Ms. Hiroko Minami (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2547)

ศาสตราจารย์ดร. ฮิโรโกะ มินามิ เป็นผู้นำทางการพยาบาลที่มีชื่อเสียงของญี่ปุ่นที่ทำงานอย่างขยันหมั่นเพียรในการพัฒนาด้านการพยาบาลในญี่ปุ่นรวมทั้งการศึกษาระบบบริการและการวิจัยมานานกว่า 30 ปี ศาสตราจารย์ดร. ฮิโรโกะมินามิ ได้รับการศึกษาพยาบาลพื้นฐานจากมหาวิทยาลัย Kochi Woman's University ประเทศญี่ปุ่น และจบการศึกษาปริญญาโทด้านสาธารณสุขจากมหาวิทยาลัยฮิบรู อิสราเอลและปริญญาเอกด้านการพยาบาลจากมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียซานฟรานซิสโก

Code	ข้อความ	การตีความ
EA4 Business methodologies	Contributing to the development of policies relating to health and nursing education. (มีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายเกี่ยวกับการศึกษาด้านสุขภาพและการพยาบาล)	การพัฒนานโยบายเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการทางธุรกิจ
EV5 Mutual goals EP5 Facilitation	She successfully organized the volunteers nurses from various organizations throughout the country, which was fully in service within 6 days, to provide care at the site.	ได้ทำให้พยาบาลอาสาสมัครจากทั่วประเทศเห็นเป้าหมายเดียวกันในการอาสาช่วยเหลือผู้ประสบภัย

Code	ข้อความ	การตีความ
	(เธอประสบความสำเร็จในการจัดพยาบาลอาสาสมัครจากหน่วยงานต่างๆทั่วประเทศซึ่งได้รับการบริการครบถ้วนภายใน 6 วันเพื่อดูแลสถานที่)	
EV2 Developing	1. She has synthesized her experience into scientific knowledge, which contributed to the development of disaster nursing as a discipline. (เธอได้สังเคราะห์ประสบการณ์ของเธอไปสู่ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาของพยาบาลภัยพิบัติเป็นสาขาวิชาชีพ)	1.เป็นผู้พัฒนาสาขาวิชาชีพโดยใช้ประสบการณ์ของตนเองที่มี
	2. Dr. Minami's initiative has developed a project for the establishment of 9000 nursing stations for such purpose in Japan's nationwide communities. (ความคิดริเริ่มของดร. มินามิ ได้มีการจัดทำโครงการจัดตั้งสถานพยาบาล 9000 แห่งเพื่อจุดประสงค์ดังกล่าวในชุมชนทั่วประเทศญี่ปุ่น)	2.การจัดตั้งสถานพยาบาล เป็นการพัฒนาระบบการให้บริการด้านสุขภาพแก่ชุมชน
EV3 Vision of the future	Dr. Hiroko Minami and her team at College of Nursing and Art Science, Hyogo have developed a Nursing Research Center on the Development of Community Care, which incorporated disaster nursing as one area of concentration. (ดร. ฮิโรโกะและทีมงานของเธอที่วิทยาลัยพยาบาลและศิลปศาสตร์ Hyogo ได้พัฒนาศูนย์การวิจัยด้านการพยาบาลเกี่ยวกับการ	เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต มองว่าการวิจัยมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการดูแลสุขภาพในอนาคตได้

Code	ข้อความ	การตีความ
	พัฒนาระบบการดูแลของชุมชนซึ่งได้รวมการพยาบาลด้านกึ่งพิบัติไว้เป็นส่วนหนึ่ง)	
EA1 Innovation	Dr. Hiroko Minami has initiated distinguished nursing care delivery models in Japan, which have been made the major impacts on people's health. (ดร. ฮิโรโกะ ได้ริเริ่มโมเดลการให้บริการการพยาบาลที่โดดเด่นในญี่ปุ่นซึ่งมีผลกระทบสำคัญต่อสุขภาพของประชาชน)	รูปแบบการให้บริการพยาบาล เป็นการสร้างนวัตกรรมทำให้บริการทางสุขภาพแบบใหม่
EP5 Facilitation EA1 Innovation	The initiations of home palliative care in which nurses can assist the patients who wish to die at home. (การเริ่มต้นของการดูแลแบบประคับประคองในบ้านซึ่งพยาบาลสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยที่ต้องการจะตายที่บ้านได้)	การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะเสียชีวิตที่บ้าน โดยเริ่มโครงการการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง นับเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกได้อย่างมาก
EG5 Course correction EA7 Right skill	The establishment and popularizing Certified Nurse Specialist and Certified Expert Nurse Credential System, in which nurse specialists, and nurse experts have been certified and effectively serve at major health care facilities in the country. In addition, many nurse specialist programs have been developed. (การจัดตั้งและการให้ความสำคัญแก่พยาบาลเฉพาะทางที่ผ่านการรับรองและระบบการรับรองผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล ซึ่งพยาบาลเฉพาะทางและผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลได้รับการรับรองและให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพที่สถานบริการการดูแลสุขภาพรายใหญ่ในประเทศ นอกจากนี้ยังได้มีการพัฒนา	เธอได้จัดตั้งโปรแกรมพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลขึ้นหลายแห่ง และให้ความสำคัญกับทักษะเฉพาะทางเป็นอย่างมาก

Code	ข้อความ	การตีความ
	โปรแกรมผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลหลายแห่ง)	
EG3 Energy	<p>Professor Dr. Hiroko Minami has been dedicated herself for more than 30 years to the development and enhancement of the nursing education standard and the quality of nursing education programs</p> <p>(ศาสตราจารย์ดร. ฮิโรโกะ ได้อุทิศตัวเองมานานกว่า 30 ปีในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษาด้านการพยาบาลและคุณภาพของโปรแกรมการศึกษาการพยาบาล)</p>	เป็นผู้ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานมาเป็นเวลายาวนาน
EG5 Course correction	<p>She has contributed to the establishment of the first doctoral program of nursing science in Japan in 1988, and the first doctoral program in psychiatric and mental health nursing in 1997.</p> <p>(เธอได้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งหลักสูตรปริญญาเอกด้านวิทยาศาสตร์การพยาบาลแห่งแรกในประเทศญี่ปุ่น ในปี พ.ศ.2531 และเป็นหลักสูตรปริญญาเอกด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชแห่งแรกในปี 2540)</p>	จัดตั้งหลักสูตรปริญญาเอกด้านวิทยาศาสตร์การพยาบาล และด้านการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชแห่งแรกในประเทศญี่ปุ่น
EP3 Training	<p>Under her leadership numerous short course trainings and seminars for nurses.</p> <p>(หลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นและการจัดสัมมนาสำหรับพยาบาลเกิดขึ้นมากมายภายใต้การนำของเธอ)</p>	เป็นผู้ฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่พยาบาลอย่างมากมาย

Code	ข้อความ	การตีความ
EV3 Vision of the future	Dr. Minami has provided opportunity for Asian nurses to work collaboratively to evaluate working condition and welfare for nurses, exchange information, and set the vision for the future. (ดร. มินามิ ได้ให้โอกาสสำหรับพยาบาลในเอเชียที่จะทำงานร่วมกันเพื่อประเมินสภาพและสวัสดิการสำหรับพยาบาล, การแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน และกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต)	เป็นผู้ที่เล็งเห็นถึงอนาคต โดยมองเห็นโอกาสที่จะให้พยาบาลในเอเชียได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน

สรุปได้ว่า ศาสตราจารย์ ดร. อิโรโกะ มินามิ มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 10 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีความสามารถในการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การมีเป้าหมายเดียวกัน นวัตกรรม วิธีการทางการทำงาน ทักษะที่เหมาะสม การฝึกอบรม การเป็นพี่เลี้ยง /การอำนวยความสะดวก การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบคือ เป็นผู้อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ สามารถทำให้พยาบาลอาสาสมัครจากทั่วประเทศเห็นเป้าหมายเดียวกันในการอาสาช่วยเหลือผู้ประสบภัย อีกทั้งมีความโดดเด่นในการสร้างโครงการการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง การริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกได้อย่างมาก รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรด้านการศึกษาในประเทศญี่ปุ่นอีกด้วย

7) Ms. Akhtar Banu (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2548)

เป็นผู้นำทางการพยาบาลที่มีชื่อเสียงในบังคลาเทศ เธอได้ทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อความก้าวหน้าด้านการพยาบาลในบังคลาเทศจากการศึกษาการบริการและการจัดการ นางสาวอัคร์ บานู ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานพยาบาลของเธอจาก Dhaka Medical College Hospital เธอได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตพยาบาลในโรงเรียนพยาบาลและการบริหารโรงพยาบาลจากประเทศนิวซีแลนด์และได้รับปริญญาตรีและปริญญาโทสาขาการพยาบาลจากมหาวิทยาลัยบอสตันสหรัฐอเมริกาเธอเป็นพยาบาลที่บังคลาเทศเป็นคนแรกที่ได้รับปริญญาโท

Code	ข้อความ	การตีความ
EG3 Energy	<p>1. Miss Akhtar Banu has dedicated herself throughout her working life for the development and enhancement of nursing standard and improvement of the quality of nursing for the benefit of the people. (นางสาวอักhtar อุทิศตนตลอดชีวิตการทำงานในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการพยาบาลและปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน)</p> <p>2. Through these efforts, the acute shortage of nurses in the country was reduced. (ในความพยายามนี้, ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างกะทันหันในประเทศก็ลดลง)</p> <p>3. Miss Akhtar Banu, has devoted her working life to improve the quality of nursing care through collaboration with nursing schools (นางสาวอักhtar ได้อุทิศชีวิตในการทำงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล โดยร่วมมือกับโรงเรียนพยาบาล)</p>	<p>1. อุทิศตนเองในการทำงานเพื่อประเทศเป็นเวลายาวนาน ต้องใช้พลังร่างกายแรงใจเป็นอย่างมาก</p> <p>2. การแก้ไขปัญหาพยาบาลขาดแคลน ไม่สามารถทำได้โดยง่าย ต้องอาศัยความอดทน ทุ่มเท และความพยายามเป็นอย่างมาก</p> <p>3. เธอมีพลังในการทำงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล</p>
EA5 Structure	<p>She initiated and pioneered in the establishment of Bangladesh Nurses Association and has been working collaboratively with Bangladesh Nursing Council, International Council of Nurses as well as Commonwealth Nurses Federation for the development of nursing, nationally and internationally, (เธอเริ่มต้นและเป็นหัวหอกในการจัดตั้งสมาคมพยาบาลบังกลาเทศและได้ทำงานร่วมกับสภาพยาบาลบังกลาเทศ สภาระหว่าง</p>	<p>จัดตั้งสมาคมพยาบาล เป็นการจัดโครงสร้างระบบงานของพยาบาลในประเทศ</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	ประเทศของพยาบาลเช่นเดียวกับสหพันธรัฐ พยาบาลเครื่องจักรภพสำหรับการพัฒนา พยาบาลในระดับประเทศและระดับนา ชาติ.)	
EA6 Right people	Miss Akhtar Banu was able to successfully solve the problem of acute shortage of nurses in her country. (นางสาวอักตาร์ ได้ประสบความสำเร็จใน การแก้ปัญหาการขาดแคลนเตียงพลันของ พยาบาลในประเทศของตน)	สามารถจัดหาคนที่เหมาะสมมา ปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาด แคลนพยาบาลได้
EV3 Vision of the future	Miss Akhtar Banu, along with her colleagues, opened and developed two nursing schools. (นางสาว Akhtar Banuพร้อมกับเพื่อนร่วมงาน ของเธอได้เปิดและพัฒนา โรงเรียนพยาบาลขึ้น สองแห่ง)	มองเห็นว่าการพยาบาลเป็นเรื่องสำคัญใน อนาคต จึงได้จัดตั้ง โรงเรียนพยาบาลขึ้น
EV6 A vision of change	Because of the cultural barrier and social stigma, it was not acceptable for women to work outside their homes and thus, the enrollment of nursing students into the newly started schools was extremely difficult. (เนื่องจากอุปสรรคทางวัฒนธรรมและความ อับคทางสังคมจึงเป็นที่ยอมรับไม่ได้สำหรับ ผู้หญิงที่จะทำงานนอกบ้านดังนั้นการ ลงทะเบียนเรียนของนักเรียนพยาบาลใน โรงเรียนที่เพิ่งเริ่มเรียนเป็นเรื่องยากมาก)	เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง จึง ได้ให้ความสำคัญเรื่องการเรียนพยาบาล เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงข้อจำกัด ทางด้านสังคมได้

Code	ข้อความ	การตีความ
EP4 Teach EP5 Facilitation	<p>1. Miss Banu and a group of senior nurses went to girl's schools and homes throughout the country giving lectures, talking to the girls, teachers and parents about nursing and the needs for the country.</p> <p>(นางสาวอักทาร์ และกลุ่มพยาบาลอาวุโส ได้ไปโรงเรียนสตรีและที่อยู่อาศัยของเด็กผู้หญิงทั่วประเทศเพื่อบรรยายและทำการพูดคุยกับเด็กผู้หญิง ครูและผู้ปกครองเกี่ยวกับการพยาบาลและความต้องการของประเทศ)</p> <p>2. Miss Akhtar Banu was invited by WHO South East Asia Regional Office to work as a nurse consultant to the Government of Nepal, particularly in terms of education and evaluation of nursing institutes, which had great impact on the development of nursing profession in that country.</p> <p>(นางสาวอักทาร์ ได้รับเชิญจากสำนักงานภูมิภาค WHO เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในการทำงานเป็นที่ปรึกษาด้านการพยาบาลให้แก่รัฐบาลของประเทศเนปาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของการศึกษาและการประเมินผลของสถาบันการพยาบาลซึ่งมีผลกระทบที่ดีในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลในประเทศนั้น)</p>	<p>1. เป็นผู้สอนให้ความรู้ด้านการพยาบาลแก่เด็กผู้หญิง ครู และผู้ปกครองทั่วประเทศ</p> <p>2. รับบทบาทในการทำงานเป็นที่ปรึกษาด้านการพยาบาลให้แก่รัฐบาลของประเทศเนปาล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่วิชาชีพพยาบาลในประเทศเนปาล</p>
EG5 Course correction	<p>The training programs for nurse teachers developed by Miss Banu were supported by the World Health Organization and were implemented to increase the number of nurse teachers in all nursing schools.</p>	<p>เป็นผู้พัฒนาหลักสูตรสำหรับครูพยาบาล</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	(โปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับครูพยาบาลที่พัฒนาโดยนางสาวนุสรณ์ได้รับการสนับสนุนจากองค์การอนามัยโลกและมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนครูพยาบาลในโรงเรียนพยาบาลทุกแห่ง)	
EG5 Course correction	<p>1. Miss Banu served as a focal point, working collaboratively with Adelaide University, Australia, to start Bangladesh's first Master Program in Nursing (นางสาวอัคร์ ทำหน้าที่เป็นจุดโฟกัสทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยเอดิเลดประเทศออสเตรเลียเพื่อเริ่มต้นหลักสูตรปริญญาโทด้านการพยาบาลของบังคลาเทศ)</p> <p>2. Nursing techniques had been updated. New concepts such as holistic nursing care, management, teamwork, and nurse-patient relationship had greatly contributed not only to the improvement of nursing services, but also the status of the nursing profession. (เทคนิคการพยาบาลได้รับการปรับปรุงแนวคิดใหม่ๆ เช่นการดูแลแบบองค์รวม การจัดการการทำงานเป็นทีมและความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยมีส่วนร่วมอย่างมากไม่เพียงแต่ในการปรับปรุงการให้บริการทางการพยาบาล แต่ยังรวมถึงสถานะของวิชาชีพการพยาบาล)</p>	<p>1. ได้ทำงานเพื่อเริ่มต้นหลักสูตรปริญญาโทด้านการพยาบาลของบังคลาเทศ</p> <p>2. ได้ทำการปรับปรุงเทคนิคและแนวคิดการพยาบาลแบบใหม่ๆ</p>
EG4 Communication	She has published important academic papers and textbooks on nursing education and services, such as Roles and Responsibilities of	เป็นผู้เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการที่สำคัญให้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพ

Code	ข้อความ	การตีความ
	<p>Nurse in Giving Primary Health Care Services, as mentioned earlier, Methods of Resuscitation and Life Saving, Prevention and Care of Drug Addiction/Dependence, and many more.</p> <p>(เธอได้เผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่สำคัญและตำราเกี่ยวกับการศึกษาและบริการทาง การพยาบาลเช่นบทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลในการให้บริการด้านสุขภาพเบื้องต้นตามที่กล่าวมาก่อนหน้านี้วิธีการช่วยชีวิตและช่วยชีวิตการป้องกันและดูแล ยาเสพติด/การ ฟังพาและอื่นๆ)</p>	
EA2 Tools	<p>creating and implementing in-service education programs for staff nurses, supervisors and administrators.</p> <p>(การสร้างและการนำโปรแกรมการศึกษาใน บริการสำหรับพนักงานพยาบาล ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ไปใช้)</p>	สร้างโปรแกรมการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือ สำหรับพนักงานพยาบาลผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ไปใช้
EG1 Winning	<p>She successfully negotiated with the Government to raise the pay scale and the status of nurses.</p> <p>(เธอประสบความสำเร็จในการเจรจาต่อรองกับ รัฐบาลที่จะยกระดับค่าจ้างและสถานะของ พยาบาล)</p>	ได้รับชัยชนะในการเจรจาต่อรองกับรัฐบาล ด้านการยกระดับวิชาชีพ

ดังนั้นสรุปได้ว่า นางสาวอัครา บานู มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัล สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 11 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การมีวิสัยทัศน์ ของการเปลี่ยนแปลง เครื่องมือ โครงสร้าง คนที่เหมาะสม การสอน การเป็นที่เลื่อมใส /การอำนวยความสะดวก การมีชัยชนะ การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน การสื่อสารกับบุคคลอื่น และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้ที่วิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง จึงได้ให้ความสำคัญเรื่องการเรียนรู้พยาบาล เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงข้อจำกัดทางด้านสังคมได้ อีกทั้งยังเป็นผู้สอนให้ความรู้ด้านการพยาบาลแก่

เด็กผู้หญิง ครู และผู้ปกครองทั่วประเทศ โดยสามารถจัดตั้งสมาคมพยาบาล เป็นการจัดโครงสร้างระบบงานของพยาบาลในประเทศจนประสบความสำเร็จ

8) Mrs.Damjin Nyamkhuu (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2549)

Mrs.Damjin Nyamkhuu สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรการพยาบาลชั้นพื้นฐานของ National Medical University of Mongolia ต่อจากนั้นได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตด้านการจัดการการพยาบาลการศึกษา สาธารณสุขและประกาศนียบัตรชั้นสูงจากมหาวิทยาลัยรัสเซีย มหาวิทยาลัยโลมาลินคา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เธอได้รับปริญญาโทจากมหาวิทยาลัยแห่งชาติมองโกเลีย ปัจจุบันเธอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยการแพทย์ Sainshand ซึ่งเป็นสถาบันทางการแพทย์และการพยาบาลใน Domogobi Aimag (Eastern Gobi Province) ตั้งอยู่ในพื้นที่ภูมิทัศน์ที่แห้งแล้งซึ่งเป็นเรื่องยากสำหรับการใช้ชีวิตและการดูแลสุขภาพ เป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษาด้านการพยาบาลด้านสุขภาพและสวัสดิภาพของสตรีและประชากรทั่วไปของมองโกเลีย

Code	ข้อความ	การตีความ
EV2 Developing EP4 Teach	<p>Mrs. Damjin Nyamkhuu has greatly contributed to the development of nursing education in Mongolia. She has been working as a nursing educator at The Domogobi College of Nursing, and jointly teach, conduct researches and use the same laboratory rooms with Sainshand Medical College in educating physician and nurses to serve Mongolian health care delivery system.</p> <p>(Mrs.Damjin Nyamkhuu มีส่วนอย่างมากต่อการพัฒนาการศึกษาด้านการพยาบาลในประเทศมองโกเลีย เธอได้ทำงานเป็นอาจารย์พยาบาลที่วิทยาลัยการพยาบาล Domogobi และร่วมกันสอนการวิจัยและใช้ห้องปฏิบัติการเดียวกันกับวิทยาลัยการแพทย์ Sainshand เพื่อให้ความรู้แก่แพทย์และพยาบาลในการให้บริการระบบการดูแลสุขภาพแบบมองโกเลีย)</p>	<p>เป็นผู้พัฒนาด้านการศึกษาในประเทศมองโกเลีย และเธอเป็นผู้สอนให้ความรู้แก่นักศึกษาพยาบาลและแพทย์ด้านการให้บริการระบบดูแลสุขภาพ</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EG5 Course correction	The 2 year basic nursing program has upgraded to be the 4 year program leading to a Bachelor Degree of Nursing. (โปรแกรมการพยาบาลชั้นพื้นฐาน 2 ปีได้รับการยกระดับเป็นหลักสูตร 4 ปีขึ้นไปจนถึงระดับปริญญาตรีพยาบาล)	พัฒนาหลักสูตรการพยาบาลจาก 2 ปี เป็น 4 ปี
EA3 Technologies	is a leading institution that Mongolian nursing educators from all regions can update their knowledge and teaching pedagogies including distance education using televisions and internet. The improvement of nursing curriculum, and teaching-learning technology as mentioned above has contributed to the effectiveness of nursing education system which in turn, contributed to the health of Mongolia people. (เป็นสถาบันชั้นนำที่นักการศึกษาชาวมองโกเลียจากทั่วทุกภูมิภาคสามารถอัปเดตความรู้และการสอนการเรียนการสอนรวมถึงการศึกษาทางไกล โดยใช้โทรทัศน์และอินเทอร์เน็ต การปรับปรุงหลักสูตรการพยาบาลและเทคโนโลยีการเรียนการสอนตามที่กล่าวมาข้างต้นมีส่วนทำให้ประสิทธิผลของระบบการศึกษาของพยาบาล ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพของชาวมองโกเลีย)	ได้นำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเรียนการสอนสำหรับการศึกษาทางไกล และใช้ในการปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย
EG5 Course correction	has put much emphasis and efforts on the development of short course in-service training programs aiming to assist staff nurses in updating clinical knowledge in their specialization.	ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อช่วยเหลือพยาบาลประจำการในการปรับปรุงความรู้ทางคลินิก

Code	ข้อความ	การตีความ
	(ได้ให้ความสำคัญและความพยายามในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อช่วยเหลือพยาบาลประจำการในการปรับปรุงความรู้ทางคลินิกในความสัมพันธ์ของพวกเขา)	
EV4 Build clear	She also exercised her leadership to develop Code of Ethics for Nurses which, then, had been approved and announced for implementation by the Ministry of Health. (เธอยังได้ใช้ความเป็นผู้นำในการพัฒนาจรรยาบรรณของพยาบาลซึ่งได้รับการอนุมัติและประกาศใช้โดยกระทรวงสาธารณสุข)	ได้จัดทำจรรยาบรรณของพยาบาลและให้มีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการ
EV3 Vision of the future	initiated and stimulated professional development activities, particularly, nursing education and nursing personnel development in order to enhance nurses' contribution to quality health care. (ริเริ่มและกระตุ้นกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาด้านการพยาบาล และการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมของพยาบาลในการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพ)	เล็งเห็นความสำคัญของการพยาบาลในอนาคต และได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ที่จะเป็นรากฐานสำคัญ
EV6 A vision of change	With her entireness effort the status of nursing profession in Mongolia has changed to be an independence health profession instead of the former title, physician assistant. (ด้วยความพยายามที่รวดเร็วของเธอสถานะของวิชาชีพการพยาบาลในมองโกเลียได้	เป็นผู้ทำการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของวิชาชีพ จากเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือแพทย์ ให้กลายเป็นวิชาชีพพยาบาลเต็มตัว ซึ่งมีการทำงานอย่างอิสระ

Code	ข้อความ	การตีความ
	เปลี่ยนไปเป็นอาชีพด้านสุขภาพที่เป็นอิสระแทนที่จะเป็นแค่ผู้ช่วยแพทย์)	
EA2 Tools	<p>who is always updating her knowledge by continuing conducting research, writing textbooks and manuals, on “Nursing technology” “Attitude of Nurses” and “Public Health Nursing”, published and widely use as a textbook in nursing education institutions up until now.</p> <p>(เป็นผู้ที่มีการปรับปรุงความรู้ของเธออย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ โดยทำวิจัยเขียนตำราและคู่มือเรื่อง“เทคโนโลยีการพยาบาล” “ทัศนคติของพยาบาล” และ“พยาบาลสาธารณสุข” พิมพ์และใช้อย่างกว้างขวางว่าเป็นตำราเรียนในสถาบันการศึกษาพยาบาลจนถึงขณะนี้)</p>	ตำราและคู่มือ เป็นเครื่องมือทางด้านวิชาการ
EP5 Facilitation	<p>She has promoted the rural women’s health in providing healthy births by establishing prenatal facilities in every small town or “soum”.</p> <p>(เธอได้ให้ความสำคัญกับสุขภาพของสตรีในชนบทด้านการให้กำเนิดอย่างสุขภาพดีด้วยการจัดตั้งสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่หญิงตั้งครรภ์ในเมืองเล็กๆ หรือ "Soum")</p>	ช่วยอำนวยความสะดวกแก่หญิงตั้งครรภ์ในเมืองเล็กๆ โดยการจัดตั้งอำนวยความสะดวกไว้ให้
EV6 A vision of change	<p>she has organized anti-violence movements in order to stop violence against women and family violence, and regularly renders her personal help to the victims. Through her initiatives, the “Women’s Room” has been established to provide health counseling to women in the community.</p>	มองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้หญิงที่ถูกกระทำการรุนแรง เธอจึงได้จัดตั้งโครงการเพื่อให้คำปรึกษาด้านสุขภาพให้กับผู้หญิงในชุมชน และต่อต้านความรุนแรงในครอบครัว

Code	ข้อความ	การตีความ
	(เธอ ได้จัดขบวนรถต่อต้านความรุนแรงเพื่อ ระงับความรุนแรงต่อผู้หญิงและความรุนแรง ในครอบครัวและแสดงความช่วยเหลือส่วนตัว ของเธอต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ ผ่าน โครงการของ เธอ“ห้องของผู้หญิง” ได้รับความจัดตั้งขึ้น เพื่อให้คำปรึกษาด้านสุขภาพให้กับผู้หญิงใน ชุมชน)	

สรุปได้ว่า นาง ดามจิน งามคูว์ มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 9 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมีความสามารถในการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การสร้างความชัดเจน การมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง เครื่องมือ เทคโนโลยี การสอน การเป็นที่เลี้ยง/การอำนวยความสะดวก และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้ที่พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นสำหรับพยาบาลประจำการเพื่อปรับปรุงความรู้ทางคลินิก และสามารถปรับหลักจรรยาบรรณของพยาบาลให้มีการประกาศใช้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นผู้ที่มีความพยายามในการเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ของผู้หญิงและต่อต้านความรุนแรงในครอบครัว รวมถึงการผลักดันให้เกิดเปลี่ยนแปลงสภาพของวิชาชีพให้ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ

9) Mrs. Nisab Akhtar (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2550)

นางนิสาบ อัครตาร์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทด้านการพยาบาลจากมหาวิทยาลัย Punjab ประเทศปากีสถานและศึกษาต่อในประเทศสหรัฐอเมริกาในสาขาการพยาบาลสาธารณสุข พยาบาลเฉพาะทางด้านการบริหารและบริหารและ การวางแผนครอบครัว เธอได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทั้งในประเทศปากีสถานและอังกฤษ ตำแหน่งล่าสุดที่เธอถือครองในภาครัฐ ก่อนที่เธอจะเกษียณอายุเป็นผู้อำนวยการใหญ่ด้านการพยาบาลซึ่งเทียบเท่ากับตำแหน่งของอธิบดี

ในช่วง 50 ปีที่ผ่านมานางนิสาบ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการพยาบาลในด้านการศึกษาและคุณภาพ/มาตรฐานการให้บริการในปากีสถาน นอกจากนี้เธอยังมีส่วนสำคัญในการบรรเทาปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลในปากีสถานและในการลดอัตราการตายของมารดาและเด็กในครรภ์ ความสำเร็จของเธอได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

Code	ข้อความ	การตีความ
EG3 Energy	<p>She was highly regarded as a person of hardworking and good judgment in problem solving.</p> <p>(เธอได้รับการยกย่องอย่างสูงว่าเป็นคนที่ทำงานหนักและมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา)</p>	<p>การทำงานหนักต้องอาศัยพลังกำลังเป็นอย่างมาก</p>
EG3 Energy EP4 Teach	<p>she devoted all her efforts in teaching and training new nurses, working closely with her nurse students, and setting herself as a role model for trained nurses.</p> <p>(เธอทุ่มเทความพยายามทั้งหมดในการสอนและการฝึกพยาบาลใหม่, ทำงานอย่างใกล้ชิดกับนักเรียนพยาบาลของเธอ และการตั้งตัวเองเป็นแบบอย่างในการฝึกอบรมพยาบาล)</p>	<p>ได้เป็นผู้สอนและฝึกพยาบาลใหม่ ซึ่งต้องอาศัยพลังในการทำงาน</p>
EV2 Developing	<p>She devoted her competence to expand the number of wards to solve the problem of patient congestion and improve all aspects of nursing services to a large extent that Mayo Hospital has been well-known and recognized for rendering high quality nursing care and services as to be a good model for other medical service institutes to follow.</p> <p>(เธอทุ่มเทความสามารถของเธอในการขยายจำนวนของหอผู้ป่วยเพื่อแก้ปัญหาคความแออัดของผู้ป่วยและปรับปรุงด้านบริการพยาบาลทุกรูปแบบในโรงพยาบาล Mayo ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับในด้านการให้บริการและการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง รูปแบบที่ดีสำหรับสถาบันบริการทางการแพทย์อื่นๆ ที่จะปฏิบัติตาม)</p>	<p>ได้ทำการพัฒนาการให้บริการพยาบาลของโรงพยาบาล เพื่อลดความแออัดในการรับบริการ เป็นการพัฒนาโรงพยาบาลให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EP3 Training	<p>Mrs. Nisab Aktar initiated a new practice of nurses allocation in which teams of skill-mixed nurses were trained to provide patient care.</p> <p>Owing to her initiative, the hospital improved its performance and efficiency and was able to provide medical care despite the limitation of staff.</p> <p>(นางนิสาบ ได้ริเริ่มการฝึกพยาบาลใหม่ซึ่งทีมพยาบาลผสมทักษะได้รับการฝึกอบรมเพื่อการดูแลผู้ป่วย โรงพยาบาลจึงได้ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงพยาบาลและสามารถให้การรักษาพยาบาลได้แม้จะมีข้อจำกัด ของพนักงานก็ตาม)</p>	<p>มีบทบาทในการฝึกอบรมพยาบาลใหม่ให้มีทักษะที่จะสามารถดูแลผู้ป่วยได้</p>
EV3 Vision of the future	<p>she was successful in establishing several new nursing schools to meet high demand of nursing staff in the country, improving the quality of nursing educational institutions by arranging intensive courses to train nursing teachers and upgrading facilities, equipment and tools used in nursing education, as well as providing funds and scholarship to nurses who would like to further their education, and opening courses with curriculum extending from those of the preliminary level of nursing education so that nurses and administrators are able to advance their knowledge and skills in rendering the patient care.</p> <p>(เธอประสบความสำเร็จในการจัดตั้งโรงเรียนพยาบาลแห่งใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่พยาบาลในประเทศที่มี</p>	<p>เล็งเห็นว่าประเทศที่มีคุณภาพสูง จำเป็นจะต้องพัฒนาคุณภาพของสถาบันการศึกษา เธอจึงได้จัดตั้งโรงเรียนพยาบาล และจัดหลักสูตรอบรมครูผู้สอน เพื่อเป็นการวางรากฐานที่ดีสู่ออนาคต</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	<p>คุณภาพสูงการพัฒนาคุณภาพของสถาบัน การศึกษาทางการพยาบาลด้วยการจัดหลักสูตร เร่งรัดเพื่อฝึกอบรมครูผู้สอนและอุปกรณ์ใน การอ็อปเทรตอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษาด้านการพยาบาลเช่นเดียวกับ จัดหา เงินทุนและทุนการศึกษาแก่พยาบาลที่ต้องการ ศึกษาต่อและเปิดหลักสูตรด้วยหลักสูตรที่เปิด กว้างตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นต้นเพื่อให้ พยาบาลและผู้บริหารสามารถพัฒนาความรู้และ ทักษะในการดูแลผู้ป่วยได้)</p>	
<p>EG5 Course correction</p>	<p>she set in motion 14 new specialized nursing curriculums in 6 nursing schools to improve skills of nurses. (เธอจัดตั้งหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง 14 หลักสูตร โรงเรียนพยาบาล 6 แห่ง เพื่อพัฒนา ทักษะของพยาบาล)</p>	<p>จัดตั้งหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง 14 หลักสูตร โรงเรียนพยาบาล 6 แห่ง เพื่อ พัฒนาทักษะของพยาบาล</p>
<p>EP5 Facilitation</p>	<p>Mrs. Nisab Aktar introduced “community midwife” job positions in rural areas all over the country so that people and pregnant women in rural regions can have access to the proper medical services, including prenatal care and child delivery. (นางนิสาบ ได้แนะนำงาน "ผดุงครรภ์ชุมชน" ในพื้นที่ชนบททั่วประเทศเพื่อให้สตรีและสตรี มีครรภ์ในชนบทสามารถเข้าถึงบริการทาง การแพทย์ที่เหมาะสมรวมถึงการดูแลก่อน คลอดและการคลอดบุตร)</p>	<p>ได้อำนวยความสะดวกให้แก่หญิง ตั้งครรภ์ในชนบท ให้สามารถเข้าถึง บริการทางการแพทย์ได้ง่ายขึ้น</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EV2 Developing EV4 Build clear	<p>Mrs. Nisab Aktar has put her efforts to improve working environment, including facilities, equipment and tools, as well as introducing, countrywide, job descriptions for nurses who practice in different fields for the benefit of both nursing service provider and taker.</p> <p>(นางนิสาบได้ทุ่มเทความพยายามในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์และเครื่องมือ ตลอดจนการแนะนำทั่วประเทศคำอธิบายลักษณะงานสำหรับพยาบาลที่ปฏิบัติในสาขาต่างๆ เพื่อประโยชน์ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการพยาบาล)</p>	<p>ทำการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอธิบายกำหนดลักษณะงานสำหรับพยาบาลให้ชัดเจน</p>
EP1 Reward	<p>To enhance nurses' morale and incentive, Mrs. Nisab Aktar increased the nurses' salary base and established a proper package of fringe benefits for nurses.</p> <p>(เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลนางนิสาบได้เพิ่มฐานเงินเดือนของพยาบาลและสร้างผลประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับพยาบาล)</p>	<p>สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัล (เพิ่มเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์)</p>
EG2 A sense of personal success	<p>In the natural disaster incident of earthquake happened recently in Pakistan, Mrs. Nisab Aktar was able to organize nursing aid to reach and help victims within 48 hours. In 1993, International committee of Red Cross Geneva in recognition of her long association with the organization as a devoted nurse awarded her Florence Nightingale Medal.</p>	<p>ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ จนได้รับรางวัลเหรียญฟลอเรนซ์ในติงเกิล</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	(ในเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติเมื่อเกิดแผ่นดินไหวเมื่อไม่นานมานี้ในปากีสถาน นางนิสาบ สามารถจัดความช่วยเหลือด้านการพยาบาลเพื่อช่วยเหลือและช่วยเหลือผู้ประสบภัยภายใน 48 ชั่วโมง ในปีพ.ศ.2536 คณะกรรมการระหว่างประเทศสภาภษาคาชาดเจนิวา ได้มอบรางวัลเหรียญพลอเรนซ์ในดิงเกล เพื่อเป็นที่ระลึกถึงการอุทิศตนในการปฏิบัติงานมาอย่างยาวนานของเธอ)	
EG5 Course correction	to improve the quality of hospital services, establish new wards, and restore the original nursing school to be a nursing college offering a Bachelor's degree in nursing. This is the first private educational institute becoming a nursing college in Pakistan. (เพื่อปรับปรุงคุณภาพของบริการของโรงพยาบาล การสร้างหอผู้ป่วยใหม่และฟื้นฟูโรงเรียนพยาบาลเดิมให้เป็นวิทยาลัยการพยาบาลที่เสนอหลักสูตรปริญญาตรีด้านการพยาบาล นี่เป็นสถาบันการศึกษาเอกชนแห่งแรกในประเทศปากีสถาน)	ได้ทำการเสนอหลักสูตรปริญญาตรีด้านการพยาบาล ที่เป็นสถาบันการศึกษาเอกชนแห่งแรกในประเทศปากีสถาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า นางนิสาบ อัคร์ มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 10 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีความสามารถในการพัฒนา การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การสร้างความชัดเจน รางวัล การฝึกอบรม การสอน การเป็นที่เลื่อมใส/การอำนวยความสะดวก ความรู้สึกประสบความสำเร็จของตนเอง การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้พัฒนาคุณภาพของสถาบันการศึกษา โดยการจัดตั้งโรงเรียนพยาบาล และจัดหลักสูตรอบรมครูผู้สอน เพื่อเป็นการวางรากฐานที่ดีสู่อนาคต รวมถึงได้พัฒนาลักษณะงานสำหรับพยาบาลให้ชัดเจน และเป็นผู้อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อเกิดเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ จนได้รับรางวัล

10) Professor Dr. Yu Mei Yu Chao (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2551) สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีจาก ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ปริญญาโท สาขาการศึกษาพยาบาล และปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยพิสเบอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา เธอเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการพยาบาลและระบบบริการสุขภาพของประเทศไต้หวันมายาวนานเกือบ 50 ปี เป็นผู้ริเริ่มและบุกเบิกงานต่างๆ ไว้มากมายที่เป็นประวัติศาสตร์สำคัญในการพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนชาว ไต้หวัน เป็นนักการศึกษานักวิจัยผู้บริหารสถาบันการศึกษา บริการพยาบาล และระบบสุขภาพที่มีผลงานโดดเด่น ก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวมจนได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้นำ วิชาชีพการพยาบาลและการสาธารณสุขคนสำคัญของประเทศ

Code	ข้อความ	การตีความ
EV2 Developing	เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการพยาบาลและระบบบริการสุขภาพของประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) มายาวนานเกือบ 50 ปี	เป็นผู้ทำการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลในประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)
EG3 Energy	เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของประเทศไต้หวันมา ยาวนานเกือบ 50 ปี	การพัฒนาระบบบริการสุขภาพเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความอดทนและพลังกำลัง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหน็ดเหนื่อย

ดังนั้นสรุปได้ว่า ศาสตราจารย์ ดร.ยู เม ยู เซา มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 2 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีความสามารถในการพัฒนา การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการพยาบาลและระบบบริการสุขภาพของประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) มายาวนาน มีพลังกำลังในการอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงาน

11) Ms. Susie Kong Suet (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2552)

Ms. Susie Kong Suet มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพงานบริการสุขภาพในประเทศสิงคโปร์ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการพยาบาลเฉพาะทางสาขาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้ก่อตั้งศูนย์ผ่าตัดหัวใจแห่งแรกในโรงพยาบาลเอกชนสิงคโปร์ และทำการฝึกอบรมพยาบาลสำหรับทีมผ่าตัดหัวใจ ตลอดจนการดูแลผู้ป่วยจนทำให้โรงพยาบาลแห่งนี้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งได้บุกเบิกปรับปรุงคุณภาพการบริการสุขภาพทั่วประเทศสิงคโปร์ ได้ริเริ่มจัดตั้งโครงการประกันคุณภาพงานบริการใน

สิงคโปร์ขึ้นเป็นครั้งแรก ซึ่งได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี จนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการจัดตั้งระบบประกันคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลหลายแห่งได้รับการรับรองจาก Joint Commission International

Code	ข้อความ	การตีความ
EP3 Training	ก่อตั้งศูนย์ผ่าตัดหัวใจแห่งแรกในโรงพยาบาลเอกชนสิงคโปร์ และทำการฝึกอบรมพยาบาลสำหรับทีมผ่าตัดหัวใจ ตลอดจนการดูแลผู้ป่วย จนทำให้โรงพยาบาลแห่งนี้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งได้บุกเบิกปรับปรุงคุณภาพการบริการสุขภาพทั่วประเทศสิงคโปร์	เธอได้ทำหน้าที่ผู้ฝึกอบรมให้แก่พยาบาลทีมผ่าตัดหัวใจและทีมดูแลผู้ป่วยผ่าตัดหัวใจ จนทำให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียง
EV6 A vision of change	ได้ริเริ่มจัดตั้งโครงการประกันคุณภาพงานบริการในสิงคโปร์ขึ้นเป็นครั้งแรก ซึ่งได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี จนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการจัดตั้งระบบประกันคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลหลายแห่งได้รับการรับรองจาก Joint Commission International	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เปลี่ยนแปลงระบบประกันคุณภาพของโรงพยาบาล จนทำให้อีกหลายโรงพยาบาลได้มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย
EA2 Tools	ได้ร่วมเขียนตำราการดูแลผู้ป่วยที่บ้านซึ่งเป็นที่นิยมอย่างกว้างขวาง	ตำรา คือเครื่องมือทางวิชาการ
EG5 Course correction	ได้ยกระดับมาตรฐานการศึกษาพยาบาลจากระดับอนุปริญญา เป็นระดับปริญญาตรี ในปี พ.ศ. 2549 มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ ได้เปิดหลักสูตรปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ และรับนักศึกษาขึ้นเป็นครั้งแรก และยังได้ประสานงานกับมหาวิทยาลัย Latrobe แห่งประเทศออสเตรเลีย ให้พยาบาลสิงคโปร์ เข้าศึกษาหลักสูตรต่อเนื่อง จนปัจจุบันมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่า ๘๐๐ คน	เป็นผู้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพยาบาลจากอนุปริญญาเป็นปริญญาตรี และดำเนินการประสานงานหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องกับประเทศออสเตรเลีย

Code	ข้อความ	การตีความ
EV6 A vision of change	ได้ผลักดันเพื่อแก้ไขพระราชบัญญัติวิชาชีพ สุขภาพของสิงคโปร์ เพื่อให้พยาบาลเป็น ประธานคณะกรรมการควบคุมการประกอบ วิชาชีพตนเองได้สำเร็จใน พ.ศ. ๒๕๕๕	ได้สังเกตเห็นความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติวิชาชีพ ผลประโยชน์ของ วิชาชีพที่จะได้รับหากพยาบาลสามารถ ควบคุมการประกอบวิชาชีพของตนเองได้
EV2 Developing	เป็นผู้นำในการพัฒนาบริการการพยาบาลใน ชุมชนให้กับผู้สูงอายุ และได้ให้ข้อ เสนอแนะต่อรัฐบาลสิงคโปร์เพื่อกำหนดเป็น นโยบายที่จะให้ผู้สูงอายุในชุมชนได้รับการ บริการที่มีคุณภาพ	เป็นผู้นำในการพัฒนาการพยาบาลใน ชุมชนให้กับผู้สูงอายุต่อรัฐบาล เพื่อให้ เกิดการพัฒนากิจการบริการ

ดังนั้นสรุปได้ว่า นางสาวซูซี่ คอง ซูเอท ฮาร์ มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัล
สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมีความสามารถในการพัฒนาการมีวิสัยทัศน์
ของการเปลี่ยนแปลง เครื่องมือ การฝึกอบรม การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของอนาคตและการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้พัฒนาทั้ง
ด้านความรู้ และระบบงาน ให้มีความสำคัญด้านการศึกษา เพื่อให้การบริการด้านสุขภาพของประเทมีคุณภาพ

12) Professor Emerita Dr. Loretta C. Ford (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.
2553)

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ลอเรตตา ซี ฟอร์ด คณบดี และศาสตราจารย์เกียรติคุณของคณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยโรเชสเตอร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นที่ยอมรับทั่วโลกในฐานะผู้นำทางการพยาบาลที่
มุ่งมั่นและอุทิศตนให้กับงานบริการ การศึกษา การวิจัย และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อการพัฒนาระบบ
บริการสุขภาพ โดยเฉพาะสุขภาพของชุมชน เป็นผู้ริเริ่ม “Nurse Practitioner” ในประเทศสหรัฐอเมริกาและ
ขยายไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก

เธอสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี โท และเอก จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยโคโลราโด
มีผลงานอันโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์จนได้รับปริญญาเอกกิตติมศักดิ์จากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงถึง
7 สถาบัน ได้รับรางวัลดำนานผู้นำที่ทำประโยชน์ให้กับวงการสุขภาพที่ยาวนาน จาก American Academy of
Nursing ได้รับเหรียญ Gustav Leinhard จาก Institute of Medicine และ National Academy of Science และ
รางวัลอื่นๆ จากองค์กรวิชาชีพ จากกองทัพ และจากมหาวิทยาลัยอีกเป็นจำนวนมาก

Code	ข้อความ	การตีความ
EV3 Vision of the future	<p>1. ดร. ฟอร์ด มองเห็นว่าพยาบาลเป็นผู้มีพื้นความรู้ที่ดี จะสามารถช่วยตรวจ และคัดกรองผู้ป่วยได้</p> <p>2. จากการทดลองใช้พยาบาลเป็นผู้คัดกรองโรคก่อนเข้าพบแพทย์ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโคโลราโด พบว่าได้ผลดียิ่ง ทำให้ลดเวลาการตรวจของแพทย์อย่างมาก ทั้งผู้ป่วยได้รับคำแนะนำจากพยาบาลเกี่ยวกับโรค และการปฏิบัติตนอย่างละเอียด ผู้ป่วยมีความพึงพอใจ นับเป็นจุดเริ่มต้นของการขยายบทบาทของพยาบาลที่เรียกว่า “Nurse Practitioner” หรือ “พยาบาลเวชปฏิบัติ”</p> <p>3. หลักสูตรการศึกษาเพื่อเตรียมพยาบาลเวชปฏิบัติ ได้ก้าวหน้าจากแต่เดิมเป็นระดับประกาศนียบัตรหลังปริญญาตรี ได้พัฒนาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอกที่เน้นการปฏิบัติ ทำให้พยาบาลเวชปฏิบัติได้รับการเตรียมที่มีศักยภาพมากขึ้น ในเวลา ๔๕ ปี ตั้งแต่การเริ่มต้นของ ดร. ฟอร์ด นับถึงปัจจุบัน ประเทศสหรัฐอเมริกา มีพยาบาลเวชปฏิบัติที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบบริการสุขภาพมากกว่า ๑๕๐,๐๐๐ คน ทั้งหมดได้รับการเตรียมในหลักสูตรระดับปริญญาโทเป็นอย่างต่ำและผ่านการสอบวัดความรู้และได้รับวุฒิบัตรรับรองความรู้ความเชี่ยวชาญ</p>	<p>1. มองว่า การที่พยาบาลสามารถช่วยคัดกรองผู้ป่วย จะช่วยลดระยะเวลาการรอคอยการตรวจได้</p> <p>2. มองว่าบทบาทของพยาบาลเวชปฏิบัติ จะมีส่วนช่วยในการดูแลผู้ป่วย และการลดระยะเวลาในการตรวจของแพทย์ ผู้ป่วยจะได้รับคำแนะนำได้ดีขึ้น และเกิดความพึงพอใจมากขึ้น</p> <p>3. ได้มองถึงอนาคตว่า หากจะต้องการมีพยาบาลเวชปฏิบัติมาช่วยในอนาคตนั้น ควรจะต้องมีการพัฒนาความรู้ และมีการเตรียมพยาบาลให้มีศักยภาพมากขึ้น</p>
EA4 Business methodologies	<p>จัดให้พยาบาลได้รับการอบรมเพิ่มเติมทั้งด้านทฤษฎี และการฝึกปฏิบัติ และจัดให้มีแพทย์เป็นพี่เลี้ยง ที่เรียกว่า Preceptorship ในการตรวจ</p>	<p>ได้จัดขึ้นตอนของระบบงาน โดยจัดให้มีแพทย์พี่เลี้ยง สำหรับพยาบาลเวชปฏิบัติ เพื่อเพิ่มความมั่นใจในการคัดกรองโรค และเป็นการจัดคนให้มีทักษะที่เหมาะสม</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EA7 Right skill	วินิจฉัยโรคเบื้องต้นเพื่อให้มีความแม่นยำมากขึ้นก่อนปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจคัดกรองโรค	
EA4 Business methodologies	กำหนดให้มีตำแหน่งพยาบาลเวชปฏิบัติอยู่ในทุกหน่วยบริการ โดยเฉพาะในชุมชนห่างไกล ที่ขาดแคลนแพทย์ทั่วสหรัฐอเมริกา ทำให้พยาบาลเวชปฏิบัติเป็นผู้ให้บริการหลักในหน่วยบริการเหล่านี้ ทั้งภาครัฐ และเอกชน และระบบประกันสุขภาพของสหรัฐอเมริกา ได้ยอมรับให้ค่าบริการรักษาขั้นต้นของพยาบาลเวชปฏิบัติ ครอบคลุมอยู่ในระบบประกันสุขภาพอีกด้วย นอกจากนี้แล้ว ยังมีการออกกฎหมายรองรับการรักษาโรคเบื้องต้นของพยาบาลเวชปฏิบัติ ทั้งให้สิทธิในการสั่งยาในแต่ละมลรัฐ ในประเทศ สหรัฐอเมริกา	เป็นผู้ที่สามารถกำหนดขั้นตอนและระบบงาน โดยจัดพยาบาลเวชปฏิบัติให้มีอยู่ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งยังทำให้มีการออกกฎหมายรับรองการรักษาโรคเบื้องต้น และสิทธิในการสั่งยาในประเทศอเมริกาอีกด้วย

ดังนั้นสรุปได้ว่า ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ลอเรต้า ซี. ฟอร์ด มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 3 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต วิธีการการทำงาน และทักษะที่เหมาะสม

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล ละสามารถนำมาวางแผนในการจัดรูปแบบวิธีในการทำงาน เพื่อให้สามารถลดความสูญเสียที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาระบบการบริการเพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นผู้ผลักดันระบบประกันสุขภาพในประเทศ เพื่อให้พยาบาลที่อยู่ในหน่วยงานที่ห่างไกล สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและประชาชนได้รับประโยชน์มากที่สุดอีกด้วย

13) Dr. Aminath Jameel (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2554)

เธอสำเร็จการศึกษาปริญญาเอกทางการพยาบาล จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยลาโทรบ ประเทศออสเตรเลีย ปริญญาตรี และปริญญาโททางการพยาบาล จากโรงเรียนพยาบาลของคริสเตียน ประเทศอินเดีย เธอเป็นผู้มีผลงานโดดเด่นตลอดช่วงการทำงานมายาวนาน เป็นผู้บุกเบิกในการพัฒนาการพยาบาลการผดุงครรภ์ และนโยบายสุขภาพของสาธารณรัฐมัลดีฟส์ ที่สามารถทำให้ประชาชนทุกคน

แม้อยู่ตามหมู่เกาะที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น และมีสัมฤทธิ์ผลของงาน ดีเยี่ยม ทำให้ ดร.จามิล ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขของประเทศสาธารณรัฐมัลดีฟส์

Code	ข้อความ	การตีความ
EV2 Developing	เป็นผู้บุกเบิกในการพัฒนา การพยาบาลการ ผดุงครรภ์ และนโยบายสุขภาพของ สาธารณรัฐมัลดีฟส์ ที่สามารถทำให้ ประชาชนทุกคนแม้อยู่ตามหมู่เกาะที่ ห่างไกลสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้	เป็นผู้ทำการพัฒนาระบบการให้บริการ ทางพยาบาลและการผดุงครรภ์ รวมทั้ง นโยบายทางสุขภาพของ สาธารณรัฐ มัลดีฟส์ เพื่อให้ประชาชนทุก คนสามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพได้
EV1 Vision	การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น และมี สัมฤทธิ์ผลของงาน ดีเยี่ยม ทำให้ ดร.จามิล ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรี ว่า การกระทรวงสาธารณสุขของประเทศ สาธารณรัฐมัลดีฟส์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 ถึง ปัจจุบัน	เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและมี ผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน จน ทำให้ ได้คัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งเป็น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขของ ประเทศสาธารณรัฐมัลดีฟส์
EG2 A sense of personal success EG3 Energy	ดร. จามิล ได้ปฏิบัติงานด้วยความอดสาหะ ะวิริยะ ได้รับการเลื่อนขั้นเป็นลำดับ จนเป็น หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ของ โรงพยาบาล	ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้นจนถึงระดับหัวหน้า ฝ่ายการพยาบาล นับเป็นการทำงานที่ ต้องให้พละกำลังทุ่มเทแรงกายแรงใจ เป็นอย่างมาก ละการที่ ได้รับเลื่อนขั้น ทำ ให้รู้สึกถึงการประสบความสำเร็จของ ตนเอง
EA2 Tools	ดร. จามิล ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ และได้จัดทำเอกสารและคู่มือประกอบการ เรียนการสอน โดยใช้ภาษาท้องถิ่นขึ้นเป็น ครั้งแรกสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน ระดับปฐมภูมิด้านต่างๆ	เอกสาร ตำรา และคู่มือการเรียนการสอน ถือเป็นเครื่องมือทางด้านวิชาการ
EV2 Developing	ในปีพุทธศักราช 2533 ดร. จามิล ได้ผลักดัน ให้มีการเปิดหลักสูตรอนุปริญญาสาขา การพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นเป็น	เป็นผู้พัฒนาระบบการเรียนการสอน โดย ได้ผลักดันให้มีการเปิดหลักสูตร

Code	ข้อความ	การตีความ
	ครั้งแรกในประเทศแม้ว่าจะพบปัญหาอุปสรรคหลายด้านแต่นับว่าเป็นการริเริ่มที่สำคัญ ทำให้ประเทศมีการผลิตบุคลากรระดับวิชาชีพด้านสาธารณสุขของตนเอง และเป็นการเตรียมการเพื่อการพึ่งพาตนเองในระยะยาว	อนุปริญญาสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศ
EA4 Business methodologies	ได้จัดตั้งมูลนิธิมานาฟา ขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2547 ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนแห่งแรกของประเทศไทยที่ไม่หวังผลตอบแทน โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย	สร้างระบบการทำงานแบบมูลนิธิ แบบไม่หวังผลกำไรขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

สรุปได้ว่า ดร. อมินาท จามิล มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 6 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการพัฒนาเครื่องมือ วิธีการทางการทำงาน ความรู้สึกระส่ำระสายความสำเร็จของตนเอง และการมีพลังทุ่มเทในการทำงาน

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาระบบการให้บริการทางสาธารณสุขให้ครอบคลุม เพื่อให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพได้ และเห็นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งนโยบายทางสุขภาพของประเทศ

14) Miss Eileen Barbaro (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2555)

ได้รับการยกย่องว่าเป็นมารดาของการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของประเทศเมียนมาร์ เป็นแบบอย่างของการเป็นพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ที่ดี และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนานกว่า 60 ปี จนทำให้วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

เธอได้รับเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายกสมาคมพยาบาลและผดุงครรภ์ถึง 20 ปี ได้ริเริ่มและดำเนินการในหลายเรื่องที่เป็นประโยชน์ยิ่งทั้งต่อสมาคม สมาชิก และวิชาชีพ อาทิ การขออนุมัติรัฐบาลในการจัดหาที่ตั้งและสร้างที่ทำการของสมาคม การจัดหาที่ดินและสร้างอาคารสำหรับพยาบาลที่เกษียณอายุที่ต้องการที่อยู่อาศัย ริเริ่มให้มีวันพยาบาลเกษียณอายุและพิธีคารวะผู้อาวุโส ซึ่งได้ถือปฏิบัติจนทุกวันนี้ การส่งเสริมให้พยาบาลเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ และพูดภาษาอังกฤษ และได้ริเริ่มจัดสร้างที่พักพิงแก่หญิงอนาถาที่
มากลอด เป็นต้น

Code	ข้อความ	การตีความ
EG3 Energy	มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนานกว่า 60 ปี จนทำให้วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ	เป็นผู้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนานกว่า 60 ปี โดยมีได้ย่อท้อต่อความยากลำบาก
EP5 Facilitation	จนเกษียณอายุราชการ ภายหลังเกษียณอายุได้ดำรงตำแหน่งเป็นนายกสมาคมพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งประเทศไทยจนมาถึง 20 ปี เป็นหัวหน้าโครงการการดูแลสุขภาพที่บ้านและชุมชนถึง 8 ปี ปัจจุบันพำนักที่บ้าน และยังคงให้คำปรึกษาแก่พยาบาล ให้ความรู้และดูแลสุขภาพของเพื่อนบ้าน	รับบทบาทในการเป็นที่เลี้ยงอำนาจความสะดวกด้านการให้คำปรึกษาแก่พยาบาล ให้ความรู้และดูแลสุขภาพของเพื่อนบ้าน
EG3 Energy	นางสาว บาร์บอรา เป็นผู้บุกเบิกงานด้านการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ที่โรงพยาบาลเด็กเมือง ย่างกุ้ง ได้ทำงานในหลายบทบาท ทั้งให้การพยาบาลเด็กเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล และในชุมชน สอนด้านสุขภาพ เป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นผู้เรียกร้องสิทธิให้ผู้ป่วย เป็นครูพยาบาล เป็นผู้บริหารและผู้จัดการ ซึ่งในทุกบทบาทได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาล	เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทแรงกายแรงใจอย่างมาก บุกเบิกงานในด้านต่างๆ และรับบทบาทหน้าที่มากมาย เช่นผู้ให้คำปรึกษา เป็นผู้เรียกร้องสิทธิให้ผู้ป่วย เป็นครูพยาบาล เป็นผู้บริหารและผู้จัดการ
EA2 Tools	จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลสำหรับผู้ป่วยเด็ก จัดทำคู่มือและแนวทางการพยาบาลผู้ป่วยเด็กในเรื่องต่างๆ	มาตรฐานการปฏิบัติงานและคู่มือการปฏิบัติงาน ถือเป็นเรื่องมือทางวิชาการสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน
EG5 Course correction	1.ริเริ่มให้มีการทำหลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ เป็นเวลา 8 เดือน	1. เป็นผู้ริเริ่มให้มีหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขากุมารเวชศาสตร์

Code	ข้อความ	การตีความ
EV2 Developing	<p>2. ได้เป็นผู้จัดการโครงการการดูแลสุขภาพที่บ้านและชุมชน ร่วมกับองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศ การดำเนินการได้ขยายจนครอบคลุม 35 เมืองทั่วประเทศ โครงการยังคงมีผู้ดำเนินการต่อเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน</p> <p>3. จัดตั้งหน่วยการศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาล เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นทางการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์</p>	<p>2. เป็นผู้พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพที่บ้าน โดยร่วมกับองค์กรต่างๆทั้งในและนอกประเทศ</p> <p>3. จัดให้มีหลักสูตรการศึกษาพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ระยะสั้นในโรงพยาบาลเป็นแห่งแรก</p>
EV3 Vision of the future EV5 Mutual goals	<p>ในปีพุทธศักราช 2526 ได้เข้าเจรจากับรัฐบาลญี่ปุ่นขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการสร้างศูนย์การสอนทางการพยาบาลในเมืองย่างกุ้ง ด้วยความพยายามของท่าน องค์กรความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่นหรือ ไจก้า ซึ่งอยู่ภายใต้รัฐบาลญี่ปุ่นได้ให้การสนับสนุนการสร้างศูนย์ดังกล่าว โดยใช้เวลาในการก่อสร้างนานสามปี และเมื่อแล้วเสร็จในปีพุทธศักราช 2529 รัฐบาลญี่ปุ่นได้มอบอาคารให้รัฐบาลเมียนมาร์ เพื่อเป็นศูนย์การสอนทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และในปีนั้นศูนย์ฯ ได้เปิดสอนหลักสูตรอนุปริญญาพยาบาลและผดุงครรภ์ขึ้นเป็นครั้งแรก</p>	<p>เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต โดยมองเห็นความสำคัญในอนาคตของวิชาชีพพยาบาล และการให้การศึกษาที่เป็นการวางรากฐานวิชาชีพในประเทศจนได้เข้าเจรจากับรัฐบาลญี่ปุ่นเพื่อชี้ให้เห็นเป้าหมายเดียวกัน และขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการสร้างศูนย์การสอนทางการพยาบาลจนเป็นผลสำเร็จ</p>
EG5 Course correction	<p>นางสาว บาร์บารอ เห็นว่าการศึกษาพยาบาลเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพบริการวิชาชีพ พยาบาลจะมีศักยภาพได้จะต้องมีการศึกษาในระดับสูง การศึกษาพยาบาลควรมีการพัฒนาสู่ระดับปริญญาตรี (4ปี) และควรจัดให้มีหลักสูตรระดับหลังอนุปริญญา</p>	<p>เป็นผู้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพยาบาลให้เป็นหลักสูตรปริญญาตรี รวมทั้งการเจรจากับผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และจัดทำกรอบนโยบายและแผนการพัฒนาการศึกษาพยาบาล ซึ่งรวมถึงการยกระดับการศึกษาพยาบาลและ</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
	<p>(2ปี) สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับอนุปริญญาที่มีความสนใจจะศึกษาต่อเพื่อให้ได้วุฒิปริญญาตรี นอกจากนี้ ท่านยังเห็นว่าการศึกษาพยาบาลควรเป็นการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดในมหาวิทยาลัย จึงได้ประชุมปรึกษารื้อกับผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีการเจรจากับผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และจัดทำกรอบนโยบายและแผนการพัฒนการศึกษาพยาบาล ซึ่งรวมถึงการยกระดับการศึกษาพยาบาลและการพัฒนาคุณวุฒิผู้สอนเสนอต่อรัฐบาล ในที่สุดรัฐบาลเห็นชอบให้มีการจัดการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีและสถาปนาศูนย์การสอนทางการพยาบาลเป็นสถาบันการศึกษาพยาบาล ในปีพุทธศักราช 2534 โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก ใจกล้า และต่อมา สถาบันนี้ได้รับยกระดับเป็นมหาวิทยาลัยพยาบาลของเมืองย่างกุ้ง</p>	<p>การพัฒนาคุณวุฒิผู้สอนเสนอต่อรัฐบาลจนประสบผลสำเร็จ</p>
EP1 Reward	<p>การขออนุมัติรัฐบาลในการจัดหาที่ดินและสร้างอาคารของสมาคม การจัดหาที่ดินและสร้างอาคารสำหรับพยาบาลที่เกษียณอายุที่ต้องการที่อยู่อาศัย ริเริ่มให้มีวันพยาบาลเกษียณอายุและพิธีคารวะผู้อาวุโส ซึ่งได้ถือปฏิบัติจนทุกวันนี้ การส่งเสริมให้พยาบาลเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพและพูดภาษาอังกฤษ และได้ริเริ่มจัดสร้างที่พักพิงแก่หญิงอนาถาที่มาคลอด</p>	<p>ได้ขออนุมัติรัฐบาล เพื่อสร้างที่พักถือเป็นกรมอบรางวัลให้แก่พยาบาลที่เกษียณอายุ โดยจัดสร้างที่อยู่อาศัย จัดพิธีการวะพยาบาลอาวุโส รวมทั้งการส่งเสริมการเล่นกีฬา การใช้ภาษาอังกฤษ และจัดสร้างที่พักพิงแก่หญิงอนาถาที่มาคลอด</p>

Code	ข้อความ	การตีความ
EA4 Business methodologies	ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกำลังคนทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งผลการศึกษาได้นำไปเป็นข้อมูลจัดทำแผนการพัฒนา กำลังคนด้านสาธารณสุขของประเทศ มีการจัดประชุม อบรมทั้งในระดับประเทศและรัฐ เพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาลอย่างต่อเนื่องและยังได้ผลักดันให้สมาคมพยาบาลเข้าไปเป็นสมาชิกของสภาการพยาบาลระหว่างประเทศ	เป็นผู้ทำแผนการดำเนินงานด้านกำลังคนทางสาธารณสุขของประเทศ รวมทั้งการพัฒนา กำลังคนและการศึกษาต่อเนื่อง
EP1 Reward	ด้วยความรักผูกพันและความภูมิใจในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ นางสาวบาร์บารอ ได้มอบเงินจำนวนหนึ่งให้จัดทำรางวัล ไอลิน บาร์บารอขึ้น เพื่อยกย่องและเป็นกำลังใจแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานดีเด่นและมีจริยธรรมในประเทศเมียนมาร์	จัดทำรางวัล ไอลิน บาร์บารอขึ้น เพื่อยกย่องและเป็นกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดีเด่นและมีจริยธรรมในประเทศเมียนมาร์
EV1 Vision	โดยเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพ นางสาว บาร์บารอ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสมาชิกของกรรมการที่ปรึกษาด้านการพยาบาลและผดุงครรภ์ ขององค์การอนามัยโลกภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และได้เข้าร่วมประชุมในระดับนานาชาติ ในหลายวาระจนเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง	เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพ นางสาว บาร์บารอ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสมาชิกของกรรมการที่ปรึกษาด้านการพยาบาลและผดุงครรภ์ ขององค์การอนามัยโลกภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ดังนั้นสรุปได้ว่า นางสาวไอลิน บาร์บารอ มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 10 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถในการพัฒนา การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การมีเป้าหมายเดียวกัน เครื่องมือ วิธีการทางการทำงาน รางวัล การเป็นพี่เลี้ยง /การอำนวยความสะดวก การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้ที่เสียสละ อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อมายาวนาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบบริการสุขภาพของประเทศ การมองเห็นความสำคัญแก่ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

15) Miss Shieko Nooya (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2556)

นางสาวชีเอโกะ โนโอโนะ เป็นพยาบาล-ผดุงครรภ์ ที่มีผลงานโดดเด่นในการพัฒนาสุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตและสวัสดิภาพของผู้หญิง มารดา-ทารก เด็กและผู้ด้อยโอกาส ผู้ต้องขังและผู้ที่มีความผิดปกติ ด้านอัตถิภาสทางเพศ ในประเทศญี่ปุ่น ทั้งได้ออกกฎหมายต่างๆ เพื่อให้ได้วางพื้นฐานที่เข้มแข็งทางด้านการผดุงครรภ์ของประเทศญี่ปุ่น และในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก

เธอเป็นพยาบาลผดุงครรภ์ และอดีตวุฒิสมาชิกสภาสูงของประเทศญี่ปุ่น สำเร็จการศึกษาพยาบาลจากโรงเรียนพยาบาล และการผดุงครรภ์ในประเทศญี่ปุ่น และหลักสูตรการพยาบาลมารดา การผดุงครรภ์ การดูแลเด็กคลอดก่อนกำหนดจากประเทศอังกฤษ และทำงานเกี่ยวกับการวางแผนการเป็นบิดามารดา กับองค์กรนานาชาติ ในประเทศอังกฤษ เป็นผู้นำและมุ่งมั่นทำงานเพื่อ ปกป้อง สุขภาพ สวัสดิภาพ และ สิทธิ ในกลุ่มคนที่อ่อนแอและผู้ด้อยโอกาส เช่นมารดา ทารก เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ต้องขัง และผู้ที่มีความผิดปกติ เกี่ยวกับอัตถิภาสทางเพศเป็นอย่างมากตลอดมา

Code	ข้อความ	การตีความ
EG3 Energy	ตลอดชีวิตการทำงานจึงมุ่งมั่นทุ่มเท ในการพัฒนาสุขภาพและสวัสดิภาพ ในกลุ่มคนที่อ่อนแอและผู้ด้อยโอกาส	เป็นผู้มุ่งมั่นทุ่มเท ในการพัฒนาสุขภาพและสวัสดิภาพ ในกลุ่มคนที่อ่อนแอและผู้ด้อยโอกาสมาตลอดชีวิตการทำงาน
EP4 Teach EV3 Vision of the future	1.สอนและฝึกอบรมผดุงครรภ์ ให้มีความรู้และทักษะในการดูแลหญิงตั้งครรภ์ และทารกเป็นอย่างดี ทั้งสร้างแรงบันดาลใจ และแนวทางการให้พยาบาลผดุงครรภ์เหล่านี้สามารถเปิดสถานผดุงครรภ์ได้อย่างอิสระ ปัจจุบันพยาบาลผดุงครรภ์เหล่านี้ได้ปฏิบัติงานเป็นผู้นำอยู่ในชุมชน และโรงพยาบาลทั่วประเทศญี่ปุ่น 2.จัดโครงการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับชีวิตและสุขภาพทางเพศในโรงเรียนมัธยมต่างๆ เป็นการช่วยบิดา-มารดา และช่วยป้องกันปัญหาการทารุณกรรมในเด็ก และ	1.เป็นผู้สอนและฝึกอบรมพยาบาลผดุงครรภ์ให้มีความรู้และทักษะในการดูแลหญิงตั้งครรภ์ 2.มองเห็นถึงปัญหาสุขภาพทางเพศในอนาคต จึงได้จัดโครงการ การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อลดปัญหาการทารุณกรรมทาง

Code	ข้อความ	การตีความ
	การตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งเป็นการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในเด็กวัยรุ่น	เพศ และปัญหาทางเพศสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้น
EA3 Technologies	ได้ริเริ่มโครงการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์แก่สตรีมีครรภ์ มารดาหลังคลอด และสตรีที่มีปัญหาด้านสุขภาพ และได้จัดตั้งกองทุน “การดูแลเด็ก” ขึ้น เพื่อสนับสนุนสมาคมผดุงครรภ์สาขาย่อยทั่วประเทศ	เป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางด้านการดูแลสุขภาพแก่สตรี
EV6 A vision of change	ได้ผลักดันการออกกฎหมายต่างๆ ถึง 20 ฉบับและเป็นผู้ดำเนินการแก้ไขกฎหมายที่ลิดรอนสิทธิสตรีผู้พิการด้านร่างกายจิตใจสติปัญญาและมีความผิดปกติทางพันธุกรรมที่ทำให้แพทย์สามารถทำหมัน หรือทำแท้งได้	เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่ควรจะมีในด้านสิทธิสตรี โดยผลักดันการออกกฎหมายต่างๆ ที่จะปกป้องคุ้มครองสตรีผู้พิการในอนาคตต่อไปได้
EP4 Teach	แม้หลังพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาสูงของญี่ปุ่น ก็ยังเป็นวิทยากรเป็นประจำเพื่อช่วยเหลือกระตุ้นนักโทษในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการติดต่อสื่อสาร อีกทั้งยังได้ใช้เวลาและคำปรึกษากับผู้ที่มีความผิดปกติเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศและครอบครัวอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่ให้ชาวญี่ปุ่นเข้าใจและยอมรับว่า ความผิดปกตินี้ เป็น “บุคลิกภาพ” ไม่ใช่ “ความผิดปกติทางจิต”	ผู้สอนนักโทษ และเป็นผู้ให้คำปรึกษากับผู้ที่มีความผิดปกติเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งทำให้สังคมเข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศ ที่มีใจความผิดปกติแต่อย่างไร

ดังนั้นสรุปได้ว่า นางสาวชิเอโกะ โนโอะโนะ มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนี 5 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี การสอนและการมีพลังทุ่มเทในการทำงาน

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพยาบาล และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการปรับเปลี่ยนนโยบายและยกระดับการศึกษาพยาบาลในประเทศ และยังสามารถในการทำให้เกิดความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน ให้เห็นถึงความสำคัญและมีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาวิชาชีพ

16) Dr. Rose Jaele NDLOVU (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2557)

เป็นพยาบาลและผดุงครรภ์ชาวซิมบับเว เป็นผู้ที่มิมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพมาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ทั้งด้านการศึกษาและบริการพยาบาลในประเทศซิมบับเว รวมทั้งกลุ่มประเทศในเขตภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคใต้ของแอฟริกา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างกว้างขวาง

Code	ข้อความ	การตีความ
EV6 A vision of change	ในภาวะที่ประเทศขาดแคลนบุคลากรด้านสุขภาพทุกสาขา พยาบาลน่าจะเป็นทางออกที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้นโยบายสาธารณสุขมูลฐานบรรลุเป้าหมายได้	มองถึงอนาคต ถึงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางสุขภาพ
EG4 Communication EG3 Energy	ท่านได้เดินทางไปพบปะประชาชนทั่วประเทศ ทำการศึกษาเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน และนำเสนอต่อกระทรวงสาธารณสุข	ทำการสื่อสารกับประชาชนทั่วประเทศ เพื่อเก็บข้อมูลศึกษาปัญหาและความต้องการ และสื่อสารปัญหานี้ไปยังกระทรวงสาธารณสุข การปฏิบัติงานนี้ ย่อมต้องอาศัยพลังกำลังและการทุ่มเท แรงกายแรงใจเป็นอย่างมาก ในการเดินทางไปยังพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศ
EG5 Course correction	1.จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ในกำกับของมหาวิทยาลัย ดร.น.โลวู ได้นำเสนอรายละเอียดจนกรรมการสภา มหาวิทยาลัยเห็นชอบให้การเปิดหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นเป็นแห่งแรกในมหาวิทยาลัยซิมบับเว 2. ริเริ่มผลักดันให้เปิดหลักสูตรพยาบาลระดับปริญญาโทจนสำเร็จ	เป็นผู้จัดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี และผลักดันหลักสูตรระดับปริญญาโทอย่างต่อเนื่อง
EV3 Vision of the future	เห็นความสำคัญในการแก้ไขปัญหาสุขภาพสำคัญที่เกิดขึ้นในภูมิภาค โดยเฉพาะ เอชไอวี และเอดส์ ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ของแอฟริกา	มองเห็นปัญหาทางสุขภาพในอนาคต เรื่องโรคเชไอวี และเอดส์ เชอจึงมองเห็นความสำคัญในการแก้ไขปัญหา นี้ เพื่อลดความยุ่งยากทางด้านสุขภาพของประเทศในอนาคต

Code	ข้อความ	การตีความ
EA2 Tools	1. จัดทำคู่มือด้านเอช ไอ วีและเอดส์ และ การปฏิบัติตัวเมื่อมีนัดกับเพศตรงข้าม สำหรับนักเรียนมัธยมปลาย 2. คู่มือการอบรมอาสาสมัครเพื่อดูแล ผู้ป่วยเอดส์ที่บ้าน คู่มือการปฏิบัติการ พยาบาลสาขาต่างๆ รวมทั้งแนวปฏิบัติเพื่อ ควบคุมคุณภาพงานบริการพยาบาลและ การผดุงครรภ์	การทำคู่มือ ถือเป็นเครื่องมือด้าน วิชาการ ที่นำมาใช้ในการบริการทาง สุขภาพ

สรุปได้ว่า ดร. โรส จเอล น โลว มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 6 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง เครื่องมือ การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน การสื่อสารกับบุคคลอื่น และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเทศได้ด้วยการวางแผนด้านการศึกษาอบรม และสร้างเครื่องมือในการให้ความรู้ เพื่อลดปัญหาทางเพศสัมพันธ์ การทารุณกรรมทางเพศ โรคติดต่อในประเทศ และสิทธิสตรี โดยผลักดันการออกกฎหมายต่างๆ ที่จะปกป้องคุ้มครองสตรีผู้พิการในอนาคตต่อไป

17) Associate Professor Pauline Peter Mella (ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในปี พ.ศ.2558)

พยาบาลและผดุงครรภ์ชาวแทนซาเนีย เป็นผู้นำที่ทุ่มเทในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในประเทศแทนซาเนียมายาวนาน โดยการพัฒนาหลักสูตรและสร้างโรงเรียนพยาบาลและผดุงครรภ์หลายแห่งในประเทศ เริ่มตั้งแต่ระดับอนุปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง และระดับปริญญาตรี ได้ริเริ่มก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์แห่งแรกขึ้นในมหาวิทยาลัยคาอูสสาแล่ม ซึ่งปัจจุบันคือ มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพมุฮิม บิลี

Code	ข้อความ	การตีความ
EV3 Vision of the future	รองศาสตราจารย์มลาเห็นว่า ในประเทศ ยากจน และกำลังพัฒนา พยาบาลต้องเป็น กำลังหลักในการบริการประชาชนด้าน สุขภาพ	มองถึงอนาคตด้านความต้องการการดูแล สุขภาพของประเทศที่ยากจน จะมี ความต้องการพยาบาล มาเป็นกำลังหลัก ในการให้บริการ

Code	ข้อความ	การตีความ
EV2 Developing	งานบริการจะมีคุณภาพได้ จะต้องพัฒนาให้พยาบาลมีความรู้สูงขึ้น จึงได้มุ่งมั่นในการยกระดับการศึกษาของพยาบาล	เป็นผู้พัฒนาพยาบาลให้มีความรู้สูงขึ้น โดยยกระดับการศึกษาของพยาบาล
EV5 Mutual goals	ได้มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพโดยได้แสวงหาความร่วมมือจากต่างประเทศ โดยทำโครงการร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยคาทอลิก ประเทศแคนาดา	หาความร่วมมือจากต่างประเทศ โดยได้ตั้งให้เห็นความสำคัญและมีเป้าหมายร่วมกันในด้านการยกระดับการศึกษา จึงได้จัดโครงการร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยคาทอลิก ประเทศแคนาดา
EG5 Course correction	ได้ก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์แห่งแรกขึ้นในมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การวิจัย และโดยเฉพาะระบบบริการสุขภาพของประเทศให้มีความสูงขึ้นไป	จัดหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อยกระดับการศึกษาพยาบาลในประเทศ โดยก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์แห่งแรกขึ้นในมหาวิทยาลัยเอกชน
EA2 Tools	ได้เขียนตำรามาตรฐานบริการพยาบาล	ตำราเป็นเครื่องมือทางวิชาการ

ดังนั้นสรุปได้ว่า รศ.พอลินีปีเตอร์ เมลลา มีภาวะผู้นำทางการพยาบาลของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี 5 ด้านซึ่งประกอบด้วย การมีความสามารถในการพัฒนา การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การมีเป้าหมายเดียวกัน เครื่องมือ และการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร

ข้อค้นพบ คือ เป็นผู้มองการณ์ไกล มองเห็นปัญหาทางสุขภาพในอนาคตเรื่อง โรคเชชไอวี และ เอชไอวี จึงได้ร่วมมือกับประเทศอื่นในการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา เพื่อยกระดับการศึกษาและลดความยุ่งยากทางด้านสุขภาพของประเทศในอนาคต

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำรายด้านตามกรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการถอดข้อความจากเอกสารที่ศึกษาวิจัย วิเคราะห์ และได้สรุปแยกเป็นรายหมวดตามกรอบแนวคิด ดังนี้

3.1) หมวดความสามารถในการมองเห็นอนาคต (EV)

3.1.1) การมีความสามารถในการพัฒนา (EV2) ดังเช่น

“การทำงานวิจัย เป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ต่อยอดในการพัฒนาวิชาชีพ อีกทั้งการประพันธ์ตำรา เป็นการนำองค์ความรู้มาทำให้เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคคลอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้”

“การผลิตอุปกรณ์ช่วย เพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมการพยาบาลสุขภาพชุมชน เป็นการพัฒนาสิ่งของหรืออุปกรณ์ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และสามารถนำไปใช้งานเพื่อความสะดวกสบาย และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้”

“มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาที่เป็นรากฐานของวิชาชีพ และการให้คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นใหม่ๆ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาตนเองและวิชาชีพ นำไปสู่การยกระดับวิชาชีพพยาบาลได้”

“สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานของวิชาชีพให้ได้ตามมาตรฐาน”

“เป็นผู้พัฒนาวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย”

“เป็นผู้พัฒนามาตรฐานการดูแลผู้ป่วยในทุกระดับการบริการ เป็นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางด้านสุขภาพของประเทศ”

“เป็นผู้พัฒนาสาขาวิชาชีพ โดยใช้ประสบการณ์ของตนเอง”

“จัดตั้งสถานพยาบาล เป็นการพัฒนากระบวนการให้บริการด้านสุขภาพแก่ชุมชน”

“เป็นผู้พัฒนาด้านการศึกษาในประเทศมองไกล”

“ทำการพัฒนาการให้บริการพยาบาลของโรงพยาบาล เพื่อลดความแออัดในการรับบริการ เป็นการพัฒนาโรงพยาบาลให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น”

“ทำการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน”

“เป็นผู้ทำการพัฒนาวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทยได้ทุกวัน”

“เป็นผู้ผู้นำในการพัฒนาการพยาบาลในชุมชนให้กับผู้สูงอายุต่อรัฐบาล เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริการ”

“เป็นผู้ทำการพัฒนาระบบการให้บริการทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ รวมทั้งนโยบายทางสุขภาพของสาธารณสุขมูลศัพท์ เพื่อให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการทางสุขภาพได้”

“เป็นผู้พัฒนาระบบการเรียนการสอน โดยได้ผลักดันให้มีการเปิดหลักสูตรอนุปริญญา สาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศ”

“จัดให้มีหลักสูตรการศึกษาพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ระยะสั้นในโรงพยาบาลเป็นแห่งแรก”

“เป็นผู้พัฒนาพยาบาลให้มีความรู้สูงขึ้น โดยยกระดับการศึกษาของพยาบาล”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล มีคุณลักษณะที่เด่นชัดในด้านการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านวิชาชีพของตนเอง พัฒนาการศึกษา รวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้น อีกด้วย

3.1.2) การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต (EV3)

“มีวิสัยทัศน์ไกล มองไปทิศทางไปยังอนาคต เพื่อวางแผนในการพัฒนาวิชาชีพ”

“เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต เขามองว่าการวิจัยมีความสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนา ระบบการดูแลสุขภาพในอนาคตได้”

“เป็นผู้ที่เล็งเห็นถึงอนาคต โดยมองเห็น โอกาสที่จะให้พยาบาลในเอเชียได้ปฏิบัติงาน ร่วมกัน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงาน”

“มองเห็นว่าการพยาบาลเป็นเรื่องสำคัญในอนาคต จึงได้จัดตั้งโรงเรียนพยาบาลขึ้น”

“เล็งเห็นความสำคัญของการพยาบาลในอนาคต และได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ที่จะเป็นรากฐานสำคัญ”

“เล็งเห็นว่าประเทศที่มีคุณภาพสูง จำเป็นจะต้องพัฒนาคุณภาพของสถาบันการศึกษา เธอ จึงได้จัดตั้งโรงเรียนพยาบาล และจัดหลักสูตรอบรมครูผู้สอน เพื่อเป็นการวางรากฐานที่ดีสู่อนาคต”

“มองว่า การที่พยาบาลสามารถช่วยคัดกรองผู้ป่วย จะช่วยลดระยะเวลาการรอคอยการตรวจได้”

“มองถึงอนาคตว่า หากจะต้องการมีพยาบาลเวชปฏิบัติมาช่วยในอนาคตนั้น ควรจะต้องมีการพัฒนาความรู้ และมีการเตรียมพยาบาลให้มีศักยภาพมากขึ้น”

“เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต โดยมองเห็นความสำคัญในอนาคตของวิชาชีพพยาบาล และการให้การศึกษาที่เป็นการวางรากฐานวิชาชีพในประเทศ จนได้เข้าเจรจากับรัฐบาลญี่ปุ่นเพื่อชี้ให้เห็น เป้าหมายเดียวกัน”

“มองเห็นถึงปัญหาสุขภาพทางเพศในอนาคต จึงได้จัด โครงการ การฝึกอบรมต่างๆ เพื่อลด ปัญหาการทารุณกรรมทางเพศ และปัญหาทางเพศสัมพันธ์ที่จะเกิดขึ้น”

“มองเห็นปัญหาทางสุขภาพในอนาคต เรื่องโรคเอดส์ และเอดส์ เธอจึงมองเห็นความสำคัญ ในการแก้ไขปัญหานี้ เพื่อลดความยุ่งยากทางด้านสุขภาพของประเทศในอนาคต”

“มองถึงอนาคตด้านความต้องการการดูแลสุขภาพของประเทศที่ยากจน จะมีความต้องการ พยาบาล มาเป็นกำลังหลักในการให้บริการ”

“มองว่าบทบาทของพยาบาลเวชปฏิบัติ จะมีส่วนช่วยในการดูแลผู้ป่วย และการลดระยะเวลาในการตรวจของแพทย์ ผู้ป่วยจะได้รับ”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล มีความสามารถในการมองอนาคต มองปัญหาที่จะเกิดขึ้นหรือตามมาได้ แล้วนำมาพัฒนาระบบงาน หรือวางแผนการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหา หรือส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

3.1.3) การมีเป้าหมายเดียวกัน (EV5)

“ร่วมกับเพื่อนร่วมงานทำงาน โดยมองเห็นเป้าหมายร่วมกันด้านนโยบายการพยาบาล”

“มองเห็นเป้าหมายร่วมกันกับสถานศึกษาใน”

“ได้ทำให้พยาบาลอาสาสมัครจากทั่วประเทศ เห็นเป้าหมายเดียวกัน”

“ขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการสร้างศูนย์การสอนทางการพยาบาลจนเป็นผลสำเร็จ”

“ได้หาความร่วมมือจากต่างประเทศ โดยได้เล็งให้เห็นความสำคัญและมีเป้าหมายร่วมกันในด้านการยกระดับการศึกษา จึงได้จัดโครงการร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยคาทอลิก ประเทศแคนาดา”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล มักแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือประเทศอื่น โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีอุดมการณ์และความมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จร่วมกัน

3.1.4) การมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง (EV6)

“เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง จึงได้ให้ความสำคัญเรื่องการเรียนพยาบาล เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงข้อจำกัดทางด้านสังคมได้”

“เป็นผู้ทำการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของวิชาชีพ จากเป็นเพียงผู้ช่วยเหลือแพทย์ กลับกลายเป็นวิชาชีพพยาบาล ซึ่งมีการทำงานอย่างอิสระ”

“มองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้หญิงที่ถูกกระทำการรุนแรง เธอจึงได้จัดตั้งโครงการเพื่อให้คำปรึกษาด้านสุขภาพให้กับผู้หญิงในชุมชน และต่อต้านความรุนแรงในครอบครัว”

“เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เปลี่ยนแปลงระบบประกันคุณภาพของโรงพยาบาล จนทำให้อีกหลายโรงพยาบาลได้มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย”

“เล็งเห็นความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง พระราชบัญญัติวิชาชีพ ผลประโยชน์ของวิชาชีพที่จะได้รับหากพยาบาลสามารถควบคุมการประกอบวิชาชีพของตนเองได้”

“เล็งเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่ควรจะมีในด้านนิติศาสตร์ โดยหลักดันการออกกฎหมายต่างๆ ที่จะปกป้องคุ้มครองสตรีผู้พิการในอนาคตต่อไปได้”

“ได้มองถึงอนาคต ถึงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางสุขภาพ”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล มองความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ กล้าและยอมรับการเปลี่ยนแปลงและผลที่จะเกิดตามมา

3.1.5) การมีวิสัยทัศน์ (EV1)

“ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีวิสัยทัศน์”

“การวิจัยเป็นพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพต่อไปในอนาคต ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ไปถึงอนาคตจะให้ความสำคัญในการทำวิจัย”

“เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน จนทำให้ได้คัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขของประเทศสาธารณรัฐมัลดีฟส์”

“เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพ นางสาว บร็บบรอ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสมาชิกของกรรมการที่ปรึกษาด้านการพยาบาลและผดุงครรภ์ ขององค์การอนามัยโลกภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างผลงานที่เด่นชัดจนได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญต่างๆ

3.1.6) การสร้างความชัดเจน (EV4)

“สร้างความชัดเจนให้แก่วิชาชีพพยาบาล และการกำหนดบทบาทของการทำงานภายใต้วิชาชีพพยาบาลให้ชัดเจน”

“พยาบาลให้ชัดเจน ”

“ได้จัดทำจรรยาบรรณของพยาบาลและให้มีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการ”

“ได้อธิบายกำหนดลักษณะงานสำหรับพยาบาลให้ชัดเจน”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล ควรมีการสร้าง ความชัดเจนให้แก่บทบาทของตนเองและวิชาชีพ

3.2) หมวดการทำให้งานเกิดผล (EA)

3.2.1) เครื่องมือ (EA2)

“มีการสร้างเครื่องมือสำหรับปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม”

“เขียนหนังสือ ถือเป็นเครื่องมือหนึ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพ”

“สร้างโปรแกรมการศึกษาเป็นเครื่องมือในการให้ความรู้สำหรับผู้ที่ต้องการเป็นพยาบาลวิชาชีพ ”

“เขียนตำราทางการพยาบาล เป็นเครื่องมือทางด้านวิชาการ”

“พัฒนาเครื่องมือ (best practice model) สำหรับเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในชุมชน”

“เขียนตำราเรียน ถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา”

“เขียนตำรา คือเครื่องมือที่ใช้ในด้านการศึกษา”

“สร้างโปรแกรมการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับพนักงานพยาบาลผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารไปใช้”

“เขียนตำรา และคู่มือ เป็นเครื่องมือทางด้านวิชาการ”

“เขียนตำรา คือ เครื่องมือทางวิชาการ”

“เขียนเอกสาร ตำรา และคู่มือการเรียนการสอน ถือเป็นเครื่องมือทางด้านวิชาการ”

“จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและคู่มือการปฏิบัติงาน ถือเป็นเครื่องมือทางวิชาการสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน”

“จัดทำคู่มือ ถือเป็นเครื่องมือด้านวิชาการ ที่นำมาใช้ในการบริการทางสุขภาพ”

“จัดทำตำรา เป็นเครื่องมือทางวิชาการ”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล ให้ความสำคัญกับการเขียนตำรา ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีมาตรฐานและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3.2.2) วิธีการทางการทำงาน (EA4)

“ทำการพัฒนานโยบายเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการทางธุรกิจ”

“จัดขั้นตอนของระบบงาน โดยจัดให้มีแพทย์ที่เลี้ยง สำหรับพยาบาลเวชปฏิบัติ เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการคัดกรองโรค”

“กำหนดขั้นตอนและระบบงาน โดยจัดพยาบาลเวชปฏิบัติให้มีอยู่ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งยังทำให้มีการออกกฎหมายรับรองการรักษาโรคเบื้องต้น และสิทธิในการสั่งยาในประเทศอเมริกาอีกด้วย”

“สร้างระบบการทำงานแบบมูลนิธิ แบบไม่หวังผลกำไรขึ้น โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย”

“ ทำแผนการดำเนินงานด้านกำลังคนทางสาธารณสุขของประเทศ รวมทั้งการพัฒนา กำลังคนและการศึกษาต่อเนื่อง”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล จะมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รัดกุมเหมาะสม และที่สำคัญต้องมีความถูกต้องแม่นยำในการปฏิบัติหน้าที่”

3.2.3) ทักษะที่เหมาะสม (EA7)

“อธิบายลักษณะงานเป็นการกำหนดทักษะของผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน”

“เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานควรมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง”

“ให้ความสำคัญกับทักษะเฉพาะทางเป็นอย่างมาก”

“มีการจัดคนให้มีทักษะที่เหมาะสมกับงาน”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาลให้ความสำคัญกับการมีทักษะในการปฏิบัติงาน และสรรหาบุคลากรที่มีทักษะตรงกับงาน

3.2.4) เทคโนโลยี (EA3)

“นำเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเรียนการสอนสำหรับการศึกษาทางไกล และใช้ในการปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย”

“เป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางด้านการศึกษาแก่สตรี”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล เป็นผู้ที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์

3.2.5) โครงสร้าง (EA5)

“ปรับโครงสร้างในการปฏิบัติงานให้เกิดความเหมาะสม และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมีพลังในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง”

“จัดตั้งสมาคมพยาบาล เป็นการจัดโครงสร้างระบบงานของพยาบาลในประเทศ”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล จะมีการจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

3.2.6) คนที่เหมาะสม (EA6)

“เฟ้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งผู้นำ”

“จัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่ผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้มีความรู้”

“จัดหาคนที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลได้”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล มีความสามารถที่จะเฟ้นหา คัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานได้

3.2.7) นวัตกรรม (EA1)

“สร้างรูปแบบการให้บริการพยาบาล เป็นการสร้างนวัตกรรมการให้บริการทางสุขภาพแบบใหม่”

“ริเริ่มโครงการการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคอง นับเป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกได้อย่างมาก”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล มักแสวงหาหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3.3) หมวดการเสริมพลังให้แก่ผู้อื่น (EP)

3.3.1) การเป็นพี่เลี้ยง หรือการอำนวยความสะดวก (EP5)

“อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีกฎหมายควบคุมดูแล ทำให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างสะดวก และลดความแออัดของผู้ป่วยในโรงพยาบาลได้”

“ให้คำปรึกษาเป็นบทบาทในด้านการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ร่วมวิชาชีพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและถูกต้อง”

“มีบทบาทในการช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการตั้งระบบควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล”

“เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับการเรียนการสอนในโปรแกรมปริญญาตรีในสาขาการพยาบาล”

“เป็นผู้อำนวยความสะดวกในด้านการศึกษาทางไกลให้แก่ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อด้านการพยาบาล”

“บทบาทด้านการสอนการทำวิจัยให้แก่ชุมชนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง”

“ทำให้พยาบาลอาสาสมัครจากทั่วประเทศ ในการอาสาช่วยเหลือผู้ประสบภัย”

“ทำการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่ประสงค์จะเสียชีวิตที่บ้าน”

“มีบทบาทในการทำงานเป็นที่ปรึกษาด้านการพยาบาลให้แก่รัฐบาลของประเทศเนปาล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่วิชาชีพพยาบาลในประเทศเนปาล”

“ช่วยอำนวยความสะดวกแก่หญิงตั้งครรภ์ในเมืองเล็กๆ โดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกไว้ให้”

“อำนวยความสะดวกให้แก่หญิงตั้งครรภ์ในชนบท ให้สามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้ง่ายขึ้น”

“รับบทบาทในการเป็นที่เล็งอำนวยความสะดวกด้านการให้คำปรึกษาแก่พยาบาล ให้ความรู้และดูแลสุขภาพของเพื่อนบ้าน”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล จะมีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นที่เล็งให้แก่ผู้อื่น หรือแม้กระทั่งการอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพผู้ที่อยู่ห่างไกลจากความเจริญ

3.3.2 การฝึกอบรม (EP3)

“จัดโปรแกรมการฝึกอบรมให้แก่พยาบาล”

“เป็นผู้ทำการฝึกอบรมให้แก่พยาบาลผดุงครรภ์และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อเพิ่มคุณภาพการพยาบาลในประเทศ”

“เป็นผู้ฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่พยาบาลอย่างมากมาย”

“มีบทบาทในการฝึกอบรมพยาบาลใหม่ให้มีทักษะที่จะสามารถดูแลผู้ป่วยได้”

“ได้ทำหน้าที่ผู้ฝึกอบรมให้แก่พยาบาลทีมผ่าตัดหัวใจ และทีมดูแลผู้ป่วยผ่าตัดหัวใจ จนทำให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล จะเป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้แก่ผู้ร่วมวิชาชีพ เป็นการเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน

3.3.3) การสอน (EP4)

“เป็นผู้สอนให้แก่พยาบาลวิชาชีพในประเทศอื่นๆ”

“เป็นผู้สอน”

“เป็นผู้สอนให้ความรู้ด้านการพยาบาลแก่เด็กผู้หญิง ครู และผู้ปกครองทั่วประเทศ”

“เป็นผู้สอนให้ความรู้แก่นักศึกษาพยาบาลและแพทย์ด้านการให้บริการระบบดูแลสุขภาพ”

“เป็นผู้ฝึกพยาบาลใหม่ ซึ่งต้องอาศัยพลังในการทำงาน”

“เป็นผู้สอนและฝึกอบรมพยาบาลผดุงครรภ์ให้มีความรู้และทักษะในการดูแลหญิงตั้งครรภ์”

“เป็นผู้สอนนักโทษ และเป็นผู้ให้คำปรึกษากับผู้ที่มีความผิดปกติเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งทำให้สังคมเข้าใจและยอมรับเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศ ที่มีใช้ความคิดปกติแต่อย่างไร”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล เป็นผู้สอน หรือกล่าวคือเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ

3.3.4) รางวัล (EPI)

“สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัล (ควรมีการเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ควรจะได้รับ”

“ได้รับการขออนุมัติจากรัฐบาล เพื่อสร้างที่พัก ถือเป็นกรมอบรางวัลให้แก่พยาบาลที่เกษียณอายุ โดยจัดสร้างที่อยู่อาศัย จัดพิธีคารวะพยาบาลอาวุโส รวมทั้งการส่งเสริมการเล่นกีฬา และจัดสร้างที่พักพิงแก่หญิงอนาถาที่มากลอด”

“จัดทำรางวัล ไอลิน บาร์บารอซัน เพื่อยกย่องและเป็นกำลังใจแก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานดีเด่นและมีจริยธรรมในประเทศเมียนมาร์”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล จะมีการเสริมพลังให้แก่ผู้ร่วมงานหรือทีม โดยการมอบรางวัล โดยรางวัลนั้น อาจมาในรูปแบบของเงิน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

3.4) หมวดการทำให้เกิดพลัง (EG)

3.4.1) การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน (EG3)

“เป็นผู้ที่ต้องใช้พลังทุ่มเทเพื่ออุทิศตนเองในการปฏิบัติงาน โดยมีรู้จักเห็นคุณค่าเห็นใจ”

“ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความอดทนและพละกำลังเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะให้สามารถพัฒนาวิชาชีพได้”

“จัดตั้งเครือข่ายพยาบาลในหลายประเทศ ต้องอาศัยความอดทน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องทุ่มเทพละกำลังเป็นอย่างมาก

“เป็นผู้มีพละกำลังในการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ”

“อุทิศตนเองในการทำงาน ต้องอาศัยการทุ่มเทร่างกายแรงใจและพละกำลังเป็นอย่างมาก เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ”

“ใช้พลังกายพลังใจในการพยายามแก้ไขปัญหาประชากรของประเทศ”

“ดำเนินการจัดกิจกรรมบรรเทาทุกข์สำหรับผู้ประสบภัยน้ำท่วม ต้องอาศัยการทุ่มเทพละกำลังเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถช่วยเหลือผู้ที่กำลังตกอยู่ในความทุกข์ยากลำบาก ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งการจัดการฝึกอบรมในช่วงสงคราม ต้องใช้ความเสียสละและใช้ร่างกายแรงใจเป็นอย่างมาก”

“เป็นผู้ทุ่มเทร่างกายแรงใจในการทำงานมาเป็นเวลายาวนาน”

“ทำการอุทิศตนเองในการทำงานเพื่อประเทศเป็นเวลายาวนาน ต้องใช้พลังร่างกายแรงใจเป็นอย่างมาก”

“ช่วยในการแก้ไขปัญหายาขาดแคลน ไม่สามารถทำได้โดยง่าย ต้องอาศัยความอดทนทุ่มเท และความพยายามเป็นอย่างมาก”

“มีพลังในการทำงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล”

“ได้ทำงานหนักต้องอาศัยพละกำลังเป็นอย่างมาก”

“เป็นผู้สอนและฝึกพยาบาลใหม่ ซึ่งต้องอาศัยพลังในการทำงาน”

“พัฒนาระบบบริการสุขภาพเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความอดทนและพละกำลัง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความเหน็ดเหนื่อย”

“ทำงานที่ต้องให้พละกำลังทุ่มเทร่างกายแรงใจเป็นอย่างมาก ภาระที่ได้รับเดือนขึ้น ทำให้รู้สึกถึงการประสบความสำเร็จของตนเอง”

“เป็นผู้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนานกว่า 60 ปี โดยมีได้ย่อท้อต่อความยากลำบาก”

“เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทร่างกายแรงใจอย่างมาก บุกเบิกงานในด้านต่างๆ และรับบทบาทหน้าที่มากมาย เช่น ผู้ให้คำปรึกษา เป็นผู้เรียกร้องสิทธิให้ผู้ป่วย เป็นครูพยาบาล เป็นผู้บริหารและผู้จัดการ”

“เป็นผู้มุ่งมั่นทุ่มเท ในการพัฒนาสุขภาพและสวัสดิภาพ ในกลุ่มคนที่อ่อนแอและด้อยโอกาสมาตลอดชีวิตการทำงาน”

“ได้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยพลังกำลังและการทุ่มเทแรงกายแรงใจเป็นอย่างมาก ในการเดินทางไปยังพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล เป็นผู้ที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างยาวนาน มิเคยย่อ ท้อแม้จะต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรค หรือความยากลำบาก

3.4.2) การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร (EG5)

“ได้ริเริ่มหลักสูตรการศึกษาต่อยอดทางการพยาบาล โดยเป็นหลักสูตรปริญญาโท และ หลักสูตรพยาบาลชั้นสูง (APN)”

“ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นให้แก่พยาบาล”

“ได้ปรับปรุงการศึกษาพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยทำการทบทวนหลักสูตร จากหลักสูตรประกาศนียบัตรไปเป็นหลักสูตร 4 ปี”

“เป็นผู้ปรับปรุงหลักสูตรการพยาบาลพื้นฐานให้ทันสมัย และจัดตั้งหลักสูตรปริญญาเอก”

“เป็นผู้พัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีวางแผนการคลอดสำหรับการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่สาธารณสุข”

“จัดโปรแกรมพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลขึ้นหลายแห่ง”

“จัดตั้งหลักสูตรปริญญาเอกด้านวิทยาศาสตร์การพยาบาล และด้านการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวชแห่งแรกในประเทศญี่ปุ่น”

“ได้พัฒนาหลักสูตรสำหรับครูพยาบาล”

“ทำงานเพื่อเริ่มต้นหลักสูตรปริญญาโทด้านการพยาบาลของบังคลาเทศ”

“ได้ทำการปรับปรุงเทคนิคและแนวคิดการพยาบาลแบบใหม่ๆ”

“ได้พัฒนาหลักสูตรการพยาบาลจาก 2 ปี เป็น 4 ปี”

“ได้พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อช่วยเหลือพยาบาลประจำการใน การปรับปรุงความรู้ทางคลินิก”

“จัดตั้งหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง 14 หลักสูตร โรงเรียนพยาบาล 6 แห่ง เพื่อพัฒนา ทักษะของพยาบาล”

“ทำการเสนอหลักสูตรปริญญาตรีด้านการพยาบาล ที่เป็นสถาบันการศึกษาเอกชนแห่งแรก ในประเทศปากีสถาน”

“เป็นผู้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพยาบาลจากอนุปริญญาเป็นปริญญาตรี และดำเนินการ ประสานงานหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องกับประเทศออสเตรเลีย”

“เป็นผู้ริเริ่มให้มีหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขากุมารเวชศาสตร์”

“เป็นผู้พัฒนาระบบการดูแลสุขภาพที่บ้าน โดยร่วมกับองค์กรต่างๆทั้งในและนอกประเทศ”

“เป็นผู้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพยาบาลให้เป็นหลักสูตรปริญญาตรี รวมทั้งการเจรจากับผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และจัดทำกรอบนโยบาย และแผนการพัฒนาศึกษาพยาบาล ซึ่งรวมถึงการยกระดับการศึกษาพยาบาลและการพัฒนาคุณวุฒิผู้สอนเสนอต่อรัฐบาลจนประสบผลสำเร็จ”

“เป็นผู้จัดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี และผลักดันหลักสูตรระดับปริญญาโทอย่างต่อเนื่อง”

“จัดหลักสูตรการเรียนการสอนเพื่อยกระดับการศึกษาพยาบาลในประเทศ โดยก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์แห่งแรกขึ้นในมหาวิทยาลัยเอกชน”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล เป็นผู้วางรากฐานของระบบการศึกษา โดยการริเริ่ม ปรับปรุง แก้ไขหลักสูตรการเรียนการสอน ให้การศึกษามีความทันสมัย ได้มาตรฐาน เพื่อผลิตบุคคลที่จะมาเป็นผู้ช่วยพัฒนาระดับวิชาชีพต่อไป

3.4.3) ความรู้สึกประสบความสำเร็จของตนเอง (EG2)

“เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเองและรู้สึกถึงชัยชนะของตนเอง”

“ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ จนได้รับรางวัลเหรียญพลเรือนในดิงเกล”

“ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้รับการเลื่อนขั้นจนถึงระดับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล จะรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรือเป็นผลงานเป็นที่ยอมรับ

3.4.4) การสื่อสารกับบุคคลอื่น (EG4)

“สื่อสารข้อมูลทางสุขภาพไปสู่ประชาชน”

“สื่อสารข้อมูลทางด้านสุขภาพไปสู่ประชาชน”

“เป็นผู้เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการที่สำคัญให้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพ”

“ทำการสื่อสารกับประชาชนทั่วประเทศ เพื่อเก็บข้อมูลศึกษาปัญหาและความต้องการ และสื่อสารปัญหานี้ไปยังกระทรวงสาธารณสุข”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถส่งต่อข้อมูลต่างๆไปยังหน่วยงาน หรือบุคคลอื่นได้ดี

3.4.5 การมีชัยชนะ (EG1)

“ประสบความสำเร็จหรือได้ชัยชนะในการปฏิบัติงาน”

“ปฏิบัติงานโดยสามารถแสดงผลงานจนเป็นที่ยอมรับและได้รางวัล”

“ได้รับชัยชนะในการเจรจาต่อรองกับรัฐบาล”

สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาล มีลักษณะผู้นำที่มีลักษณะการมีชัยชนะ นั้นคือการ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานผลงานมีความโดดเด่นจนได้รับรางวัล

มูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้จัดตั้งขึ้นในวโรกาส 100 ปี เมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2543 แห่งการเสด็จพระราชสมภพของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ที่ได้ทุ่มเทชีวิตใจให้แก่การทำงาน ร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการสาธารณสุขของประชาชนให้ดีขึ้น และเพื่อเป็นพระราชนุสรณ์ เถลิงพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี หรือ สมเด็จย่า ผู้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณต่อวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล และ/หรือการผดุงครรภ์วิชาชีพจากประเทศทั่วโลกที่มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ก่อให้เกิดการพัฒนาด้านสาธารณสุข และคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งนี้เพื่อเป็นพระราชนุสรณ์และเถลิงพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ให้แผ่ไพศาลไปยังนานาประเทศ ซึ่งจากผลการสังเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยสรุปได้ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทั้งสิ้นจำนวน 17 ราย ที่ได้จากการวิเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำ 4E's of Leadership ทั้ง 4 หมวด คือ ความสามารถในการมองอนาคต ความสามารถในการทำให้งานเกิดผล การเสริมสร้างพลัง และการมีพลัง พบว่าพยาบาลเหล่านี้ จะเป็นผู้ที่มีความสามารถในการมองการณ์ไกล เห็นความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นใน กล้าและยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการทุ่มเทอุทิศตนเองในการทำงานที่ยากลำบากอย่างไม่ย่อท้อกับปัญหาและอุปสรรค ให้มีความสำคัญกับด้านการศึกษาที่จะเป็นรากฐานในการพัฒนาวิชาชีพและประเทศชาติ มีการแสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศ หรือหน่วยงานต่างๆ ในการสร้างหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหากสรุปเป็นหมวดหมู่ได้ดังนี้

1) หมวดความสามารถในการมองเห็นอนาคต (EV) สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาลที่ได้รับรางวัลจะมีคุณลักษณะที่เด่นชัดในด้านการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านวิชาชีพของตนเอง พัฒนาการศึกษารวมทั้งสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้นอีกด้วย เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถส่งต่อข้อมูลต่างๆ ไปยังหน่วยงาน หรือบุคคลอื่นได้ดี มีความสามารถในการมองอนาคต มองปัญหาที่จะเกิดขึ้นหรือตามมาได้ แล้วนำมาพัฒนาระบบงาน หรือวางแผนการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหา หรือส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น มีลักษณะแสวงหาความร่วมมือกับ

หน่วยงาน หรือประเทศอื่น โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีอุดมการณ์และความมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จร่วมกัน มองความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญกล้าและยอมรับการเปลี่ยนแปลงและผลที่จะเกิดตามมา เป็นผู้วิสัยทัศน์ สามารถสร้างผลงานที่เด่นชัดจนได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญต่างๆ และควรมีการสร้างความคิดริเริ่มให้แก่บทบาทของตนเองและวิชาชีพ

2) หมวดการทำให้งานเกิดผล (EA) สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาลที่ได้รับรางวัลจะมีลักษณะให้ความสำคัญกับการเขียนตำรา ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีมาตรฐานและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รัดกุมเหมาะสม และที่สำคัญต้องมีความถูกต้องแม่นยำในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ความสำคัญกับการมีทักษะในการปฏิบัติงาน และสรรหาบุคลากรที่มีทักษะตรงกับงานเป็นผู้ที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ จะมีการจัดโครงสร้างในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม มีความสามารถที่จะค้นหา คัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานได้ มักแสวงหาหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3) หมวดการเสริมพลังให้แก่ผู้อื่น (EP) สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาลที่ได้รับรางวัลจะมีลักษณะ มีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้อื่น หรือแม้กระทั่งการอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพผู้ที่อยู่ห่างไกลจากความเจริญ เป็นผู้ที่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้ร่วมวิชาชีพ เป็นการเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน เป็นผู้สอนหรือกล่าวคือเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้อื่นอยู่เสมอจะมีการเสริมพลังให้แก่ผู้ร่วมงานหรือทีม โดยการมอบรางวัล โดยรางวัลนั้น อาจมาในรูปแบบของเงิน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

4) หมวดการทำให้เกิดพลัง (EG) สรุปได้ว่า ผู้นำทางการพยาบาลที่ได้รับรางวัลจะมีลักษณะที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างยาวนาน มิเคยย่อท้อแม้จะต้องเผชิญกับปัญหา อุปสรรค หรือความยากลำบากเป็นผู้วางรากฐานของระบบการศึกษาโดยการริเริ่ม ปรับปรุง แก้ไขหลักสูตรการเรียนการสอน ให้การศึกษามีความทันสมัย ได้มาตรฐาน เพื่อผลิตบุคคลที่จะมาเป็นผู้ช่วยพัฒนาระดับวิชาชีพต่อไป มีลักษณะผู้นำที่มีลักษณะการมีชัยชนะ นั่นคือการ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานผลงานมีความโดดเด่นจนได้รับรางวัล

ตอนที่ 4 การสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาล ผู้วิจัยได้ฟังพบ ถอดความและวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 6 ข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาล

ข้อความจากการสัมภาษณ์	ข้อค้นพบ
<p>คนมีวิสัยทัศน์มันต้องมองให้เห็นว่าอนาคตมันต้องการอะไร มองให้ทันรู้ของความเปลี่ยนแปลงเกิดอะไรขึ้นบ้าง ใช่มั้ยคะ แล้วเราจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร มันถึงจะมาเรียกได้ว่ามีวิสัยทัศน์ เพราะวิสัยทัศน์ต้องมองอนาคตให้เป็น ต้องรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>ผู้นำควรจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการมองอนาคตให้เป็น รู้ทันและพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง</p>
<p>ความสามารถในการทำงาน มันไม่ใช่หมายถึงว่ามีนวัตกรรมนะ มันอาจจะพูดถึงเรื่องเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน เรื่องในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ถ้านวัตกรรมนี้มันน่าจะเป็นเรื่องของความคิดสร้างสรรค์นะ มันไม่น่าจะใช้ในเรื่องของงานปกตินะ เอ่อหรือจะเขียนยังไงเขียนนวัตกรรมคือ ความสร้างสรรค์ในการทำงานนะ ใช่มั้ยคะคือคิดระบบใหม่</p>	<p>ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ด้วย ไม่ใช่เพียงการมีหรือสร้างนวัตกรรมเพียงอย่างเดียว</p>
<p>นวัตกรรมไม่ใช่สิ่งของ คือคิดระบบใหม่ไปเลย เช่น จากที่มันเคยต้องอะไรนะ จากโต๊ะนี้ไปโต๊ะนี้ จากโต๊ะนี้ไปโต๊ะนั้นเราก็รวบไปเลยอะไรอย่างนี้</p>	<p>นวัตกรรม ยังรวมถึงการปรับปรุงรูปแบบการทำงานด้วย</p>
<p>การเสริมสร้างคือการให้รางวัลเขา การให้อิสระในการทำงานเขา การฝึกอบรมเขาให้เขาได้มี competency คุณ ต้องมีกระบวนการที่มันจะอะไรนะ สร้างพลังอำนาจให้แต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องหมายถึงการเลือกใช้หลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อสร้างพลังอำนาจ คือ อาทิเช่น เลือกหลักสูตรที่เหมาะสมในการที่จะ Reinforce ให้เขา ได้มีให้เขาได้เรียนรู้ มีการพัฒนาให้เกิด power ในการทำงานด้วยตนเอง Enforce ให้ตัวเองไม่พอสั่ง Enforce ให้กับทีมด้วย</p>	<p>การเสริมพลัง คือการเลือกสิ่งที่เหมาะสมให้แก่ตนเองและทีมงาน ทั้งด้านการให้ความรู้ การให้รางวัลและอิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา</p>
<p>จริงๆ แล้วมันต้องถามในเชิงปฏิบัติว่ามันคืออะไร เทคโนโลยี เขาใช้อะไรคือคำว่าเทคโนโลยีของเขามองเขาใช้อะไร : เขาอาจจะไม่มีข้อนี้ ไม่มีข้อนี้แล้วมันได้</p>	<p>ผู้นำอาจมีความสามารถเด่นในบางคุณสมบัติ เช่นความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยี</p>

ข้อความจากการสัมภาษณ์	ข้อค้นพบ
<p>ใหม่ แล้วเราในความคิดเห็นของเราเมื่อเขาได้รับรางวัลมาแล้วมันคือการันตีแล้วใช่ไหมว่าเขาเป็นผู้นำได้ใช่ไหม</p>	
<p>จริงๆ แล้วบางคนเขามีอันนี้แต่เขาไม่มีในเรื่องของนวัตกรรม แต่เขามีในเรื่องของการมีวิสัยทัศน์ เขามีในเรื่องของการที่เขาเป็นคน compromise เลือกใช้คนได้เก่งอย่างนี้ เขามีทักษะในการบริหารที่ดีอะไรอย่างนี้ อาจจะไม่ได้สร้างนวัตกรรมก็ได้ เพราะฉะนั้นเราจะต้องมามองว่าเอาแบบนี่แล้วหมายความว่าคนนั้นไม่ดีใช่ไหมหรือป่าว หรือว่าไม่ใช่เราต้องมองในแง่แบบนี้ เพราะนี่มันคือทฤษฎีไง แต่มันไม่มีใครที่มันมีหมดทุกข้อหรือก มันยาก</p>	<p>การเป็นผู้นำอาจไม่จำเป็นต้องมีคุณสมบัติครบทุกข้อตามทฤษฎี ผู้นำอาจเก่งในทักษะเพียงบางอย่างก็ได้</p>
<p>จริงๆ แล้วไม่มีใครมีครบหมดทุกอันหรือจริงไหมคะ คนบางคนเขาไม่มีหรือคะ เรื่องของว่าเกิดเขาไม่ได้เป็นอาจารย์ เขาจะอย่างไร แต่การสอนนี่ก็หมายถึงการสอนงานนะ เช่นว่าถ้าพี่เป็นเช่น สมมุติคณะพี่ไม่เคยทำงานด้านบริการเลย แต่พี่เป็นคนที่คุณนะ คุณเรื่องของการทำทะเบียนของโรงพยาบาล แล้วพี่ทำได้ดีมากเลย ทะเบียนโรงพยาบาลนี่เป๊ะทุกอย่าง การวิเคราะห์ของพี่นี้ดีมาก พี่จะสามารถวิเคราะห์ได้เลยว่าตอนนี้ ช่วงฤดูฝนจะมีโรคนี้โรคนี้ โรคนี้ เพราะพี่ทำทะเบียนอย่างดี เพราะพี่วิเคราะห์ว่ามันเกิดอุบัติการณ์อะไรขึ้นมาบ้างช่วงนี้ ถ้าช่วงนี้พี่รู้เลยว่ามาลาเรียจะเกิด พี่สามารถเอาข้อมูลนี้ไปบอกกับคนที่เขารับผิดชอบได้ว่า คุณระวังนะช่วงนี้มาลาเรียจะเกิดขึ้น คุณรีบไปป้องกันอย่างนี้นะ รีบเอามุ้งไปแจกนะ รีบทำให้ปีที่ถัดมา เดือนนี้มาลาเรียเคยพุ่งมันลดลงได้ พี่เก่งไหมแต่พี่อาจไม่มีทักษะในเรื่องของการกำหนดโครงสร้าง เพราะพี่ไม่มี พี่ไม่ได้เป็นระดับหัวหน้าแต่พี่สามารถเป็นผู้นำทางการพยาบาลได้เพราะพี่มองงานของพี่ออกว่างานของพี่คืออะไร พี่จะไปทำอะไร พี่ไม่เคยบริการใครเลย พี่อยู่แต่คลังข้อมูลของพี่ วิเคราะห์ข้อมูล</p>	<p>ผู้นำที่ดี ต้องมีความเชี่ยวชาญในงาน รู้จักวิเคราะห์และมองงานให้เป็น จะทำให้สามารถบริหารงานของตนเองได้</p>

ข้อความจากการสัมภาษณ์	ข้อค้นพบ
<p>ของที่ออกมาได้ เพราะฉะนั้นบางอย่างมันถึงไม่มีหมดใจ แต่ความจริงเขามีอะไรของเขาอยู่แล้ว เขามีวิสัยทัศน์ไง เขารู้จักมองว่างานของเขาคืออะไร เขารู้จักวิเคราะห์ว่า ความเปลี่ยนแปลงเท่านี้มันจะเกิด เขามองว่าจะเกิดแบบ นี้ๆ อันนี้มันต้องเป็นสิ่งที่เราจะต้องมานั่งมองว่าอะไร ที่เขามาร่วมกัน มันก็จะได้ง่ายขึ้น เพราะฉะนั้นอันนี้มัน คือพื้นฐาน แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะต้องมีหมด</p>	
<p>ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ต้องมองงานให้ออก ต้องมองอนาคต การมีวิสัยทัศน์ การมีเป้าหมายไม่ใช่การมีเป้าหมายมัน ใช่ว่าเรื่องของการมองอนาคตใหม่ แต่อาจจะเป็นคนที่มี ความชัดเจนในตนเอง เช่น เขารู้ว่าเขาทำแบบนี้ เขาทำไป เพื่ออะไร แต่เขาอาจจะไม่ใช่คนที่วิสัยทัศน์ก็ได้นะ แต่ เขาเข้าใจว่าสิ่งที่เขากำลังทำอยู่เขาทำเพื่ออะไร แล้วมันจะ เดินไปทางไหน แต่เขาอาจจะไม่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา องค์กร แต่เขามีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนฉันจะทำงานของ ฉัน ฉันเป็นหัวหน้าฝ่ายการทุกคนที่อยู่ได้การดูแลของ ฉันต้องมีความสุขในการทำงาน ไม่ทำงานหนักมากก เกินไป เขาก็มองแค่นี้ เขาก็ทำให้บรรลุเป้าหมายเขาไม่ได้ มีวิสัยทัศน์อะไร แต่เป้าหมายของเขาทุกคนที่อยู่ได้การ ดูแลของฉันต้องมีความสุขในการทำงาน ได้ผลตอบแทน ที่เหมาะสมอะไรแบบนี้ แล้วเขาก็ทำไป เขาทำงานตามนั้น ทำตามที่เขาเห็น เขาอาจจะไม่มีปณิธานสูงสุดว่าชีวิตนี้ ของฉัน ฉันจะต้องพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล ให้มันโดดเด่น อะไรนะ เป็น 1 ใน 5 1 ใน 3 อาชีพที่ขาดแคลนที่คน ต้องยอมรับ เขาอาจจะไม่ได้คิดขนาดนั้น ฉันทำหน้าที่นี้ ฉันก็มีหน้าที่ดูแลเธอ พวกเธอมีความสุข ฉันก็โอเคแล้ว ฉันถือว่าฉันประสบความสำเร็จแล้ว เพราะฉะนั้นอย่าง ที่บอกใช้ไหมอันนี้มันคือทฤษฎี บางทีเขาอาจจะไม่ต้องใช้ อะไรเลยก็ได้ เขาอาจจะไม่ต้องมีเครื่องมืออะไร ไม่ต้องมี</p>	<p>ผู้นำต้องมีความเข้าใจในเนื้องานक्रमมองเห็นให้ออก และมีเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอน รู้ว่าทำงานอะไร ทำเพื่ออะไร</p>

ข้อความจากการสัมภาษณ์	ข้อค้นพบ
<p>อะไรเลยก็ได้ แต่เขามีแค่ put the man on the right job แล้วก็มีกระบวนการที่จะคัดสรรคน เขาควบคุมกำกับคนให้ทำงานได้ที่เขานั้น เขาอาจจะไม่ต้องใช้เครื่องมืออะไรก็ได้ แต่เขาแค่เรียกถามทุกเดือนเธอต้องมารายงานฉัน ถ้าเขาทำแล้วมันประสบความสำเร็จมันก็โอเค</p>	
<p>เราจะได้รู้ใจว่าอะไรเป็น the must คือจริงๆ เราต้องวิเคราะห์มาก่อนว่า อะไรที่ทุกคนมีเหมือนกันหมดเลย 11 items นี้ทุกคนมีเหมือนกันหมดเลย มีเรื่องนี้ๆ แต่อย่างน้อยมันอีกเรื่องหนึ่ง แต่เขามีนะ แล้วอะไรที่ไม่มีใครมีเลย แสดงว่าอันนั้นไม่ใช่สำคัญเลย ใช่หรือไม่ มันอาจจะไม่จำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีอะไรใหม่คะ เขาอาจจะคิดว่าเขาเป็นผู้บริหารเขาจะต้องคิดด้วยหรือว่าเขาจะต้องใช้เครื่องมืออะไร ฉันไม่น่า ฉันเป็นผู้บริหารฉันต้องสร้างนวัตกรรมอะไรด้วยหรือ ไม่จำเป็นอันนี้นะ การให้อิสระการฝึกอบรมการสอน เขาอาจจะมีส่วนมากการให้รางวัลเขาจะมีให้มาหมดแหละ แต่ตรงนี้เขาอาจจะมีบางอย่างหรือไม่มีก็ได้ ต้องดูว่ามันจะมีอะไรแต่ตรงนี้แหละที่มันจะไม่มีบางอย่าง ตรงนี้แถมนี้แหละ เพราะบางคนที่วิสัยทัศน์เขาก็ไม่ได้พูดอะไรหรอก เขาก็ทำงานของเขาอย่างที่ว่าที่ได้อยู่อีก 4 ปี ที่ต้องทำงานตรงนี้ของพี่ให้สำเร็จ ยากที่จะพูดออกมาให้เป็นรูปธรรม ใช่ถ้าเขาไม่ได้เป็นผู้บริหารที่จริงจังนะ เขานั่นมาก บางทีเขาก็ไม่รู้ตัวว่าเขามีวิสัยทัศน์ เขาก็รู้แต่ว่าเขามีจุดมุ่งหมายในการทำงานเท่านั้นแหละ เขาจะทำให้ได้อย่างนี้ เขาจะทำให้ได้อย่างนี้</p>	<p>คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้นำแต่ละคน ย่อมไม่เหมือนกัน และจะประกอบไปด้วยอะไรมาอย่างน้อยแค่ไหนก็ต่างกัน</p>

จากการสัมภาษณ์ผู้นำทางการพยาบาล ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำไว้ คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ต้องมองอนาคตให้เป็น รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ด้านการมีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยการเลือกนำเทคโนโลยีหรือเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้

แม้กระทั่งการรู้จักปรับปรุงระบบหรือกระบวนการทำงานให้สะดวกยิ่งขึ้น ด้านการเสริมสร้างพลัง คือ เป็นการให้อิสระในการทำงาน หรือการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชี่ยวชาญและทักษะ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเอง รวมถึงการเสริมสร้างพลังให้แก่ตนเองและทีมงานอีกด้วย ผู้บริหารที่เก่งมักจะเลือกคนให้ตรงกับงาน ดังคำที่ว่า “put the right man on the right job” แล้วมีกระบวนการที่จะคัดสรรคน ควบคุมกำกับคนให้ปฏิบัติงานได้ และในด้านการให้อิสระ ที่ไม่พบจากการวิเคราะห์เอกสาร ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า การให้อิสระ เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมพลังให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

4.1) สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดี อาจไม่จำเป็นต้องมีคุณสมบัติครบทุกข้อตามทฤษฎี ผู้นำอาจมีคุณลักษณะบางอย่างที่โดดเด่น หรือมีคุณสมบัติมากน้อยต่างกัน แต่ผู้นำที่ดี ควรมีวิสัยทัศน์ สามารถมองอนาคต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์งานของตนเองและมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน รู้ว่าตนเองกำลังทำงานอะไร เพื่ออะไร ผู้นำบางคนอาจมีทักษะที่เด่นเพียงอย่างเดียวแต่สามารถปฏิบัติงานของตนเองให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับได้ และผู้นำหรือผู้บริหารก็อาจไม่จำเป็นต้องสร้างเครื่องมือหรือนวัตกรรมอะไรมาใหม่ เพียงแค่ปรับปรุงรูปแบบหรือระบบการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น และสามารถนำพาทีมให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรก็ได้

4.2) คุณลักษณะภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

คุณลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประกอบด้วยคุณลักษณะที่เด่นชัดตามลำดับ คือ การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน การมีความสามารถในการพัฒนา เครื่องมือ การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร การมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต การเป็นพี่เลี้ยงหรืออำนวยความสะดวก การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ถึงการเปลี่ยนแปลง วิธีการทางการทำงาน การฝึกอบรม การสอน การมีวิสัยทัศน์ การสร้างความชัดเจน การมีทักษะที่เหมาะสม ความรู้ลึกประสบความสำเร็จในตนเองการสื่อสาร เทคโนโลยี โครงสร้าง คนที่เหมาะสม รางวัล การมีชัยชนะ นวัตกรรม และอิสระ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนแล้วแต่พบในพยาบาลที่ได้รับรางวัลฯทุกราย มากน้อยต่างกัน ซึ่งจากการวิเคราะห์พบสามคุณลักษณะที่พบมากที่สุดคือ การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน การมีความสามารถในการพัฒนาและเครื่องมือ แสดงให้เห็นว่า พยาบาลเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผู้อุทิศตน มีความพยายามในการพัฒนาระบบบริการทางสุขภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น โดยสามารถพัฒนาเครื่องมือต่างๆ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ชัดแก่สาธารณชน และภาวะผู้นำนั้น สามารถสร้างหรือพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ หากวิชาชีพพยาบาลมีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำ และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ไปในทางที่ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับแก่นานาประเทศ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิเคราะห์เอกสารแบบวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประชากรและกลุ่มคือพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีตั้งแต่ปี พ.ศ.2543 – 2558 จำนวน 17 ท่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร และทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการแพทย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้คือ Code book และ Coding sheet และแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการแพทย์ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และผ่านการพิจารณาตรวจสอบความน่าเชื่อถือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้



5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางการแพทย์ของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี

5.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ

พยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จำนวนทั้งสิ้น 17 ราย และผู้นำทางการแพทย์จำนวน 1 ราย

2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เป็นแบบสัมภาษณ์ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการแพทย์

5.1.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์คุณลักษณะภาวะผู้นำของพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี นำไปตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ภาษา ความชัดเจน โดยผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านและทำการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูล คือจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้นำทางการพยาบาล

2) การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มาเปรียบเทียบกับแนวคิดทางทฤษฎีเป็นกรอบแนวคิด

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดเรียงข้อมูลและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล จัดระบบความหมายของข้อมูลเน้นกลุ่มประเด็นหลัก ประเด็นรอง ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

5.1.6 สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ตามกรอบแนวคิด 4 หมวดหลัก ดังนี้

ภาวะผู้นำของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีในช่วงระหว่างปีพ.ศ. 2543 – 2558 พบว่าด้านที่พบพยาบาลที่มีคุณลักษณะสูงสุด จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีพลังทุ่มเทในการทำงาน, ด้านการมีความสามารถในการพัฒนา และด้านเครื่องมือ พบด้านละ 12 คน 2) ด้านการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร พบจำนวน 11 คน และ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต พบจำนวน 10 คน เมื่อพิจารณาตามหมวดพบว่า

หมวดที่ 1 ความสามารถในการมองอนาคต

พบว่า 1) ด้านการมีความสามารถในการพัฒนาเป็นด้านที่พบมากที่สุดคือ 12 คน 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต จำนวน 10 คน และ 3) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง พบจำนวนด้านละ 5 คนเท่ากันตามลำดับ

หมวดที่ 2 ด้านการทำให้งานเกิดผล

พบว่า 1) ด้านการมีความสามารถในการพัฒนาเป็นด้านที่พบมากที่สุด จำนวน 12 คน 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต จำนวน 10 คน และ 3) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลงพบจำนวนด้านละ 5 คนเท่ากันตามลำดับ

หมวดที่ 3 ด้านการเสริมพลัง

พบว่า 1) ด้านการเสริมพลังให้ผู้อื่นเป็นด้านที่พบมากที่สุดจำนวน 9 คน 2) ด้านการฝึกอบรมและด้านการสอน พบจำนวน 5 คน และ 3) ด้านรางวัล พบจำนวน 2 คนตามลำดับ

หมวดที่ 4 ด้านการมีพลัง

พบว่า 1) ด้านการมีพลังทุ่มเทในการทำงานเป็นด้านที่พบมากที่สุด จำนวน 12 คน 2) ด้านการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร พบจำนวน 11 คน และ 3) ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง จำนวน 3 คนตามลำดับ

5.2 การอภิปรายผล

ผลการศึกษากภาวะผู้นำของพยาบาลผู้ที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีในช่วงระหว่างปีพ.ศ. 2543 – 2558 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

5.2.1 “ความสามารถในการมองอนาคต” ด้านการมีความสามารถในการพัฒนา เป็นด้านที่พบมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง ดังข้อความต่อไปนี้

“มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษาที่เป็นรากฐานของวิชาชีพ และการให้คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นใหม่ ๆ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาตนเองและวิชาชีพ นำไปสู่การยกระดับวิชาชีพพยาบาลได้”

“ได้หาความร่วมมือจากต่างประเทศ โดยได้เล็งให้เห็นความสำคัญและมีเป้าหมายร่วมกันในด้านการยกระดับการศึกษา จึงได้จัดโครงการร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยดัลเฮซี ประเทศแคนาดา “

“เล็งเห็นความสำคัญในการเปลี่ยนแปลง พรบ.วิชาชีพ ผลประโยชน์ของวิชาชีพที่จะได้รับหากพยาบาลสามารถควบคุมการประกอบวิชาชีพของตนเองได้ “

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี นพจุจินดา (2553) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าผู้นำวิสัยทัศน์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางวิชาชีพ ผู้นำจริยธรรม ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และผู้นำด้านเทคโนโลยี ซึ่งทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

สอดคล้องกับ ปาริชาติ ชัยอินทร์ (2551) ศึกษาภาวะผู้นำทางการพยาบาลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้นำทางการพยาบาลของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ การสร้างกระบวนการแบบทำทนาย (น้อยที่สุด) การมีแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ (มากที่สุด) , การทำตนเป็นแบบอย่าง

สอดคล้องกับ ทศนีย์ จุลอดุง และ ยุพิน อังสุโรจน์ (2552) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาคุณภาพ คุณลักษณะทางวิชาชีพที่เป็นแบบอย่าง การมีอำนาจและแรงขับในตน การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาผู้ตามและการเป็นผู้เชี่ยวชาญงานการพยาบาล

สอดคล้องกับ Vesterinen, et al. (2013) ศึกษาการรับรู้ของผู้จัดการพยาบาลที่สัมพันธ์กับลักษณะภาวะผู้นำ ความรู้และทักษะของพวกเขาในศูนย์สุขภาพฟินแลนด์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการพยาบาลจาก Health Centre Hospitals in Finland ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบกลับทั้งหมดในทุกกลุ่ม เห็นว่าลักษณะของภาวะผู้นำที่สำคัญถึงสำคัญที่สุด 4 แบบ คือ วิสัยทัศน์, การสอน, เพื่อนร่วมงาน, ประชาธิปไตย กล่าวคือความสามารถของผู้จัดการพยาบาล เป็นสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าจะเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยรูปแบบของผู้นำจะมีอิทธิพลต่อหน่วยงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน นั้นแสดงว่าภาวะผู้นำที่โดดเด่นจริงๆ ที่พยาบาลควรมีคือ การเป็นคนทุ่มเท มีวิสัยทัศน์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยก็ค้นพบคล้ายคลึงกันเช่นกัน

5.2.2 “หมวดการทำให้งานเกิดผล” ด้านเครื่องมือ เป็นหัวข้อที่พยาบาลมีภาวะผู้นำสูงสุด รองลงมาคือด้านวิธีการทางการทำงาน และด้านทักษะที่เหมาะสม ตามลำดับ” ดังข้อความต่อไปนี้

“สร้างโปรแกรมการศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับพนักงานพยาบาลผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารไปใช้”

“กำหนดขั้นตอนและระบบงาน โดยจัดพยาบาลเวชปฏิบัติให้มีอยู่ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน รวมทั้งยังทำให้มีการออกกฎหมายรับรองการรักษาโรคเบื้องต้น และสิทธิในการสั่งยาในประเทศอเมริกา”

“อธิบายลักษณะงานเป็นการกำหนดทักษะของผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน”

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุมา วงษ์พานิช (2550) ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ. 2551 - 2560 การวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้เทคนิค Ethnographic Delphi Future Research ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ.2551 - 2560 ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่าย ด้านการสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจและการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์และการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการและการตลาด ด้านการจัดการความรู้และบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารงานทั่วไปและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ได้ผลเช่นเดียวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั่นคือ ลักษณะผู้นำพยาบาลที่เหมาะสมคือมีวิธีการทางการทำงาน และทักษะที่เหมาะสม ที่จะทำให้ประกอบวิชาชีพพยาบาลได้เป็นอย่างดี

5.2.3 “หมวดการเสริมพลัง” ด้านการเป็นพี่เลี้ยงหรือการอำนวยความสะดวก เป็นหัวข้อที่พยาบาลมีภาวะผู้นำสูงสุดคือ 9 คนรองลงมา ด้านการฝึกอบรมและด้านการสอน จำนวน 5 คน และด้านรางวัลจำนวน 2 คนตามลำดับ” ดังข้อความต่อไปนี้

“เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ครูพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อตอบสนองความต้องการสำหรับการเรียนการสอนในโปรแกรมปริญญาตรีในสาขาการพยาบาล”

“เป็นผู้สอนและฝึกอบรมพยาบาลผดุงครรภ์ให้มีความรู้และทักษะในการดูแลหญิงตั้งครรภ์”

“สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัล (เพิ่มเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์)”

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพรรณ ทองสง (2539) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของ รองศาสตราจารย์ ดร. สายหยุด นิยมวิภาต ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำทางการพยาบาล เกิดจากความสำนึกรับผิดชอบต่อสถานภาพของวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของวิชาชีพอื่น โดยเริ่มปรับปรุงตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะคิด ความเชื่อ ค่านิยม โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง 3.คุณลักษณะและแบบภาวะผู้นำทางการพยาบาลของ รองศาสตราจารย์ ดร. สายหยุด นิยมวิภาต ได้ถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่เยาว์วัย รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคุณลักษณะที่เด่นชัดคือ รองศาสตราจารย์ ดร. สายหยุด นิยมวิภาต เป็นผู้นำที่มีอำนาจชำนาญการ อาณาบารมี วิสัยทัศน์ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำขึ้นกับสถานการณ์และบรรยากาศขององค์กร โดยใช้แบบอัตตาธิปไตยผสมผสานกับแบบประชาธิปไตย อีกทั้งผู้ร่วมงานยังรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุน ให้กำลังใจและกระตุ้นสติปัญญาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต อย่างสม่ำเสมอ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ปานสวัสดิ์ (2559) ศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับรางวัลดีเด่นกับ วิธีการสร้างบารมีของพระโพธิสัตว์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพดีเด่นมีความสอดคล้องกับวิธีการสร้างบารมีของพระโพธิสัตว์ตามแนวคิดของท่านพุทธทาสภิกขุ ด้านหลักปัญญา คือ มีความเชี่ยวชาญในงานของตน พัฒนาความรู้ ทักษะสามารถถ่ายทอดและเป็นแบบอย่างได้ ด้านหลักเมตตา คือ มีความรักและปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างไม่สิ้นสุด เสียสละอุทิศตน มีมิตรภาพที่ดีและหลักขันติ คือ ใช้ความอดทนในการทำงานด้านบริหาร บริการ และวิชาการเพื่อมุ่งเป้าหมายความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัย มีหลักธรรมและการปรับตัว มีความสุขกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ แม้อยู่ในภาวะที่เหนื่อยล้า ขาดขวัญกำลังใจ ก็ยังคงอยู่ในวิชาชีพอย่างยืนหยัด ไม่คิดลาออก จากวิชาชีพพยาบาลแม้เผชิญกับปัญหาอุปสรรคมากมายในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมสมร นาคเกษม (2555) กรณีศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติการดีเด่นสาขาการบริการพยาบาล ระดับตติยภูมิ จากสภาการพยาบาล กรณีศึกษาชื่อ นาวาอากาศเอกหญิง ดร.โสพรรณ โปะทะยะ หัวหน้าวิชาการ กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และผู้เกี่ยวข้องซึ่งกรณีศึกษาเป็นผู้เลือก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เจาะลึกสำหรับกรณีศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของ

กรณีศึกษาที่ทำให้ได้รับรางวัลพยาบาลดีเด่น มี 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) มีสติปัญญาและความเชี่ยวชาญ 2) มีบุคลิกภาพและความคิดดี และ 3) มีความสามารถสูง

สอดคล้องกับ จุฑารัตน์ ศรีหาวงส์ (2555) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลของ รองศาสตราจารย์พรจันทร์ สุวรรณชาติ กลุ่มตัวอย่างคือ รองศาสตราจารย์พรจันทร์ สุวรรณชาติ เอกสารที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษา เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์กรณีศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลของ รองศาสตราจารย์พรจันทร์ สุวรรณชาติ ประกอบด้วย (1) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ (2) อุทิศตนเพื่อวิชาชีพ (3) มีความเป็นนักวิชาการและเชี่ยวชาญ ในงานดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ได้ผลเช่นเดียวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั่นคือ ลักษณะผู้นำพยาบาลที่เหมาะสม คือ มีควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะการเสริมพลังให้ผู้อื่นการฝึกอบรมและการสอน เพื่อจะได้เป็นผู้ถ่ายทอดวิชา ความรู้ที่เหมาะสมและถูกต้อง

5.2.4 “หมวดการทำให้เกิดพลัง” ด้านการมีพลังทุ่มเทในการทำงานเป็นหัวข้อที่พยาบาลมีภาวะผู้นำ สูงสุด รองลงมา คือ ด้านการแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร และด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จในตนเอง ดังข้อความต่อไปนี้

“ดำเนินการจัดกิจกรรมบรรเทาทุกข์สำหรับผู้ประสบภัยน้ำท่วม ต้องอาศัยการทุ่มเทและกำลัง เป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถช่วยเหลือผู้ที่กำลังตกอยู่ในความทุกข์ยากลำบาก ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น อีกทั้งการจัดการฝึกอบรมในช่วงสงคราม ต้องใช้ความเสียสละและใช้ร่างกายแรงใจเป็นอย่างมาก”

“เป็นผู้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพยาบาลให้เป็นหลักสูตรปริญญาตรี รวมทั้งการเจรจากับผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และจัดทำกรอบนโยบาย และแผนการพัฒนาการศึกษาพยาบาล ซึ่งรวมถึงการยกระดับการศึกษาพยาบาลและการพัฒนาคุณวุฒิผู้สอนเสนอต่อรัฐบาลจนประสบผลสำเร็จ”

“ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ จนได้รับรางวัล เหรียญพลเรือนในดิงเกล”

สอดคล้องกับงานวิจัย นิภาพร ปานสวัสดิ์ (2559) ศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับรางวัลดีเด่นกับ วิธีการสร้างบารมีของพระโพธิสัตว์ ผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับหลักขันธ์ คือ ใช้ความอดทนในการทำงานด้านบริหาร บริการ และวิชาการเพื่อมุ่งเป้าหมายความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีความปลอดภัย มีหลักธรรมและการปรับตัว มีความสุขกับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ เมื่ออยู่ในภาวะที่เหนื่อยล้า ขาดขวัญกำลังใจ ก็ยังคงอยู่ในวิชาชีพอย่างยืนหยัด ไม่คิดลาออกจากวิชาชีพพยาบาลแม้เผชิญกับปัญหา อุปสรรคมากมายในสภาวะการณ์ปัจจุบันดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ได้ผลเช่นเดียวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั่นคือ ลักษณะผู้นำพยาบาลที่เหมาะสมคือควรเป็นผู้ที่มีขวัญกำลังใจที่ดีที่จะทุ่มเทการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1 ด้านบริหารและบริการ

ผู้บริหาร สามารถนำผลที่ได้ไปใช้เพื่อเตรียมบุคลากรที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร การพยาบาล นำไปพัฒนาเพื่อให้มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร เป็นการพัฒนาระบบงานบริการ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

5.3.2 ด้านวิชาการ

สถาบันการศึกษา สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเรียนการสอน หรือจัดหลักสูตรการสอน ให้แก่นักศึกษาพยาบาล เพื่อวางแผนในการเข้าสู่วิชาชีพในอนาคต

5.3.3 ด้านงานวิจัย

ควรมีการศึกษาวิจัยในผู้นำทางการพยาบาลท่านอื่นๆ ในประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้บริหารทางการพยาบาล และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนรุ่นหลัง

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป



1) ควรศึกษางานวิจัยด้านเชิงปริมาณ โดยศึกษาจากผู้นำพยาบาลที่ได้รับรางวัลอื่นๆ เช่น รางวัลพยาบาลดีเด่นสภากาชาดว่ามีความคิดเห็นอย่างไรถึงได้รับรางวัล ผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางมาตรฐานพยาบาลให้กับวงการพยาบาลต่อไป

2) ควรศึกษาในมิติอื่นๆ ในด้านภาวะผู้นำ ว่านอกจากแนวคิดภาวะผู้นำ 4E's of leadership ที่ผู้วิจัยนำเสนอ อาจใช้หลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อเปรียบเทียบว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างอย่างไร

3) ผลการวิจัยครั้งนี้ที่ได้ควรนำไปเป็นแนวทางสร้างมาตรฐานคุณภาพของพยาบาลในองค์กรพยาบาลต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2551). *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*. กรุงเทพฯ: เพชรสยาม.
- จุฑารัตน์ ศรีหางศ์. (2555). *กรณีศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลของรองศาสตราจารย์พรจันทร์ สุวรรณชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาย โปษิติตา. (2550). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นท์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- ทัศนีย์ จุลอตุง และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2552). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารสภาการพยาบาล*. 24(4), 43-55.
- ทัศนีย์ ทองประทีป. (2552). *จิตวิญญาณ : มิติหนึ่งของการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชชชัย สีมาพล. (2555). การพัฒนาวิสัยทัศน์ หลักการและแนวปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2559. จากเว็บไซต์: <https://www.gotoknow.org/posts/453859>.
- นริศรา ไคร์ศรี, อรอนงค์ วิชัยคำ, และเรมวล นันท์ศุภวัฒน์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ. *พยาบาลสาร*. 41(2). 12-23.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2554). *การบริหารการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการสถาบันพระบรมราชชนก.
- นิภาพร ปานสวัสดิ์. (2559). *คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับรางวัลดีเด่นกับวิธีการสร้างบารมีของพระโพธิสัตว์*. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 4(2). 120-133.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

- แน่น้อย ย่านวารี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าความเครียด ความเครียดและการเผชิญความเครียดของผู้ป่วยที่ติดเชื้อเอชไอวี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริชาติ ชัยอินทร์. (2551). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชญากร ศรีปะโค. (2557). *การพัฒนาวิชาชีพพยาบาล : การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาล*. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 15(3), 1-8.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2554). *สาระทางการพยาบาล เพื่อความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ*. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- ภาวิดา พันระกา, กิติพงษ์ หาญเจริญ, ฉัตรสุมน พงศ์ภิณูโย, และนิทัศน์ ศรีโชติรัตน์. (2554). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม*. 27(2), 40-49.
- ยูดี เกตสัมพันธ์. (ม.ป.ป.). *การบริหารการพยาบาลและบทบาทผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2556. จากเว็บไซต์: <https://www.tm.magidol.ac.th>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน.
- วรวรรณ ทองสง. (2539). *การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของ รองศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด นิยมวิภาต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วรรณ วัฒนศิริวิโรจน์. (2554). *ลักษณะผู้นำพึงประสงค์ของผู้บริหารระดับต้น : กรณีศึกษา ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส).
- ศิริพร พูนชัย. (2546). *ผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership) ในแผนการสอน วิชา พ.4121 การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก.
- สมสมร นาคเกษม. (2555). *กรณีศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติการดีเด่น สาขาการบริการพยาบาล ระดับตติยภูมิ จากสภาการพยาบาล*. (การศึกษาค้นคว้าปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สิวลี ศิริไธ. (2551). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกฤตาจินดาพรหม, และ โชติมาแก้วกรอง. (2556). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีไทยในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของภูมิภาคตะวันตก. *วารสารการเมืองการปกครอง การจัดการชุมชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. 3(2). 118-133.
- สุภาวดี นพรุจจินดา. (2553). *องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (คุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ, กรัณศุภมาส เอ่งฉ้วน และ จรูญ ชำนาญไพโร. (2557). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 1(2). 110-125.
- อรทิพา ส่องศิริ. (2554). ภาวะผู้นำพยาบาล. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2559. จากเว็บไซต์: <http://www.olearning.siam.edu/2011-11-28-08-10-01/439-100-101>.

- อรอุมา วงษ์พานิช. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ.2551-2560*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2552). การตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลเชิงคุณภาพ. (Online). สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2560. จากเว็บไซต์: <http://onzonde.mutiply.com>.
- Alloubani, A. M., Almatari, M., & Almukhtar, M. M. (2014). Review: Effects of Leadership Styles on Quality of Services in Healthcare. *European Scientific Journal*. 10(18). 118-129.
- Cummings, G. G., Tate, k., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P.M., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership Styles and Outcome Patterns for The Nursing Workforce and Work Environment: A Systematic Review. *International Journal of Nursing Studies*. 85.19-60.
- Goldsmith, M., & Morgan, H. (2014). *Leadership is a Contact Sport*. In *MG Thinker 50 Blog*. (Online: June 24, 2014). Retrieved: December 15, 2017. From Website: <http://www.marshallgoldsmith.com/articles/8-leadership-is-a-contact-sport/>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Merrill, K. C. (2015). Leadership Style and Patient Safety: Implications for Nurse Manager. *The Journal of nursing administration*. 45(6). 319-324.
- Mick Yates, (2016). Leadership Development. (Online). Retrieved: May 25, 2017. From Website: <https://mickyates.com/leadership/#.XCBUL9IzaM8>.
- Roddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Soili Vesterinen ,Marjo Suhonen, Arja Isola and Leena Paasivaara, (2012). Nurse Managers' Leadership Styles in Finland' ,*Nursing Research and Practice*, (8), pp. 1-8 .
- Trewatha, R. L., & Newport, M. G. (1982). *Management: Functions and Behavior*. (3rd ed.). Texas: Dallas & Business Pub.

Vesterinen, S., Suhonen, M., Isola, Arja., Paasivaara, L., & Laukkala, H. (2013) Research Article: Nurse Managers' Perceptions Related to Their Leadership Styles, Knowledge, and Skills in These Areas - A Viewpoint: Case of Health Centre Wards in Finland. Hindawi Publishing Corporation. ISRN Nursing. Volume 2013, Article ID 951456.

Wilson, V., Paterson, S., & Kelly Komman, K. (2013). Leadership Development: An Essential Ingredient in Supporting Nursing unit Managers. *Journal of Healthcare Leadership*. (5). 53–62.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.ปัทมา ทองสม

การศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน	รองผู้อำนวยการ สถาบันพระบรมราชชนก

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรทิพยา ส่องศิริ

การศึกษา	อนุปริญญาพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล ครุศาสตรบัณฑิต (พยาบาล) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาแนะแนว) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การอุดมศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน	คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

3. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ดร.ทิพย์ฉมพร เกษโกมล

การศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน	หัวหน้าภาคหลักการพยาบาล (ลพ.) กลุ่มงานอาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง	ภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
นักวิจัย	นางสาวศุภารัญ ติยะภูมิ
สังกัดหน่วยงาน	นักศึกษาลำดับสูตพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
เลขที่รับรอง	E. 075/2560

โครงการวิจัยเรื่องนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ โดยได้ผ่านการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 15 ธันวาคม 2560

(ดร.ซูเกียรติ จากใจชน)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการแพทย์

ในมุมมองของท่านอาจารย์ ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการแพทย์ในด้านต่างๆ ต่อไปนี้
อย่างไร

หมวดที่ 1 ความสามารถในการมองอนาคต

- 1.1 การมีวิสัยทัศน์
- 1.2 การมีความสามารถในการพัฒนา
- 1.3 การมีวิสัยทัศน์ขององค์กรถึงอนาคต
- 1.4 การสร้างความชัดเจน
- 1.5 การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 1.6 การมีวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง

หมวดที่ 2 ความสามารถในการทำให้เกิดผล

- 2.1 นวัตกรรม
- 2.2 เครื่องมือ
- 2.3 เทคโนโลยี
- 2.4 วิธีการทำงาน
- 2.5 โครงสร้าง
- 2.6 คนที่เหมาะสม
- 2.7 ทักษะที่เหมาะสม



หมวดที่ 3 การเสริมสร้างพลัง

- 3.1 รางวัล
- 3.2 การให้อิสระ
- 3.3 การฝึกอบรม
- 3.4 การสอน
- 3.5 การเป็นพี่เลี้ยงหรืออำนวยความสะดวก

หมวดที่ 4 การมีพลัง

- 4.1 การมีชัยชนะ
- 4.2 ความรู้สึกระสบความสำเร็จในตนเอง
- 4.3 การมีพลังทุ่มเทในการทำงาน
- 4.4 การสื่อสารกับบุคคลอื่น
- 4.5 การแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร



ภาคผนวก ง

ประวัติพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี
ปีพ.ศ. 2543-2558



1. Year : 2000

Professor Dr.MoIm Kim



Professor Dr.MoIm Kim truly deserves the honour of being Conferred with the Princess Srinagarindra Award for the year B.E.2543 (A.D. 2000).

ชีวประวัติ:

Professor Dr.MoIm Kim, received her undergraduate degree from Faculty of Nursing, Yonsei University, Republic of Korea, and her Master and Doctoral degree from John Hopkins University, USA. Currently, she is a professor of nursing at Yonsei University.

ประเทศ: Korea

Professor Dr.MoIm Kim is a one of the most respected figures in her field ; a pioneer in Asian nursing whose untiring dedication has resulted in the successful translation of the Primary Health Care strategy into concrete nursing practice. Her outstanding achievements are myriad and include the establishment of Community Health Nurse Practitioner Program to provide qualified primary healthcare services to remote areas in Korea.

Professor Dr.MoIm Kim has also conducted valuable research and authored influential textbooks on Primary Health Care that are used extensively for the betterment of not just nurses but, ultimately, the general public. She has also produced important audio-visual aids that are widely applicable to the activities of community public health nurse practitioners not just in Korea but also in many other developing nations as well.

While Professor Dr.MoIm Kim was the president of the Korean Nurses Association, she worked tirelessly to ensure the continuous publication of the Association's Newspapers, a vital channel to disseminate beneficial health information to the public as well as to broadcast information regarding government policy development. Her efforts in promoting community health care directly led to the enactment of laws which today enable nurse practitioners to work as home health nurse and industrial nurse practitioners. These activities have been enormously important in improving the image and status of nurses among the general public, She also worked to improve international exchange among nurses and successfully hosted the 19th Congress of International Council of Nurses in Seoul, Korea.

2. Year: 2001

Madame LinJu-Ying



Madame Lin truly deserves to be the recipient of The Princess Srinagarindra Award for the year B.E.2543 2001.

ชีวประวัติ:

Madame LinJu-Ying has inspired health professionals and policy makers in The People's Republic of China and around the world with her intellect, vision and courage. Her career in nursing spans 60 years. After graduation from Peking Union Medical College in 1941, Madame Lin worked as a school nurse, a nursing supervisor, director of nursing service at Beijing Hospital and as president of the Hospitals' s Nursing School.

ประเทศ: China

Though Madame Lin was unable to practice nursing in her country for several years, she continued to devote her life to improving health care, to promoting the education and professional standing of nurse, and to mentoring a new generation of leaders among nurses in the People's Republic of China.

Thirty years after the Bachelor of Science in Nursing program was closed, Madame Lin lobbied successfully to reestablish this program for Chinese nurses in key medical universities in The People's Republic of China. As president of the Chinese Nursing Association, Madame Lin reinvigorated the membership by reorganizing its academic committee structure and conducting important professional conferences. One of Madame Lin's greatest gifts to the nursing profession is her ability to identify and develop young nurses with leadership potential and to continue this support as they prepare for leadership positions.

Madame Lin has established networks in many countries of the world that have increased opportunities and resources for Chinese nurses to receive advanced training. As a consultant to the Kellogg Foundation Community Based International Learning Program, Madame Lin is influencing nursing education and practice throughout the nursing world. Madame Lin has authored and edited various books and articles about nursing, nursing theory, management, administration, and community health nursing.

Currently, Madame Lin serves as the Honorary President of the Chinese Nursing Association and Honorary Director of the National Nursing Center of the People's Republic of China. In 1989, Madame Lin

received the prestigious International Red Cross Nightingale Award. She was awarded and Honorary, USA and an Honorary Doctor of Science degree from the University of Michigan, USA.

Her inspiring leadership, her scholarship, her collaborative work with her nursing colleagues worldwide and her dedication, steadfastness and courage make Madame Lin a national and international treasure and a valued member of the global nursing community.

3. Year: 2002

Associate Professor Dr.Vichien Thavilab



Associate professor Dr. Vichien Thavilab truly deserves the honour of being Conferred with the Princess Srinagarindra Award for the year B.E.2545 (A.D. 2002).

ชีวประวัติ:

Associate Professor Dr.Vichien Thavilab is a prominent leader of the nursing profession in Thailand. She was the first nurse to be awarded a doctorate degree from Boston University, USA. In her subsequent official government service, she has made great efforts and sacrifices in applying the pressure necessary to develop nursing and midwifery education in Thailand to meet the standard of university education and conforms with international standard. She was a leader in the drafting and submission of the First Nursing and Midwifery Act of Thailand Nursing Council, which is the legislative body responsible for regulating professional standards, quality and code of conduct of nursing as well as protecting the rights and benefits of patients. This has been of great beneficial for all people of our society

ประเทศ: Thailand

Associate Professor Dr. Thavilab has more than 50 years experience in the nursing profession. She has worked in a variety of crucial positions, such as Head of Nursing Department, Dean of the Faculty of Nursing at Mahidol University, President of the Nurses Association of Thailand for three terms and Vice President of the Thailand Nursing Council. Her performance in every capacity has been vital in enhancing the development of the nursing and midwifery profession in Thailand.

As an educator, she has made great efforts to improve the quality of nursing education by playing a key role in establishing national standard for nursing curricula at the bachelor's, master's as well as continuing education levels. These standards have been accepted as benchmarks for nursing programs in all institutions by the Ministry of university Affairs as well as Thailand Nursing council, resulting in greater uniformity of standards of nursing education in country.

She has also created a semi extramural articulated program for capacity building of the RNs. Who are working throughout the country. As a result, the Government has been able to save budget by allowing nurses

in remote areas to enroll into the program without having to leave their work for fulltime study. In addition, she also initiated the first master's program in clinical nursing to prepare advanced practice nurses. This initiative was adopted as an exemplar model for designing master's program in nursing in all universities throughout Thailand. The model has been very beneficial to the overall quality of service. Moreover, her initiative idea of establishing the Kingdom's first Nursing Research Center for the profession which has become an institute for creating and Collecting an extensive body of knowledge for the nursing profession.

In addition, Associate Professor Dr. Thavilab was invited to serve as a project director establishing a School of Nursing, Faculty of the Medicine, Chiang Mai University. The School rapidly progressed to become a full status of the Faculty within the Chiang Mai University and has now become one of the premier Faculty of Nursing of the whole of Thailand.

Associate Professor Dr. Thavilab foresaw that in order to strengthening the quality of nursing, it would be necessary to integrate theory into practice. As a result, she established a Cooperative Project for Quality Nursing Care between Faculty of Nursing and Nursing Service Department of Siriraj Hospital, Mahidol University. Under this project, nursing care standards, and care management model have developed and implemented. The nursing administrative system has also developed to include a structure of organization as well as the job descriptions of nurse executives at all levels. The project was proved highly successful and has been adopted as best practice for other nursing organizations and the World Health Organization has promoted the idea in other countries.

In order to enhance the efficiency of nurse administrator on a national basis, Associate Professor Dr. Thavilab worked collaboratively with the Nursing Division, Ministry of Public Health, to develop short course training in nursing administration. As a result, the Nursing Division has been able to improved quality of the nursing service through effective management. The first textbook on nursing administration authored by Associate Professor Dr. Thavilab become a classical textbook and has been used extensively.

Associate Professor Dr. Thavilab has long been admired for her vision in professional development at both the national and international levels. She was elected as President of the Nurses Association of Thailand for three terms and also elected to serve as a member of Board of Directors of International Council of Nurses (ICN). She has also worked with Dr. Vunvilai Chandraba in organizing a number of National Nursing Conferences and their resolutions have been accepted as guidelines in formulating nursing and service police policies thereafter.

After retirement, she returned to her home in NakhonSawan province and at once began to organize numerous kinds of social development activities, being particularly active in the development of democracy for

local people and working on projects aimed at developing community well being, women's status and occupational development. She established and was named President of the NakhonSawan Province Rotary Club, the President of the Women's Development Provincial Society, Deputy President of the Democracy Development Group and membership of numerous other committees, as well taking leading roles in many other activities. Perhaps most importantly, she continues to be a pillar of the Thai nursing profession and has continued to provide valuable consultation for the profession.

Her accomplishments in development of nursing education, practice, research and policy development have distinguished Associate Professor Dr. Thavilab as an outstanding leader in nursing profession.



4. Year: 2002

Dr. Vanvilai Chandrabhais



Dr. Vanvilai Chandrabha truly deserves the honour of being conferred with the Princess Srinagarindra Award for the year B.E. 2545 (A.D. 2002).

ชีวประวัติ :-

Dr. Vanvilai Chandrabhais a key leader in the development of the health system, improving quality nursing service and promoting of profession not only in Thailand but throughout Southeast Asia. She was the second nurse in Thailand and the first from the Ministry of Health to be awarded a doctorate degree from Pittsburgh University, USA. Throughout her service as an academic educator in the Nursing College Division and as Director of the Nursing Division at the Ministry of Health, she has maintained the firm intention of developing the standard of care at the primary, secondary and tertiary levels; these efforts have been instrumental in improving the levels of efficiency in the health services of our country.

ประเทศ: Thailand

Dr. Chandrabha improved quality of service at the primary care level by initiating the project for the Best Practice Model for a Community Hospital. The model including the guidelines for improving administration and management, nursing practice guidelines and capacity building for nursing personnel. This project has proved successful that the Ministry of Public Health adopted as a baseline for policy formulation in regulating national standards for Community Hospitals. Dr. Chandrabha has also emphasized on capacity building for personnel working at a sub-district health centers. She co-operated with university educational institutes to establish a nurse practitioner training program to enhance performance capacity. The manuals for physical examination and primary medical care practice have been developed. These initiatives were widely accepted and a number of health centers in the four regions of the country were subsequently upgraded. The Ministry of Health thereupon formulated the Health Center Development Plan on a ten year basis and Dr. Chandrabha was appointed as an advisor.

For the improvement of quality of care at the secondary and tertiary levels. Dr. Chandrabha has established a system for Infectious Control in Hospitals and also developed the Quality Assurance Program in Nursing Care

for the MOH hospitals. She worked collaboratively with the Faculty of Nursing in universities to develop short courses training for nurse administrators. This facilitated the improvement of management skills of nurse administrators.

Besides her devotion on improving nursing service, Dr. Chandrabha also had a crucial role in the development of nursing education in Thailand. She co-operated with others nurse leaders in up-grading nursing education under ministry of Public Health to revise its curriculum from the diploma program to follow a four-year program equivalent to a university program successfully. She was invited to join the team to establish a two-year articulation program for nurse teachers at Chulalongkorn University. This facilitated nurse teachers in the Ministry of Public Health to meet the requirements for teaching in the Bachelor's program in nursing. She was also invited to join the founder team to establish the Faculty of Nursing, KhonKaen University where she was actively participated in curriculum construction and faculty preparation. Currently, the Faculty of Nursing has become one of the leading nursing institution in the country. Always on the forefront of innovation, Dr. Chandrabha conducted a feasibility study for distance learning for nurses. Based on her findings, the program was established and, to date, more than six thousand nurses, many from remote rural areas, have graduated with the Bachelor Degree in Nursing. She has authored 7 chapters in requirement textbooks for Nursing Program, Sukhothaimathirat Open University, in variety of subjects i.e. Concept and Process in Nursing, Pediatric Nursing and Community Health Nursing. These textbook have been used as principle learning materials for nursing students throughout the country.

Another achievement of Dr. Chandrabha's distinguished career was her collaboration with Associate Professor. Dr. Thavilab in the establishment, by law, of the Nursing and Midwifery Act, which was passed by the National Legislative Assembly in 1985. She served as the first General Secretary of the Thailand Nursing Council. She has also closely collaborated with Associate Professor Dr. Thavilab in organizing numerous National Nursing Conference which the resolution were adopted as guidelines in nursing policy formulation in Thailand thereafter. Her industrious efforts for professional development has been obvious, she had joined various committees of the Nurses Association of Thailand and was elected as the Vice President of Thailand Nursing Council for three terms. With her lengthy experience and expertise, Dr. Chandrabha was invited by WHO to serve as a technical advisor for nursing development in various countries in South East Asia.

After her retirement, Dr. Chandrabha has been invited to work as a consultant for various organizations, including the Ministry of Health, the Nursing Division, the Nurses Association of Thailand and the Thailand Nursing Council. She has been actively participated in professional activities and provided valuable consultation.

For all of these achievement, Dr. Chandrabha is indeed a national treasure. Her wisdom, scholarship and concern for the health and welfare of the people are reflected in her many contributions to health care and nursing.



5. Year: 2003

Dr. (Mrs.) Sulochana Krishnan



Professor Dr.Sulochana Krishnan truly deserves the honor of being conferred with the Princess Srinagarindra Award for the year B.E.2546 [A.D.2003]

ชีวประวัติ:

Dr. (Mrs.) Sulochana Krishnan is an eminent nurse leader who is in the forefront of the advancement of nursing profession in India. She has inspired health professions in her country with her intellect, vision and courage. She graduated with Bachelor Degree in Chemistry from Queen Mary's College, University of Madras, Chennai. She then enrolled in the College of Nursing, University of Delhi, where she received her Bachelor of Science Degree with Honor, and Master of Nursing in 1961. She was the first Indian Nurse to have received a Doctoral Degree when she graduated from Teacher's College, Columbia University.

ประเทศ: India

Dr. Krishnan has devoted her working life to improving health care by promoting the advancement of nursing education, service and research. She is well accepted as an outstanding nurse leader in India and internationally.

As a nurse educator and administrator in the Premier Institution of nursing Training at at Raj Kumari Amrit Kuar College of Nursing (R.A.K), Dr.Krishnan has taught in all programme levels offered at the R.A.K college including the Bachelor of Science, Post-basic certificate and Master of Science programme. Through her initiatives, basic nursing curriculum has been revised and updated, the first doctoral programmes in nursing established. To improve the condition for teaching-learning, Dr. Krishnan was instrumental in acquiring resources to build a new college campus for nursing. She is well recognized as the leader in nursing research. With her vision, the first nursing research course was introduced in the nursing curriculum. As a nurse researcher, she has mentored many students at the Master and Doctoral levels in many leading Indian universities. She has been promoted to Professor of Nursing Research and has numerous publications.

To improve the quality of nursing care in the country Dr. Krishnan has organized and conducted continuing education courses for nurses, midwives and other health workers. Workshops, seminars and refresher courses

have been presented for staff nurses, administrators and educators. These efforts have resulted in improved efficiency in the health services. The textbook on “Foundation of Nursing” she served as an editor has been published and widely used in nursing institutions.

Besides her devotion to improving nursing standard, Dr. Krishnan has demonstrated her courage in organizing relief operation and health service during flood in Nazafgarh. In addition, she also has organized health service and conducted home nursing and training courses during Indo-Pak war.

Dr. Krishnan’s efforts in solving the country’s population problem has been obvious. She planned and conducted training courses in birth planning services for middle and grassroot workers. She also assisted in developing curricula and training materials on birth planning methods for the training of different cadres of paramedical health workers and actively participated in the National Health Survey.

Dr. Krishnan has long been admired for her vision in professional development at both national and International levels. She was appointed Vice-president of Indian Nursing Council where she served for 14 years. She was elected by her peers to serve as Vice-president of Trained Nurses Association of India. She has been an active member of various Advisory Board Committee for several universities in India. Currently, Dr. Krishnan serves as chairperson, Nursing Advisory Committee, Omayal Achi College of Nursing, Chennai.

Due to her lengthy experience and expertise, Dr. Krishnan was invited by World Health Organization to serve as short-term consultant to the government of Maldives. The 4-years project had, as its goals, to develop a nursing and midwifery curriculum emphasizing family planning and to provide health services at the community levels. With her outstanding achievement, she was invited to continue her service in Maldives under the UNFPA support in the 2-years project of Family Planning Curriculum Development. Currently, she serves as an advisor to the government of Maldives to establish the College of Nursing in the Institute of Health Science. WHO also invited her to serve as Member of the Expert Advisory Panel of Nursing during 1982 to 1986. Dr. Krishnan received the prestigious Sarojini Khosla Nightingale Award in 1995.

At the age of 76, Dr. Krishnan is continuing to offer her research and academic skills to the nursing community where she is active as lecturer and keynote speaker at seminars and conferences as well as supervisor for doctoral students conducting dissertations.

For all of her accomplishment in the development of nursing education as an important factor in promoting the health of the people of India, for her vision, courage, and scholarship, Dr. Krishnan has distinguished herself as an outstanding leader in nursing profession.

6. Year: 2004

Professor Dr. Hiroko Minami



Professor Dr. Hiroko Minami truly deserves the honor of being conferred with the Princess Sinagarindra Award for the year B.E. 2547 (A.D.2004)

ชีวประวัติ:

Professor Dr. Hiroko Minami, 62 years of age, is an eminent nurse leader in Japan who has been working diligently for the advancement of nursing in Japan including education, service and research for more than 30 years. Professor Dr. Hiroko Minami received her basic nursing education from Kochi Woman's University, Japan. She later received the Master Degree in Public Health from Hebrew University, Israel, and Doctoral of Nursing Science Degree from University of California, San Francisco.

ประเทศ: Japan

Professor Dr. Hiroko Minami started her nursing career as a staff nurse, and then moved to assume a faculty position. With her experience, expertise and leadership, she was the first nurse appointed the President of a public independent college, College of Nursing and Art Science, Hyogo. At present, she has been, also, appointed the Vice President of The National University of Hyogo.

Professor Dr. Hiroko Minami has been served as member of numerous committees and councils in the Ministry of Health and the Ministry of Education which contributing to the development of policies relating to health and nursing education. At the international level, she has served as a member of the Board of Directors of the International Council of Nurses, and member of WHO Global Advisory group on Nursing/Midwifery. Currently, she is the President of Japanese Nurses Association.

Among the outstanding achievements of Professor Dr. Hiroko Minami was her effective establishment of the nurse volunteer network system assisting victims during the Hanshin – Awaji Earthquake, the 1995 national disaster that caused 6,432 deaths, 43,792 injured and immediate 512,882 houses destroyed. She successfully organized the volunteers nurses from various organizations throughout the country, which was fully in service within 6 days, to provide care at the site. She has synthesized her experience into scientific knowledge, which contributed to the development of disaster nursing as a discipline. Eight months after the earthquake, an

international conference of Japan Academy of Nursing Science was held under her chairmanship, to disseminate the experience of disaster nursing to the rest of the world. She laid the concept of an ideal foundation of Japan Society of Disaster Nursing, which was established three years after the disaster.

Through her initiative, Professor Dr. Hiroko Minami and her team at College of Nursing and Art Science, Hyogo have developed a Nursing Research Center on the Development of Community Care, which incorporated disaster nursing as one area of concentration. This center received a huge five-year grant from the Ministry of Education, namely, "Grant for Center of Excellence for the 21 Century". One of the center's aims was to provide information and support of the disaster-preparedness and mitigation for people in general as well as the vulnerable people at the time of any disaster.

To improve the quality of nursing care, Professor Dr. Hiroko Minami has initiated distinguished nursing care delivery models in Japan, which have been made the major impacts on people's health. Firstly, Health Post or Town Health-Care Room to provide a place and opportunity in which people can freely consult nurses about their mental and physical health. The advantage of this room was that people can consult or receive health education close to home in much more light heartedly atmosphere than in hospitals and clinics. They also provided people with places and opportunity for communication and networking among community members. The main impact of this innovation was to promote self-care among people.

Secondly, the initiations of home palliative care in which nurses can assist the patients who wish to die at home. Culturally revealed that more than 90 percent of the Japanese people desires to die at home, yet no support system has been established. JNA, through Dr. Minami's initiative has developed a project for the establishment of 9000 nursing stations for such purpose in Japan's nation-wide communities. The project is now underway and up to present, 5000 stations have been successfully established of which 300 stations are operated by local nurses associations. To ensure the sustainable of the project, Professor Dr. Hiroko Minami helped the establishment of the Foundation for supporting visiting nurses who work for these stations.

Thirdly, the establishment and popularizing Certified Nurse Specialist and Certified Expert Nurse Credential System, in which nurse specialists, and nurse experts have been certified and effectively serve at major health care facilities in the country. In addition, many nurse specialist programs have been developed.

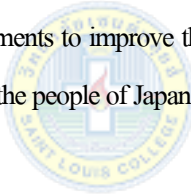
Professor Dr. Hiroko Minami has been dedicated herself for more than 30 years to the development and enhancement of the nursing education standard and the quality of nursing education programs resulted in the widely move of nursing education into university standard. She has contributed to the establishment of the first

doctoral program of nursing science in Japan in 1988, and the first doctoral program in psychiatric and mental health nursing in 1997.

In addition, Professor Dr. Hiroko Mimani has seen the importance of continuing education for the improvement of nursing practice. Under her leadership numerous short course trainings and seminars for nurses were organized, including the establishment of WHO Primary Health Care Collaborating Center at St. Luke College of Nursing as the information center, research and training center of primary care for health personnel development.

As the ICN Board of Directors, Professor Dr. Hiroko Minami has been successfully pushed forward important forum to enhance collaboration and networking nationally and internationally. The ICN Asia Workforce Forum for Asian Nurses Association initiated by Dr. Minami has provided opportunity for Asian nurses to work collaboratively to evaluate working condition and welfare for nurses, exchange information, and set the vision for the future. Recently, she has been a member of pioneer nurses forming the Alliance of Asian Nurses Association-AANA. Aiming at strengthening the National Nurses Association in Asian region.

For all of her outstanding achievements to improve the quality of nursing profession including service, education and research bring benefits to the people of Japan and have been recognized at both the national and international levels.



7. Year: 2005

Miss Akhtar Banu



Miss Akhtar Banu truly deserves the honour of being conferred with the Princess Srinagarindra Award for the year BE 2548 (AD.2005).

ชีวประวัติ:

Miss Akhtar Banu age 72, is an eminent nurse leader in Bangladesh. She has been diligently working for the advancement of nursing in Bangladesh, from education, service as well as management. Miss Akhtar Banu received her basic nursing education from Dhaka Medical College Hospital. She later received Postgraduate Diploma in Nursing School and Hospital Administration from New Zealand and also obtained Bachelor and Master Degrees in Nursing Education from Boston University, U.S.A. She was the first Bangladeshi nurse to receive a Master Degree.



ประเภท: Bangladesh

Miss Akhtar Banu started her career as a staff nurse at Dhaka Medical College Hospital and was promoted a nurse supervisor, a superintendent, a nursing director and deputy chief nurse for education, Ministry of Health & Family Welfare, responsible for nursing education of the entire country. Miss Akhtar Banu has dedicated herself throughout her working life for the development and enhancement of nursing standard and improvement of the quality of nursing for the benefit of the people. She initiated and pioneered in the establishment of Bangladesh Nurses Association and has been working collaboratively with Bangladesh Nursing Council, International Council of Nurses as well as Commonwealth Nurses Federation for the development of nursing, nationally and internationally,

Among her numerous outstanding achievements, Miss Akhtar Banu was able to successfully solve the problem of acute shortage of nurses in her country. After liberation of Bangladesh, there were approximately 50 nurses in the entire country, most of whom left after several years of work. Bangladesh ran into acute shortage of nurses to deliver care in the health service system. Miss Akhtar Banu, along with her colleagues, opened and developed two nursing schools. Because of the cultural barrier and social stigma, it was not acceptable for women to work outside their homes and thus, the enrollment of nursing students into the newly started schools was

extremely difficult. Miss Banu and a group of senior nurses went to girl's schools and homes throughout the country giving lectures, talking to the girls, teachers and parents about nursing and the needs for the country. Slides and tapes regarding nursing profession were made and shown in cinema halls. Nursing weeks and exhibitions were arranged as an additional channel for public relations and education. Consequently, the student enrollments increased. With Miss Banu's untiring efforts, additional of 35 new nursing schools have been established to make 37 throughout Bangladesh. The training programs for nurse teachers developed by Miss Banu were supported by the World Health Organization and were implemented to increase the number of nurse teachers in all nursing schools. Through these efforts, the acute shortage of nurses in the country was reduced.

Miss Akhtar Banu, as a member of Bangladesh Nursing Council, has dedicated her work in setting curriculum standard, inspecting the nursing schools, conducting examinations, setting up teaching-learning workshops as well as policies for the nursing profession. She coordinated activities on the development of the first research cell in nursing college. With the support of WHO, Miss Banu served as a focal point, working collaboratively with Adelaide University, Australia, to start Bangladesh's first Master Program in Nursing, which has consequently increased the number of qualified nurse teachers.

As an administrator, Miss Akhtar Banu, has devoted her working life to improve the quality of nursing care through collaboration with nursing schools by creating and implementing in-service education programs for staff nurses, supervisors and administrators. Nursing techniques had been updated. New concepts such as holistic nursing care, management, teamwork, and nurse-patient relationship had greatly contributed not only to the improvement of nursing services, but also the status of the nursing profession.

In addition to strengthening hospital nursing services, Miss Akhtar Banu has been instrumental in expanding nurses' roles in providing care for the people at the primary care level. Her article titled "Roles/Responsibility of Nurses in Giving Primary Health Care Services" was published and has been used as guideline for community health training. At present, there are public health nurses working in communities throughout the country, enabling the people to have access to quality nursing service close to home.

Miss Akhtar Banu has been recognized as a visionary leader even before liberation, as she was one of the pioneers who actively participated in the establishment of the Trained Nurses Association of Pakistan. After liberation of the country, Miss Banu recognized the need of Bangladesh to have the National Nurses Association to function as a focal point for the organization of professional development activities. Thus, she was actively involved in the formation of Bangladesh Nurses Association (BNA), with its new constitution and registration. Miss Banu had served as Secretary General of the Bangladesh Nurses Association for many years. With her

involvement, BNA has been able to open many branches to serve its members throughout the country. Miss Banu has worked collaboratively with the Commonwealth Nurses Federation, International Council of Nurses and other international organizations, providing the opportunity for the development of nursing and midwifery in Bangladesh. She successfully negotiated with the Government to raise the pay scale and the status of nurses. Miss Akhtar Banu was appointed representative of Bangladesh nurses to work as coordinator and nurse consultant in all nurse-related projects of the Ministry of Health & Family Welfare, supported by International Funding Agencies. She took active part in the preparation and development of “Nursing Plan of Action of Bangladesh” with extensive situation assessment and brainstorming with the WHO Task Force Committee. This plan of action has been implemented step by step by the Government and WHO. Miss Akhtar Banu was invited by WHO South East Asia Regional Office to work as a nurse consultant to the Government of Nepal, particularly in terms of education and evaluation of nursing institutes, which had great impact on the development of nursing profession in that country.

Due to her enormous experience and expertise, Miss Akhtar has been invited as guest speaker for various academic programmes. She has published important academic papers and textbooks on nursing education and services, such as Roles and Responsibilities of Nurse in Giving Primary Health Care Services, as mentioned earlier, Methods of Resuscitation and Life Saving, Prevention and Care of Drug Addiction/Dependence, and many more. She has served as co-editor of Journal of College of Nursing, Bangladesh. Her article on “Public Health Nursing” published in the textbook “Public Health Medicine”, is widely used in various nursing schools. Miss Banu is now co-writing a book on “History of Nursing in Bangladesh” together with one of her colleague nurse leaders. Miss Akhtar Banu has received the prestigious National Award Tamgla-e-Khidmat from the Government of Pakistan, and Boston University Alumni Award for her distinguished public service to the community.

Her dedication, self sacrifice, courage, and efforts to combat the problem of acute shortage of nurses and midwives, even by changing the public stigma toward women working outside their homes, the improvement of the quality of nursing, education, service and management, have all been recognized nationally and internationally.

8. Year: 2006

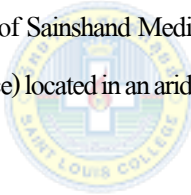
Mrs.Damjin Nyamkhuu



Mrs.Damjin Nyamkhuu truly deserves the honor of being conferred with the Princess Srinagarindra Award for the year B.E.2549 [A.D.2006]

Biography:

Mrs.Damjin Nyamkhuu, age 60 years, graduated from a basic nursing program at National Medical University of Mongolia. Later, she received graduate diploma in nursing management, public health education, and advanced nursing certificates from Russian University, Loma Linda University, Chulalongkorn University, and Chiangmai University, respectively. She received her Masters' Degree from National University of Mongolia. She is currently the Director of Sainshand Medical College, the medical and nursing institution in Dornogobi Aimag (Eastern Gobi Province) located in an arid, rocky landscape area, where it is difficult for living and delivering health care.



Country: Mongolia

Mrs.Damjin Nyamkhuu, age 60 years, graduated from a basic nursing program at National Medical University of Mongolia. Later, she received graduate diploma in nursing management, public health education, and advanced nursing certificates from Russian University, Loma Linda University, Chulalongkorn University, and Chiangmai University, respectively. She received her Masters' Degree from National University of Mongolia. She is currently the Director of Sainshand Medical College, the medical and nursing institution in Dornogobi Aimag (Eastern Gobi Province) located in an arid, rocky landscape area, where it is difficult for living and delivering health care.

Mrs.Damjin Nyamkhuu has greatly contributed to the development of nursing education in Mongolia. She has been working as a nursing educator at The Dornogobi College of Nursing, and jointly teach, conduct researches and use the same laboratory rooms with Sainshand Medical College in educating physician and nurses to serve Mongolian health care delivery system. Under the leadership of Mrs.Damjin Nyamkhuu, teaching-learning in nursing college has been remarkably improved.

Mrs. Damjin Nyamkhuu has successfully sought supports financially from international community to improve the nursing laboratory rooms, recognized as the heart of nursing school, to match the international standard. Currently, this laboratory is the best one in the country fully equipped with all necessary equipments and material for teaching-learning of an individual student and in group. Very interestingly, one corner of this lab simulated a nursing unit where students are able to provide actual, specialized and rehabilitating care for their clients.

In addition, with the efforts of Mrs. Damjin Nyamkhuu and her colleagues, the 2 year basic nursing program has upgraded to be the 4 year program leading to a Bachelor Degree of Nursing. She was also able to advance nursing education program at her school to offer the Master's Degree and Doctor's Degree of Nursing. As of now, the Dornogobi College of Nursing has been recognized as one of the best school in Mongolia, accommodated 530 nursing students each year. Moreover, 95 to 100 per cent of new graduates from this school are able to pass the state board exam in their first attempts.

As for continuing education, under the leadership of Mrs. Damjin Nyamkhuu, Dornogobi College of Nursing is a leading institution that Mongolian nursing educators from all regions can update their knowledge and teaching pedagogies including distance education using televisions and internet. The improvement of nursing curriculum, and teaching-learning technology as mentioned above has contributed to the effectiveness of nursing education system which in turn, contributed to the health of Mongolia people.

Similar to global community, Mongolia has faced nurse manpower shortage as the physician: nurse ratio was 1,200: 1. This situation has been the obstacles to the development of better health among Mongolian population. In the living conditions of an arid, rocky landscape area, nurses and midwives who are clinically expert in disease prevention and primary medical care are needed to deliver health care at home. Following the proposal of Mongolian Nursing Association to the Ministry of Health and Ministry of Education, Culture and Science, three nursing colleges were established in different regions of Mongolia to educate more nurses. At the beginning of these new schools, Mrs. Damjin Nyamkhuu participated as mentor in curriculum development and its implementation.

Moreover, Mrs. Damjin Nyamkhuu has put much emphasis and efforts on the development of short course in-service training programs aiming to assist staff nurses in updating clinical knowledge in their specialization. She also exercised her leadership to develop Code of Ethics for Nurses which, then, had been approved and announced for implementation by the Ministry of Health. Her contribution had greatly increased the access to quality health care of Mongolian people, particularly the rural population.

Mrs. Damjin Nyamkhuu joined the group of Mongolian Nurses in establishing Mongolian Nurses Association and, later, serving as member of executive board. In addition, she has served as Nurse Educator of Mongolia Education Committee. She has continuously initiated and stimulated professional development activities, particularly, nursing education and nursing personnel development in order to enhance nurses' contribution to quality health care. With her tireless effort the status of nursing profession in Mongolia has changed to be an independent health profession instead of the former title, physician assistant. Moreover, Mongolian nurses are eligible to practice in the hospital and at home and receive wages that are synonymous to those of physicians.

Mrs. Damjin Nyamkhuu is a nurse academician and a practitioner who is always updating her knowledge by continuing conducting research, writing textbooks and manuals, on "Nursing technology" "Attitude of Nurses" and "Public Health Nursing", published and widely used as a textbook in nursing education institutions up until now. She has pushed "The Best Lecturer" and "The Best Nurse" Awards to be offered as models and encouraging the best practice of nurses. Interestingly, she also pushed for "The National Nurses Day", when nurses around the country jointly participated in community services which have simultaneously improved professional image and health of Mongolian population.

Mrs. Damjin Nyamkhuu has been very active in women development activities, serving as a member of The Mongolian Women's Organization from 1979. Currently, she is a head of The Rural Women Council Board. She has promoted the rural women's health in providing healthy births by establishing prenatal facilities in every small town or "soum".

In addition, she has organized anti-violence movements in order to stop violence against women and family violence, and regularly renders her personal help to the victims. Through her initiatives, the "Women's Room" has been established to provide health counseling to women in the community. Every year, she organizes seminar and lead the community to dedicate a day to celebrate mothers on the "Day of Glorious Mothers". This movement help the society recognizes the significant role of mothers and stimulates further women development in Mongolia.

Mrs. Damjin Nyamkhuu is the key contact for international collaboration. With her previous achievements, she has brought international support from leading nursing institutions abroad and international development agencies for community health and nursing professional development in Mongolia, and for sending junior faculty members for further education. This assistance has made impressive improvement of nursing profession. Recognizing for her outstanding contribution in community and nursing professional development, Mrs. Damjin

Nyamkhuu received “Order of Pole Star”, “Order of Red Banner of Labor”, and “Honored Teacher of Mongolia”.

For all of her commitment, effort, nationally and internationally accomplishments and leadership in the development of nursing education of health and welfare of women and general population of Mongolia, her vision, courage, and scholarship have distinguished Mrs.Damjin Nyamkhuu as an outstanding leader in nursing profession.



9. Year: 2007

Mrs. Nisab Aktar



Mrs. Nisab Aktar truly deserves the honor of being conferred with the Princess Srinagarindra Award for the year B.E.2550 [A.D.2007].

Biography:

Mrs. Nisab Aktar, 74 years of age, obtained her Bachelor's and Master's degrees in Nursing from Punjab University, Pakistan, and furthered her education in The United States of America in the fields of Public Health Nursing, Specialty Nursing in Management and Administration, and Family Planning.

Country: Pakistan

Mrs. Nisab Aktar, 74 years of age, obtained her Bachelor's and Master's degrees in Nursing from Punjab University, Pakistan, and furthered her education in The United States of America in the fields of Public Health Nursing, Specialty Nursing in Management and Administration, and Family Planning. She has received a license to practice nursing and midwifery career in both Pakistan and England. The last position she hold in the governmental sector before her retirement was a Chief Director of Nursing which is equivalent to the position of Director-General. After retirement, Mrs. Nisab Aktar was invited by Fatima Memorial Hospital which is a private hospital with 500 beds to service patients, to be a Director in Nursing with responsibility in nursing services and education.

During the past 50 years, Mrs. Nisab Aktar has actively engaged herself in the roles associated with the development and improvement of nursing in areas of education and quality/standard of services in Pakistan. In addition, she has also played an important part in mitigating the problems concerning the shortage of nursing staff in Pakistan, and in reducing death rate of mother and child in childbearing. Her successes have been widely recognized.

Mrs. Nisab Aktar started her nursing career as a staff nurse in critical nursing care ward and in operating rooms at Lahore Hospital. She was highly regarded as a person of hardworking and good judgment in problem solving. As a result, she was selected to continue her education in the field of teaching and ward administration at College of Nursing, Karachi. After completion, she was given a job position as a nursing educator at Mayo

Hospital where she devoted all her efforts in teaching and training new nurses, working closely with her nurse students, and setting herself as a role model for trained nurses. Later she was promoted to be a Chief Nursing Superintendent responsible for nursing services and education provided by Mayo hospital which, at that time, was the largest hospital in Pakistan. She devoted her competence to expand the number of wards to solve the problem of patient congestion and improve all aspects of nursing services to a large extent that Mayo Hospital has been well-known and recognized for rendering high quality nursing care and services as to be a good model for other medical service institutes to follow.

Pakistan suffered the severe shortage of nursing staff for a long time. When Pakistan first became an independent nation from India in the year 1947, a large number of nurses moved to India, resulting in an inadequacy of nurses in Pakistan. Mrs. Nisab Aktar engaged herself in a nurse career in the year 1949. During that time, as the country faced great difficulties, nurses had to work very hard with the limitation of manpower, facilities, equipment and tools. Mrs. Nisab Aktar initiated a new practice of nurses allocation in which teams of skill-mixed nurses were trained to provide patient care. Owing to her initiative, the hospital improved its performance and efficiency and was able to provide medical care despite the limitation of staff.

Mrs. Nisab Aktar was promoted to be a Chief Director of Nursing which was a newly established position equivalent to a Director-General with a responsibility in nursing administration and education under the public sector. She remained in this position until her retirement. While being in the position, she was successful in establishing several new nursing schools to meet high demand of nursing staff in the country, improving the quality of nursing educational institutions by arranging intensive courses to train nursing teachers and upgrading facilities, equipment and tools used in nursing education, as well as providing funds and scholarship to nurses who would like to further their education, and opening courses with curriculum extending from those of the preliminary level of nursing education so that nurses and administrators are able to advance their knowledge and skills in rendering the patient care. She also raised the level of nursing education in the country by establishing a Bachelor's degree in 5 public nursing colleges which at present are offering up to a Master's degree. For the betterment of nursing service quality, she set in motion 14 new specialized nursing curriculums in 6 nursing schools to improve skills of nurses. These specialized fields included cardiac care, intensive unit care, pediatrics, and others.

In order to reduce the maternal and child death rate in childbirth, Mrs. Nisab Aktar introduced "community midwife" job positions in rural areas all over the country so that people and pregnant women in rural regions can

have access to the proper medical services, including prenatal care and child delivery. She also started specialized courses in midwifery offered at nursing colleges in Islamabad and Karachi.

As shortage of nursing staff has been a severe problem of the country, nurses have to work hard in an improper environment. Mrs. Nisab Aktar has put her efforts to improve working environment, including facilities, equipment and tools, as well as introducing, countrywide, job descriptions for nurses who practice in different fields for the benefit of both nursing service provider and taker. To enhance nurses' morale and incentive, Mrs. Nisab Aktar increased the nurses' salary base and established a proper package of fringe benefits for nurses. She was successful in level up the nurse position to BPS-16 and 17 as announced in the Pakistan Prime Minister Order.

Mrs. Nisab Aktar has been a role model for all nurses in Pakistan. Founding a Pakistan Nurses Association, she acted as a Secretary General of the association for 6 years and became a president of the same association for 20 years. She was also the president of Pakistan Nurses Association, Bahawalper and Lahore branches. Owing to her outstanding performance, knowledge, and competence, Mrs. Nisab Aktar was selected to act as a Secretary General of Pakistan Nurses Federation from the year 1988 to present.

Due to her awareness in sacrifice and social responsibility, Mrs. Nisab Aktar has continually engaged in voluntary work at Pakistan Red Cross since starting her nursing and midwifery career. In the natural disaster incident of earthquake happened recently in Pakistan, Mrs. Nisab Aktar was able to organize nursing aid to reach and help victims within 48 hours. In 1993, International committee of Red Cross Geneva in recognition of her long association with the organization as a devoted nurse awarded her Florence Nightingale Medal.

After retiring from her post in the governmental sector, Mrs. Nisab Aktar was invited by Fatima Memorial Hospital which is a private hospital with 500 beds to service patients, to be a Director in Nursing with responsibility in nursing services and education, and still remaining in the position. Mrs. Nisab Aktar has managed and administered, with a success, to improve the quality of hospital services, establish new wards, and restore the original nursing school to be a nursing college offering a Bachelor's degree in nursing. This is the first private educational institute becoming a nursing college in Pakistan. At present, Fatima Memorial Hospital is well known and recognized as one of the choicest hospitals in Lahore.

Mrs. Nisab Aktar was awarded Pride of Performance medal which is the highest award in profession given by the government of Pakistan, for recognition of her outstanding and devotion in the profession and social wellness. Moreover, the International Council of Nurses awarded her an Outstanding Professional Achievements and Awarded Certificate.

Mrs. Nisab Aktar has brought tremendous advancement and development to the profession of nursing in Pakistan in areas of education, administration, and career practices. In the difficult circumstances of the country, her sacrifice and contribution has greatly and positively affected the quality of nursing services and solved the national problem of nursing staff shortage, resulting in the recognition of her performance acceptable not only in the country but in the international arena also.



10. Year: 2551

ศาสตราจารย์ ดร. ยูเม ยู เซา



ศาสตราจารย์ ดร. ยูเม ยู เซา ผู้ได้รับพระราชทานรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปี พ.ศ.2551 (ค.ศ.2008)

ชีวประวัติ:

ศาสตราจารย์ ดร. ยูเม ยู เซา เป็นชาวไต้หวัน อายุ 70 ปี สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี จาก ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ ไต้หวัน ปริญญาโท สาขาการศึกษาพยาบาล และ ปริญญาโท เอก สาขาพยาบาลศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยฟิสเบอร์ก์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นนักวิจัยอาวุโสของศูนย์วิจัยและพัฒนานโยบายสุขภาพ เป็นประธานรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลของสภาการพยาบาลไต้หวัน และเป็นกรรมการบริหารมูลนิธิผู้ป่วยมะเร็งในเด็กของสาธารณรัฐประชาชนจีน ไต้หวัน



ที่อยู่/ที่ทำงาน:

Taiwan Nursing Accreditation Council, Higher Education & Accreditation Foundation of Taiwan 7 F, #179, Heping East Road, Taipei, 106 Taiwan (Republic of China)

ประเทศ: สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

ศาสตราจารย์ ดร. ยูเม ยู เซา เป็นชาวไต้หวัน อายุ 70 ปี สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีจาก ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติ ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ปริญญาโท สาขาการศึกษาพยาบาล และปริญญาโท เอก สาขาพยาบาลศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยฟิสเบอร์ก์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งเป็นนักวิจัยอาวุโสของศูนย์วิจัยและพัฒนานโยบายสุขภาพ เป็นประธานรับรองสถาบันการศึกษาพยาบาลของสภาการพยาบาลไต้หวัน และเป็นกรรมการบริหารมูลนิธิผู้ป่วยมะเร็งในเด็กของสาธารณรัฐประชาชนจีน (ไต้หวัน)

ศาสตราจารย์ ดร. ยูเม ยู เซา เป็นผู้ที่มิมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการพยาบาลและระบบบริการสุขภาพของ สาธารณรัฐประชาชนจีน (ไต้หวัน) มายาวนานเกือบ 50 ปี เป็นผู้ริเริ่มและบุกเบิกงานต่างๆ ไว้มากมาย ที่เป็น ประวัติศาสตร์สำคัญในการพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนชาวไต้หวัน เป็นนักการศึกษา นักวิจัย ผู้บริหารสถาบันการศึกษา บริการพยาบาล และระบบสุขภาพที่มีผลงานโดดเด่น ก่อให้เกิด

ประโยชน์สุขของประชาชนโดยส่วนรวมจนได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้นำ วิชาชีพรพยาบาลและการสาธารณสุขคนสำคัญของประเทศและได้รับรางวัลเกียรติยศมากมายทั้งในระดับชาติและนานาชาติ



11. Year: 2552

นางสาวซูชี คอง ซูเอท ฮาร์



นางสาวซูชี คอง ซูเอท ฮาร์ ผู้ได้รับพระราชทานรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปี พ.ศ. 2552 (ค.ศ.2009)

ชีวประวัติ:

นางสาวซูชี คอง ซูเอท ฮาร์ ชาวสิงคโปร์ อายุ ๖๕ ปี สำเร็จการศึกษาพยาบาลและการผดุงครรภ์ และปริญญาโททางด้านการจัดการการบริการสุขภาพจากประเทศอังกฤษ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนายกสมาคมพยาบาลแห่งสิงคโปร์

ที่อยู่/ที่ทำงาน:

Unit 4-64 DESA RESIDENCE, 1 JalandesaBakti2,Kualalumpur, 58100 MALAYSIA



ประเทศ: สิงคโปร์

นางสาวซูชี คอง มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพงานบริการสุขภาพในประเทศสิงคโปร์ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการพยาบาลเฉพาะทางสาขาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ได้ก่อตั้งศูนย์ผ่าตัดหัวใจแห่งแรกในโรงพยาบาลเอกชนสิงคโปร์ และทำการฝึกอบรมพยาบาลสำหรับทีมผ่าตัดหัวใจ ตลอดจนการดูแลผู้ป่วยจนทำให้โรงพยาบาลแห่งนี้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักทั่วภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งได้บุกเบิกปรับปรุงคุณภาพการบริการสุขภาพทั่วประเทศสิงคโปร์ ได้ริเริ่มจัดตั้งโครงการประกันคุณภาพงานบริการในสิงคโปร์ขึ้นเป็นครั้งแรก ซึ่งได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี จนเป็นแรงผลักดันให้เกิดการจัดตั้งระบบประกันคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลหลายแห่งได้รับการรับรองจาก Joint Commission International

นอกจากนั้น ยังเป็นผู้นำในการพัฒนาบริการการพยาบาลในชุมชนให้กับผู้สูงอายุ และได้ให้ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลสิงคโปร์เพื่อกำหนดเป็นนโยบายที่จะให้ผู้สูงอายุในชุมชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ ได้ร่วมเขียนตำราการดูแลผู้ป่วยที่บ้านซึ่งเป็นที่นิยมนอย่างกว้างขวาง

ในด้านการศึกษาก็ได้ยกระดับมาตรฐานการศึกษาพยาบาลจากระดับอนุปริญญาเป็นระดับปริญญาตรี ในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ได้เปิดหลักสูตรปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ และรับนักศึกษาขึ้นเป็นครั้งแรก และยังได้ประสานงานกับมหาวิทยาลัย Latrobe แห่งประเทศออสเตรเลีย ให้

พยาบาลสิงคโปร์เข้าศึกษาหลักสูตรต่อเนื่อง จนปัจจุบันมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่า ๗๐๐ คน ได้ผลักดันเพื่อแก้ไขพระราชบัญญัติวิชาชีพสุขภาพของสิงคโปร์ เพื่อให้พยาบาลเป็นประชาชน คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพตนเองได้สำเร็จใน พ.ศ. ๒๕๔๕

ในปี พุทธศักราช ๒๕๔๘ นางสาวซูซี่ คอง ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่ง President of The Commonwealth Nurses Federation ซึ่งเป็นพยาบาลสิงคโปร์คนแรก ได้รับเลือกให้ที่ดำรงตำแหน่งนี้ ได้รณรงค์ในการหาทุนสนับสนุนการพัฒนาการพยาบาล และการผดุงครรภ์ให้กับผู้นำการพยาบาลในประเทศในเครือจักรภพอังกฤษ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศที่กำลังพัฒนา โดยเฉพาะในการดูแลผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS ได้รับเชิญจากองค์การอนามัยโลก ให้เป็นที่ปรึกษาในการจัดการระบบการบริหารหอผู้ป่วย เพื่อความปลอดภัยและคุณภาพบริการในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

นางสาวซูซี่ คอง ซูเอท ฮาร์ ได้สร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับวิชาชีพการพยาบาลในประเทศสิงคโปร์อย่างมาก ทั้งในด้านการศึกษา การพัฒนาคุณภาพของการบริการ และการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ อีกทั้งได้ช่วยเหลือประเทศที่กำลังพัฒนา



12. Year: 2553

ผู้ได้รับพระราชทานรางวัล

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ลอเร็ตต้า ซี พอร์ด



ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ลอเร็ตต้า ซี พอร์ด ผู้ได้รับพระราชทานรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปี พ.ศ.2553 (ค.ศ.2010)

ชีวประวัติ:

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. ลอเร็ตต้า ซี พอร์ด คณบดี และศาสตราจารย์เกียรติคุณของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยโรเชสเตอร์ ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นที่ยอมรับทั่วโลกในฐานะผู้นำทางการพยาบาลที่มุ่งมั่นและอุทิศตนให้กับงานบริการ การศึกษา การวิจัย และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะสุขภาพของชุมชน เป็นผู้ริเริ่ม “Nurse Practitioner” ในประเทศสหรัฐอเมริกาและขยายไปยังประเทศต่างๆ ทั่วโลก



ที่อยู่/ที่ทำงาน:

75 N.Bobwhite Rd., Wildwood, Florida 34785 USA

ประเทศ: สหรัฐอเมริกา

ดร. พอร์ด สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี โท และเอก จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยโลโลราโด มีผลงานอันโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์จนได้รับปริญญาเอกกิตติมศักดิ์จากมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงถึง 7 สถาบัน ได้รับรางวัลดำนานผู้นำที่ทำประโยชน์ให้กับวงการสุขภาพที่ยาวนาน จาก American Academy of Nursing ได้รับเหรียญ Gustav Leinhard จาก Institute of Medicine และ National Academy of Science และรางวัลอื่นๆ จากองค์กรวิชาชีพ จากกองทัพ และจากมหาวิทยาลัยอีกเป็นจำนวนมาก

ด้วยแรงบันดาลใจจากการปฏิบัติงานในแผนกกุมารเวชศาสตร์ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโลโลราโด ที่ได้เห็นผู้ป่วยมารอบพบแพทย์เป็นเวลานานๆ และได้พบแพทย์เพียงไม่กี่นาที ดร. พอร์ด มองเห็นว่าพยาบาลเป็นผู้ที่มีความรู้ที่ดี จะสามารถช่วยตรวจและคัดกรองผู้ป่วยได้ ในปีพุทธศักราช 2508 ดร. พอร์ด ได้ริเริ่มเสนอความคิด และโดยความร่วมมือของ นายแพทย์เฮนรี ซิลเวอร์ แห่งมหาวิทยาลัยโลโลราโด ได้จัดให้พยาบาลได้รับการอบรมเพิ่มเติมทั้งด้านทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ และจัดให้มีแพทย์เป็นที่เลี้ยง ที่เรียกว่า Preceptorship ในการตรวจวินิจฉัยโรคเบื้องต้นเพื่อให้มีความแม่นยำมากขึ้นก่อนปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจคัดกรองโรค

จากการทดลองใช้พยาบาลเป็นผู้คัดกรองโรคก่อนเข้าพบแพทย์ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโคโลราโดพบว่าได้ผลดียิ่ง ทำให้ลดเวลาการตรวจของแพทย์อย่างมาก ทั้งผู้ป่วยได้รับคำแนะนำจากพยาบาลเกี่ยวกับโรคและการปฏิบัติตนอย่างละเอียด ผู้ป่วยมีความพึงพอใจ นับเป็นจุดเริ่มต้นของการขยายบทบาทของพยาบาลที่เรียกว่า “Nurse Practitioner” หรือ “พยาบาลเวชปฏิบัติ” แม้จะได้รับการต่อต้านและขาดความมั่นใจจากแพทย์บางส่วนในระยะแรก แต่ต่อมาพยาบาลเวชปฏิบัติก็ได้พิสูจน์ให้เห็น และได้รับการยอมรับ และไว้วางใจอย่างดียิ่งจากทุกฝ่าย โดยเฉพาะแพทย์ และประชาชนชาวอเมริกันอย่างกว้างขวาง ทำให้บทบาทของพยาบาลเวชปฏิบัติขยายครอบคลุมไปถึงการรักษาโรคเบื้องต้น และการกำหนดให้มีตำแหน่งพยาบาลเวชปฏิบัติอยู่ในทุกหน่วยบริการ โดยเฉพาะในชุมชนห่างไกลที่ขาดแคลนแพทย์ทั่วสหรัฐอเมริกา ทำให้พยาบาลเวชปฏิบัติเป็นผู้ให้บริการหลักในหน่วยบริการเหล่านี้ ทั้งภาครัฐ และเอกชน และระบบประกันสุขภาพของสหรัฐอเมริกาได้ยอมรับให้ค่าบริการรักษาค่าเริ่มต้นของพยาบาลเวชปฏิบัติครอบคลุมอยู่ในระบบประกันสุขภาพอีกด้วย นอกจากนี้ยังมีการออกกฎหมายรองรับการรักษาโรคเบื้องต้นของพยาบาลเวชปฏิบัติ ทั้งให้สิทธิในการสั่งยาในแต่ละมลรัฐในประเทศสหรัฐอเมริกา

การพัฒนาให้มีพยาบาลเวชปฏิบัติในประเทศสหรัฐอเมริกา ส่งผลกระทบต่อไปทั่วโลก ประเทศต่างๆ ทั่วทุกทวีปได้นำแนวคิดในเรื่องดังกล่าวไปปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาระบบสุขภาพของตนทั้งทวีปออสเตรเลีย ยุโรป และเอเชีย รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้พยายามผลักดันให้มีการพัฒนาพยาบาลเวชปฏิบัติขึ้นในประเทศไทย ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2520 แต่ถูกต่อต้านทำให้ไม่มีความก้าวหน้า จนกระทั่งเมื่อมีการปฏิรูประบบสุขภาพในช่วงกลางทศวรรษ 2540 ผู้นำทางการพยาบาลจึงได้เสนอแนวคิดเรื่องพยาบาลเวชปฏิบัติขึ้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่รักษาโรคเบื้องต้นในหน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิ ซึ่งไม่มีแพทย์ แต่การพัฒนายังเป็นไปค่อนข้างล่าช้า

หลักสูตรการศึกษาเพื่อเตรียมพยาบาลเวชปฏิบัติ ได้ก้าวหน้าจากแต่เดิมเป็นระดับประกาศนียบัตรหลังปริญญาตรี ได้พัฒนาเป็นระดับปริญญาโท และปริญญาเอกที่เน้นการปฏิบัติ ทำให้พยาบาลเวชปฏิบัติได้รับการเตรียมที่มีศักยภาพมากขึ้น ในเวลา ๔๕ ปี ตั้งแต่การเริ่มต้นของ ดร. ฟอร์ด นับถึงปัจจุบัน ประเทศสหรัฐอเมริกามีพยาบาลเวชปฏิบัติที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบบริการสุขภาพมากกว่า 150,000 คน ทั้งหมดได้รับการเตรียมในหลักสูตรระดับปริญญาโทเป็นอย่างต่ำ และผ่านการสอบวัดความรู้และได้รับวุฒิบัตรรับรองความรู้ความเชี่ยวชาญ

จากการติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลเวชปฏิบัติ ประชาชนเชื่อมั่น และให้ความไว้วางใจ ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรสำคัญที่ได้ช่วยให้ประชาชนได้เข้าถึงระบบบริการ สามารถใช้เวลากับผู้ป่วยได้มากกว่า มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้ป่วย และที่สำคัญคือ สามารถลดค่าใช้จ่ายของการบริการสุขภาพลงได้อย่างมาก นับว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของ ดร. ฟอร์ด ทำให้เกิดผลดียิ่งต่อระบบบริการสุขภาพทั่วโลก

13. Year: 2554

ดร. อมินาต จามील



ดร. อมินาต จามील ผู้ได้รับพระราชทานรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปีพุทธศักราช 2554 (ค.ศ. 2011)

ชีวประวัติ:

ดร. อมินาต จามील มีผลงานโดดเด่นตลอดช่วงการทำงานมายาวนาน เป็นผู้บุกเบิกในการพัฒนา การพยาบาลการผดุงครรภ์ และนโยบายสุขภาพของสาธารณรัฐมัลดีฟส์ ที่สามารถทำให้ประชาชนทุกคน แม้อยู่ตามหมู่เกาะที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้

ที่อยู่/ที่ทำงาน:

Dr. AMINATH JAMEEL M. KANBURUGE HAVEEREEHIGUN MALE 20253 MALDIVES



ประเทศ: สาธารณรัฐมัลดีฟส์

ดร. อมินาต จามील ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขของสาธารณรัฐมัลดีฟส์ สำเร็จการศึกษาปริญญาเอกทางการพยาบาล จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยลาโทรบ ประเทศ ออสเตรเลีย ปริญญาตรี และโททางพยาบาล จากโรงเรียนพยาบาลของคริสเตียน ประเทศอินเดีย

ดร. จามील มีผลงานโดดเด่นตลอดช่วงการทำงานมายาวนาน เป็นผู้บุกเบิกในการพัฒนา การพยาบาล การผดุงครรภ์ และนโยบายสุขภาพของสาธารณรัฐมัลดีฟส์ ที่สามารถทำให้ประชาชนทุกคนแม้อยู่ตามหมู่ เกาะที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่น และมีสัมฤทธิ์ผลของ งาน ดีเยี่ยม ทำให้ ดร.จามील ได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขของ ประเทศสาธารณรัฐมัลดีฟส์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 ถึงปัจจุบัน

ในช่วงปีพุทธศักราช 2513 สาธารณรัฐมัลดีฟส์ เพิ่งเริ่มมีวิชาชีพการพยาบาล จึงต้องพึ่งพาชาวต่างชาติ ในเรื่องการบริการสุขภาพเป็นส่วนใหญ่ ดร. จามील เป็นพยาบาลชาวมัลดีฟส์ รุ่นแรก ที่ได้เข้าทำงานเป็น พยาบาลประจำการที่ โรงพยาบาลกลาง ซึ่งเป็น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งเดียวของประเทศ สาธารณรัฐมัลดีฟส์

ดร. จามิล ได้ปฏิบัติงานด้วยความอดสาหะวิริยะ ได้รับการเลื่อนขั้นเป็นลำดับ จนเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ของโรงพยาบาล ขณะเดียวกันกระทรวงสาธารณสุข ได้จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม เพื่อผลิตบุคลากรสุขภาพสำหรับระดับปฐมภูมิ และดร. จามิล ได้รับแต่งตั้งให้ เป็นผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมควบคู่กับการเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์ ดร. จามิล ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ และได้จัดทำเอกสารและคู่มือประกอบการเรียนการสอน โดยใช้ภาษาท้องถิ่นขึ้นเป็นครั้งแรกสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านสุขภาพครอบครัว ด้านการตั้งครรภ์และการคลอดแบบดั้งเดิม และด้านสุขภาพในชุมชน เอกสารดังกล่าวได้นำไปใช้ในการสอน และอบรมบุคลากรใหม่และผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ ปัจจุบันศูนย์นี้ได้เลื่อนสถานะเป็น สถาบันวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ผลิตบุคลากรด้านสาธารณสุขเพียงแห่งเดียวของประเทศ

จากปีพุทธศักราช 2528 ดร. จามิล ได้เข้ามาทำงานในกระทรวงสาธารณสุข และได้ดำรงตำแหน่งบริหารที่สำคัญ ดร.จามิล ได้อุทิศการทำงานเพื่อพัฒนาบริการสุขภาพของประเทศ โดยการประสานความร่วมมือระหว่างกระทรวงสาธารณสุขกับองค์กรภายนอก รวมทั้งองค์การอนามัยโลก และแหล่งทุนต่างประเทศ เป็นที่ปรึกษาและเข้าร่วมประชุมด้านสุขภาพทั้งในระดับภูมิภาค และระดับโลกอยู่เนืองๆ

ในปีพุทธศักราช 2533 ดร. จามิล ได้ผลักดันให้มีการเปิดหลักสูตรอนุปริญญาสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศ แม้ว่าเจอปัญหาอุปสรรคหลายด้าน แต่นับว่าเป็นการริเริ่มที่สำคัญ ทำให้ประเทศมีการผลิตบุคลากรระดับวิชาชีพด้านสาธารณสุขของตนเอง และเป็นการเตรียมการเพื่อการพึ่งพาตนเองในระยะยาว นอกจากนี้ดร. จามิล ยังได้ริเริ่มงานสำคัญอื่น อาทิ เช่น การพัฒนาพระราชบัญญัติสำหรับคณะกรรมการการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพแห่งชาติ การจัดทำลักษณะงานของบุคลากรสาธารณสุขทุกตำแหน่ง และจัดทำโครงสร้างความก้าวหน้าในงานของบุคลากรสาธารณสุขสายสนับสนุนทั่วประเทศ เป็นต้น

นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2520 ถึงช่วงต้นปีพุทธศักราช 2530 แม้ดร. จามิลมีงานที่ต้องรับผิดชอบมากมาย แต่ยังทำงานเป็นที่ปรึกษา และสมาชิกในคณะกรรมการหลายชุดทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ เช่น เป็นที่ปรึกษาระยะสั้นให้กับองค์การเด็กของสหประชาชาติ โครงการควบคุมอาการท้องร่วงแห่งชาติ เป็นที่ปรึกษา และควบคุมการจัดตั้งโรงพยาบาลอิตาตุ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลศูนย์ ที่ตั้งบนเกาะที่ใหญ่ที่สุดในภาคใต้ของประเทศ กรรมการในการจัดทำโครงการสุขภาพของประเทศ กรรมการทุนการศึกษาแห่งชาติของสำนักงานประธานาธิบดี สมาชิกสภาที่ปรึกษาของประธานาธิบดีแห่งประเทศไทย สาธารณรัฐมัลดีฟส์ คณะกรรมการสำหรับผู้พิการทุพพลภาพของเทศบาลเมืองมาเล คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแห่งชาติ ประธานกรรมการการผลิตยาแห่งชาติ เป็นต้น

ในระหว่างปีพุทธศักราช 2536–2542 ดร. จามิล ได้รับเชิญให้เป็นอาจารย์สอนนักศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมาลาया ประเทศมาเลเซีย ขณะเดียวกัน ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

ณ ประเทศออสเตรเลีย และภายหลังสำเร็จการศึกษาในปีพุทธศักราช 2543 ได้กลับมาทำงานมูลนิธิ ให้คำปรึกษาต่างๆ งานการเมือง และเป็นรัฐมนตรีเงาของกระทรวงสาธารณสุข ในปีพุทธศักราช 2551 ได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข จนถึงปัจจุบัน

ดร. จามิล เป็นผู้ที่พยายามทั่วประเทศให้ความยกย่องและนับถือว่าเป็นแบบอย่างที่ดีของพยาบาล ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นนายกสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยสาขารัฐมัลดีฟส์ และได้นำสมาชิกร่วมในกิจกรรม ให้ความรู้ และบรรยายทางสุขภาพผ่านสื่อต่างๆอยู่เนืองๆ อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพการพยาบาล และทำให้สังคมรับรู้บทบาทของพยาบาลมากขึ้น นอกจากนั้นยังได้จัดตั้งมูลนิธิมานฟา ขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช 2547 ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนแห่งแรกของประเทศ ที่ไม่หวังผลตอบแทน โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และให้บริการสุขภาพแก่ผู้สูงอายุโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย โดย ดร. จามิล ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการบริหารของมูลนิธิตั้งแต่เริ่มก่อตั้งจนถึงปัจจุบัน

ในฐานะที่เป็นประชาชนที่ดั่งบ้านเรือนในเขตมาฟานู (Maafanu) เมืองมาเล ดร. จามิล ได้ร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของเขตอย่างเข้มแข็ง อาทิ การเป็นประธานคณะกรรมการสตรีของเขตมาฟานู ระหว่างปีพุทธศักราช 2529-2534 และประธานคณะกรรมการพัฒนาสตรีของมาฟานู ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2546 ถึงปัจจุบัน ซึ่งทำให้สถานภาพของสตรีมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอันเป็นแบบอย่างแก่สตรีในเขตอื่นของประเทศ

ในปีพุทธศักราช 2549 ดร. จามิล ได้รับรางวัล United Arab Emirates Health Foundation ซึ่งมอบเป็นเกียรติแก่บุคคลที่มีผลงานการพัฒนาสุขภาพอย่างยอดเยี่ยมในที่ประชุมสมัชชาองค์การอนามัยโลก จึงนับว่า ดร. อมินาต จามิล เป็นผู้ที่ได้วางรากฐานที่เข้มแข็งของระบบการบริการสุขภาพ และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของประเทศสาขารัฐมัลดีฟส์ เป็นอย่างมาก

14. Year: 2555

นางสาวไอลีน บาร์บารอ



นางสาวไอลีน บาร์บารอ เป็นผู้ได้รับพระราชทานรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปี พุทธศักราช 2555 (ค.ศ.2012)

ชีวประวัติ:

นางสาวไอลีน บาร์บารอ มารดาของการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของประเทศเมียนมาร์ เป็นแบบอย่างของการเป็นพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ที่ดี และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ประเทศ: สาธารณรัฐสหภาพเมียนมาร์

นางสาวไอลีน บาร์บารอ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สำเร็จการศึกษาพยาบาล จากโรงพยาบาลทั่วไป เมืองย่างกุ้ง ประเทศเมียนมาร์ และ ประกาศนียบัตรการผดุงครรภ์ จากประเทศอังกฤษ โดยได้รับการรับรองให้ขึ้นทะเบียนเป็นพยาบาลผดุงครรภ์ของประเทศอังกฤษและเวลส์ จากนั้น ได้ศึกษาอบรมในหลักสูตรระยะสั้นในหลายสาขาวิชา ได้แก่ หลักสูตรหัวหน้าหอผู้ป่วย การบริหารจัดการ การเยี่ยมบ้าน การพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ การสอนและการบริหารการพยาบาล การพยาบาลชุมชน ในประเทศอังกฤษ ออสเตรเลีย และ สวีเดน

นางสาวบาร์บารอได้รับการยกย่องว่าเป็นมารดาของการพยาบาลและการผดุงครรภ์ของประเทศเมียนมาร์ เป็นแบบอย่างของการเป็นพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ที่ดี และเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนานกว่า 60 ปี จนทำให้วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

ภายหลังสำเร็จการศึกษาพยาบาล นางสาวบาร์บารอ เริ่มต้นทำงานเป็นพยาบาลประจำการที่โรงพยาบาลเด็ก เมืองย่างกุ้ง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางสำหรับเด็กแห่งแรกของประเทศเมียนมาร์ หลังจากปฏิบัติงานเป็นพยาบาลได้ 4 ปี ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารในระดับต่างๆ เริ่มจากการเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าฝ่ายพยาบาล และทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ นาน 40 ปี จนเกษียณอายุราชการ ภายหลังเกษียณอายุ ได้ดำรงตำแหน่งเป็นนายกสมาคมพยาบาลและผดุงครรภ์แห่งประเทศไทยมาจนถึง 20 ปี เป็นหัวหน้าโครงการการดูแลสุขภาพที่บ้านและชุมชนถึง 8 ปี ปัจจุบันพำนักที่บ้าน และยังคงให้คำปรึกษาแก่พยาบาล ให้ความรู้และดูแลสุขภาพของเพื่อนบ้าน

นางสาว บาร์บอรา เป็นผู้บุกเบิกงานด้านการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ที่โรงพยาบาลเด็ก เมือง ย่างกุ้ง ได้ทำงานในหลายบทบาท ทั้งให้การพยาบาลเด็กเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล และในชุมชน สอนด้านสุขภาพ เป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นผู้เรียกร้องสิทธิให้ผู้ป่วย เป็นครูพยาบาล เป็นผู้บริหารและผู้จัดการ ซึ่งในทุกบทบาทได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาล

นอกจากนี้นางสาวบาร์บอรา ยังได้ริเริ่มในการพัฒนาคุณภาพงานบริการอย่างจริงจัง เช่น จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลสำหรับผู้ป่วยเด็ก จัดทำคู่มือและแนวทางการพยาบาลผู้ป่วยเด็กในเรื่องต่างๆ เช่น การป้องกันการติดเชื้อ การดูแลผู้ป่วยเด็กคลอดก่อนกำหนด การดูแลผู้ป่วยเด็กในห้อง ไอ ซี ยู เป็นต้น ส่งเสริมให้มารดามีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยเด็กขณะเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล จัดตั้งหน่วยการศึกษาพยาบาลในโรงพยาบาล เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นทางการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ จัดทำแนวทางการจัดการและพัฒนาบุคลากร จัดให้มีระบบการติดตามและให้คำปรึกษาผู้ปฏิบัติงาน และริเริ่มให้มีการทำหลักสูตรเฉพาะทางสาขาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ เป็นเวลา 8 เดือนเป็นต้น เมื่อนางสาวบาร์บอรา ดำรงตำแหน่งผู้บริหารได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และกุมารแพทย์ ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการและมีการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพงานบริการการพยาบาลผู้ป่วยเด็กเป็นอย่างสูง ผลงานของท่านทำให้บทบาทของพยาบาลกุมารเวชศาสตร์เป็นที่รู้จัก และมีการพัฒนาอย่างเป็นผลดียิ่ง

ในด้านการศึกษาพยาบาลเมื่อนางสาวบาร์บอรา นำคณะพยาบาลเข้าร่วมประชุมวิชาการที่ประเทศญี่ปุ่น ในปีพุทธศักราช 2526 ได้เข้าเจรจากับรัฐบาลญี่ปุ่นขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการสร้างศูนย์การสอนทางการพยาบาล ในเมืองย่างกุ้ง ด้วยความพยายามของท่าน องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่นหรือไจก้า ซึ่งอยู่ภายใต้รัฐบาลญี่ปุ่นได้ให้การสนับสนุนการสร้างศูนย์ดังกล่าว โดยใช้เวลาในการก่อสร้างนานสามปี และเมื่อแล้วเสร็จในปีพุทธศักราช 2529 รัฐบาลญี่ปุ่นได้มอบอาคารให้รัฐบาลเมียนมาร์ เพื่อเป็นศูนย์การสอนทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ และในปีนั้นศูนย์ฯ ได้เปิดสอนหลักสูตรอนุปริญญาพยาบาลและผดุงครรภ์ขึ้นเป็นครั้งแรก

นางสาว บาร์บอรา เห็นว่าการศึกษาพยาบาลเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพบริการวิชาชีพพยาบาลจะมีศักยภาพได้จะต้องมีการศึกษาในระดับสูง การศึกษาพยาบาลควรมีการพัฒนาสู่ระดับปริญญาตรี (4 ปี) และควรจัดให้มีหลักสูตรระดับหลังอนุปริญญา (2 ปี) สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับอนุปริญญาที่มีความสนใจจะศึกษาต่อเพื่อให้ได้วุฒิปริญญาตรี นอกจากนี้ ท่านยังเห็นว่าการศึกษาพยาบาลควรเป็นการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดในมหาวิทยาลัย จึงได้ประชุมปรึกษารื้อถอนกับผู้นำในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มีการเจรจากับผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และจัดทำกรอบนโยบาย และแผนการพัฒนาการศึกษาพยาบาล ซึ่งรวมถึงการยกระดับการศึกษาพยาบาลและการพัฒนาคุณภาพผู้สอนเสนอต่อรัฐบาล ในที่สุดรัฐบาลเห็นชอบให้มีการจัดการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรี และสถาปนา

ศูนย์การสอนทางการแพทย์ เป็น สถาบันการศึกษาพยาบาล ในปีพุทธศักราช 2534 โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากใจกล้าและต่อมา สถาบันนี้ได้รับยกระดับเป็นมหาวิทยาลัยพยาบาลของเมืองย่างกุ้ง องค์การอนามัยโลกภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ตระหนักในศักยภาพของมหาวิทยาลัยพยาบาลแห่งนี้ ในการที่จะสนับสนุนงานขององค์การอนามัยโลกในการพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในประเทศเมียนมาร์และประเทศสมาชิกในภูมิภาค จึงได้แต่งตั้งให้มหาวิทยาลัยพยาบาลของเมืองย่างกุ้งเป็นศูนย์กลางร่วมมือขององค์การอนามัยโลกในการพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในปีพุทธศักราช 2547

ในส่วนของการพัฒนาวิชาชีพและสมาคมพยาบาล ภายหลังเกษียณอายุนางสาวบาร์บารอ ได้รับเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายกสมาคมพยาบาลและผดุงครรภ์ถึง 20 ปี ได้ริเริ่มและดำเนินการในหลายเรื่องที่เป็นประโยชน์ยิ่งทั้งต่อสมาคม สมาชิก และวิชาชีพ อาทิ การขออนุมัติรัฐบาลในการจัดหาที่ดินและสร้างที่ทำการของสมาคม การจัดหาที่ดินและสร้างอาคารสำหรับพยาบาลที่เกษียณอายุที่ต้องการที่อยู่อาศัย ริเริ่มให้มีวันพยาบาลเกษียณอายุและพิธีคารวะผู้อาวุโส ซึ่งได้ถือปฏิบัติจนทุกวันนี้ การส่งเสริมให้พยาบาลเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ และพูดภาษาอังกฤษ และได้ริเริ่มจัดสร้างที่พักพิงแก่หญิงอนาถาที่มากลอด ซึ่งปัจจุบันบ้านพักแห่งนี้ ได้พัฒนาเป็นคลินิกการให้บริการสุขภาพมารดาและทารกในชุมชน มีผู้มาตลอดถึง 30-50 รายต่อเดือน มีผดุงครรภ์ทำงานเต็มเวลา 3 คน โดยมีการบริหารจัดการแบบชุมชนร่วมรับผิดชอบค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกำลังคนทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งผลการศึกษาได้นำไปเป็นข้อมูลจัดทำแผนการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุขของประเทศ มีการจัดประชุม อบรมทั้งในระดับประเทศและรัฐ เพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และยังสามารถผลักดันให้สมาคมพยาบาลเข้าไปเป็นสมาชิกของสภาการพยาบาลระหว่างประเทศ ที่ตั้งอยู่ ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

ด้านการพัฒนาสุขภาพชุมชน นางสาวบาร์บารอได้เป็นผู้จัดการ โครงการการดูแลสุขภาพที่บ้านและชุมชน ร่วมกับองค์กรที่ไม่ใช่ของรัฐทั้งในประเทศและต่างประเทศ การดำเนินการได้ขยายจนครอบคลุม 35 เมืองทั่วประเทศ โครงการยังคงมีผู้ดำเนินการต่อเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน โครงการนี้นอกจากจะทำให้ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมโยงการรักษาที่โรงพยาบาลกับบ้านและชุมชนแล้ว ยังทำให้มีการจ้างพยาบาลให้ทำงานในชุมชน โครงการดังกล่าวนี้ได้รับความชื่นชมอย่างมากทั้งจากประชาชนทั่วไป และจากพยาบาลทั่วประเทศ

ด้วยความรักผูกพันและความภูมิใจในวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ นางสาวบาร์บารอ ได้มอบเงินจำนวนหนึ่งให้จัดทำรางวัลโอลีน บาร์บารอขึ้น เพื่อยกย่องและเป็นกำลังใจแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานดีเด่นและมีจริยธรรมในประเทศเมียนมาร์ นอกจากนั้นยังได้อุปการะเด็กทารกและผู้ป่วยเด็กที่ถูกทอดทิ้งหรือผู้ปกครองเสียชีวิต เป็นจำนวนรวม 20 คน โดยมีการอบรมเลี้ยงดูเสมือนเป็นสมาชิกใน

ครอบครัว และส่งเสริมให้เรียนหนังสือจนสำเร็จ หลายคนสามารถประกอบอาชีพ และเลี้ยงตัวเองได้ ปัจจุบัน ยังมีเด็กในความดูแลอยู่อีก 6 คน ซึ่งเป็นการแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีเมตตาสูงมาก

โดยเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพ นางสาว บาร์บารอ ได้รับแต่งตั้งให้เป็นสมาชิกของ กรรมการที่ปรึกษาด้านการพยาบาลและผดุงครรภ์ ขององค์การอนามัยโลกภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และได้เข้าร่วมประชุมในระดับนานาชาติ ในหลายวาระจนเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

เมื่อปีพุทธศักราช 2541 State Peace and Development Council ของประเทศสหภาพสาธารณรัฐเมียนมาร์ ได้มอบเหรียญรางวัลชั้นหนึ่ง Lu HmuHtoo ChunMedal (First Level) ให้แก่ นางสาวบาร์บารอ ในฐานะที่เป็นบุคคลดีเด่นในการยกระดับมาตรฐานการพยาบาลและการอุทิศตนทำประโยชน์ต่อสังคม จึงนับว่า นางสาวบาร์บารอ ได้สร้างความเจริญก้าวหน้าและชื่อเสียงให้แก่วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในประเทศสหภาพสาธารณรัฐเมียนมาร์ เป็นอย่างมาก

15. Year: 2556

นางสาวชิเอโกะ โนโคโนะ



นางสาวชิเอโกะ โนโคโนะ เป็นผู้ได้รับพระราชทานรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ประจำปี พุทธศักราช 2556 (ค.ศ.2013)

ชีวประวัติ:

นางสาวชิเอโกะ โนโคโนะ อายุ 78 ปี เป็นพยาบาลผดุงครรภ์ และอดีตวุฒิสมาชิกสภาสูงของประเทศญี่ปุ่น สำเร็จการศึกษาพยาบาลจากโรงเรียนพยาบาล และการผดุงครรภ์ในประเทศญี่ปุ่น และหลักสูตรการพยาบาลมารดา การผดุงครรภ์ การดูแลเด็กคลอดก่อนกำหนดจากประเทศอังกฤษ..

ที่อยู่/ที่ทำงาน:

2-1-3, Hiraki-dai, Ube-shi, Yamaguchi-ken 755-0094 Japan



ประเทศ: ญี่ปุ่น

นางสาวชิเอโกะ โนโคโนะ อายุ 78 ปี เป็นพยาบาลผดุงครรภ์ และอดีตวุฒิสมาชิกสภาสูงของประเทศญี่ปุ่น สำเร็จการศึกษาพยาบาลจากโรงเรียนพยาบาล และการผดุงครรภ์ในประเทศญี่ปุ่น และหลักสูตรการพยาบาลมารดา การผดุงครรภ์ การดูแลเด็กคลอดก่อนกำหนดจากประเทศอังกฤษ และทำงานเกี่ยวกับการวางแผนการเป็นบิดามารดากับองค์กรนานาชาติ ในประเทศอังกฤษ เป็นผู้นำและมุ่งมั่นทำงานเพื่อ ปกป้องสุขภาพ สวัสดิภาพ และ สิทธิ ในกลุ่มคนที่อ่อนแอและด้อยโอกาส เช่นมารดา ทารก เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยชั้น และผู้ที่มีความผิดปกติเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศ เป็นอย่างมากตลอดมาจนทุกวันนี้

หลังสำเร็จการศึกษา ได้ปฏิบัติงานเป็นผดุงครรภ์ที่ศูนย์มารดาและเด็กของสถาบันเอกชนในโอซากา เป็นอาจารย์ รองผู้อำนวยการ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ของหลายมหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่น ก่อนที่จะได้รับเลือกเป็นวุฒิสมาชิกสภาสูง และได้รับตำแหน่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการสังคม และ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

ด้วยพื้นฐานของความเป็นพยาบาลและประสบการณ์ที่เติบโตในภาวะสงคราม นางสาวโนโคโนะ จึงรักความสงบสุข และเห็นว่างานของวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ คือการสร้าง สร้างสุขภาพที่ดี ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสงบสุขในครอบครัว และสังคม ตลอดชีวิตการทำงานจึงมุ่งมั่นทุ่มเท ในการพัฒนาสุขภาพ และสวัสดิภาพ ในกลุ่มคนที่อ่อนแอและด้อยโอกาส โดยสอนและฝึกอบรมผดุงครรภ์

ให้มีความรู้และทักษะในการดูแลหญิงตั้งครรภ์ และทารกเป็นอย่างดี ทั้งสร้างแรงบันดาลใจ และแนวทางการให้พยาบาลผดุงครรภ์เหล่านี้สามารถเปิดสถานผดุงครรภ์ได้อย่างอิสระ ปัจจุบันพยาบาลผดุงครรภ์เหล่านี้ได้ปฏิบัติงานเป็นผู้นำอยู่ในชุมชน และโรงพยาบาลทั่วประเทศญี่ปุ่น นอกจากนี้ ยังได้เป็นผู้นำริเริ่มโครงการระดับชาติ ให้พยาบาลผดุงครรภ์บริการเยี่ยมทุกบ้านที่มีเด็กอ่อน ทำให้มารดา และทารกได้รับการดูแลที่ถูกต้อง และป้องกันการทารุณกรรมเด็ก ผลงานในการอุทิศตนเพื่อสุขภาพของมารดา-ทารก และเด็กในชุมชน ได้รับการยอมรับอย่างสูง

เมื่อได้รับเลือกให้ทำงานเป็นกรรมการบริหารของสมาคมผดุงครรภ์แห่งประเทศไทยญี่ปุ่น ได้ริเริ่มโครงการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์แก่สตรีมีครรภ์ มารดาหลังคลอด และสตรีที่มีปัญหาด้านสุขภาพ และได้จัดตั้งกองทุน “การดูแลเด็ก” ขึ้น เพื่อสนับสนุนสมาคมผดุงครรภ์สาขาย่อยทั่วประเทศ ในการให้คำปรึกษาทางโทรศัพท์แก่มารดาและสตรี และจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับชีวิตและสุขภาพทางเพศในโรงเรียนมัธยมต่างๆ เป็นการช่วยบิดา-มารดา และช่วยป้องกันปัญหาการทารุณกรรมในเด็ก และการตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งเป็นการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ในเด็กวัยรุ่น โครงการนี้ประสบความสำเร็จอย่างสูง และเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนอย่างมาก ทำให้สมาคมผดุงครรภ์แห่งประเทศไทยญี่ปุ่นเป็นที่รู้จัก และได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

ในระดับนานาชาติ ได้รับเลือกให้เป็นกรรมการบริหารสภาการผดุงครรภ์ระหว่างประเทศ และสาขาภาคพื้นเอเชียแปซิฟิกหลายสมัย ได้ริเริ่มจัดทำโครงการต่างๆ ในการพัฒนาสุขภาพมารดา ทารก รวมทั้งการช่วยจัดตั้งสมาคมผดุงครรภ์ให้กับสาธารณรัฐประชาชนเวียดนาม และประเทศมองโกเลีย และเป็นแกนนำในการสนับสนุนการพัฒนาสมาคมผดุงครรภ์ของสองประเทศนี้อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ทำให้สมาคมผดุงครรภ์ของประเทศทั้งสองมีความเจริญก้าวหน้า และเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

เมื่อ นางสาวโนโอะ โนะ ได้รับเลือกเป็นสมาชิกสภาสูงของประเทศญี่ปุ่น และทำงานทางด้านการเมืองอยู่ถึง 18 ปี ด้วยพื้นฐานที่เป็นพยาบาลผดุงครรภ์ จึงให้ความสนใจกับเรื่องกฎหมายด้านสุขอนามัยของประชาชนตั้งแต่ในวัยทารก จนถึงวัยสูงอายุ กลุ่มที่อ่อนแอ และด้อยโอกาส และได้ผลักดันการออกกฎหมายต่างๆ ถึง 20 ฉบับ อาทิ กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันความรุนแรงในครอบครัว กฎหมายการป้องกันการกระทำทารุณกรรมในเด็กและผู้สูงอายุ กฎหมายปกป้องผู้ที่มีความผิดปกติในเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศ กฎหมายเกี่ยวกับพยาบาลชุมชน และการผดุงครรภ์ และเป็นผู้นำในการแก้ไขกฎหมายที่ลิดรอนสิทธิสตรีผู้พิการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และมีความผิดปกติทางพันธุกรรมที่ให้แพทย์สามารถทำหมัน หรือทำแท้งได้ กฎหมายนี้ถูกวิจารณ์เป็นอย่างมากในระดับนานาชาติ นางสาวโนโอะ โนะ ได้ผลักดันให้แก้ไขเป็นกฎหมายปกป้องสุขภาพของมารดา โดยอนุญาตให้แพทย์ทำแท้งได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากหญิงตั้งครรภ์และคู่สมรส รวมทั้งทำแท้งได้ในผู้หญิงที่ถูกข่มขืนและการตั้งครรภ์ที่มีอันตรายต่อสุขภาพเท่านั้น นอกจากนี้ ยังทำงานเพื่อปกป้องสิทธิและให้ชีวิตใหม่แก่นักโทษ โดยจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูนักโทษแห่งแรกในประเทศ

ญี่ปุ่น และให้การสนับสนุนมาตลอด แม้หลังพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาสูงของญี่ปุ่น ก็ยังเป็นวิทยากรเป็นประจำ เพื่อช่วยเหลือกระตุ้นนักโทษในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการติดต่อสื่อสาร อีกทั้ง ยังได้ใช้เวลาและคำปรึกษากับผู้ที่มีความผิดปกติเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง และเผยแพร่ให้ชาวญี่ปุ่นเข้าใจและยอมรับว่า ความผิดปกตินี้ เป็น“บุคลิกภาพ” ไม่ใช่ “ความผิดปกติทางจิต”

ด้วยผลงานที่เป็นประโยชน์อย่างมากดังกล่าว นางสาวโนโอะโนะ ได้รับรางวัลต่างๆ มากมายทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เช่น รางวัลที่ได้ช่วยชีวิตชาวประมงคนหนึ่งให้พ้นภัยจากปลาฉลาม The order of Duke Trpimir with Ribbon and Star จากประธานาธิบดีโครเอเชีย และ Grand Cordon of the Order of the Rising Sun ในฐานะนักการเมืองที่ทำประโยชน์อย่างสูงให้กับประเทศ จากพระเจ้าจักรพรรดิญี่ปุ่น เป็นต้น

นับว่า นางสาวชิเอโกะ โนโอะโนะ เป็นผู้ที่ทุ่มเทและเสียสละเพื่อเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการปกป้องสุขภาพ สวัสดิภาพ และสิทธิของกลุ่มคนที่อ่อนแอ และด้อยโอกาสชาวญี่ปุ่น และได้วางรากฐานที่เข้มแข็งทางด้านการผดุงครรภ์ในประเทศ และในภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก

16. Year: 2558

ผู้ได้รับพระราชทานรางวัล



Dr. RoseJaele NDLOVU truly deserves the honour of being Conferred with the Princess Srinagarindra Award for the year B.E.2558 (A.D. 2015).

ชีวประวัติ:

ดร.โรส เจเอล นโโลว พยาบาลและผดุงครรภ์ชาวซิมบับเว เป็นผู้ที่มิมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ทั้งด้านการศึกษา และบริการพยาบาลในประเทศซิมบับเว รวมทั้งกลุ่มประเทศในเขตภาคตะวันออก ภาคกลาง และภาคใต้ของแอฟริกา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างกว้างขวาง

ที่อยู่/ที่ทำงาน:

118 Churchill Avenue, Gunhill Street, Harare



ประเทศ: ซิมบับเว

Dr. NDLOVU worked in Zambia for 4 years as the first Chairperson of the Department of Post Basic Nursing, Faculty of Medicine, University of Zambia. During that time the diplomas were the highest qualifications that nurse and midwives could acquire locally. Dr. NDLOVU guided the Department in the development of a curriculum for a Post Basic Nursing Degree which passed through the various processes for approval including the final stage through the University Senate. When she left Zambia to return to Zimbabwe the Bachelor Degree of Nursing curriculum was complete and the Degree commenced 1 year later.

In Zimbabwe, Dr. NDLOVU was firstly employed by the Ministry of Health (MOH), and based at Head Office as the Health Training Coordinator responsible for reviewing all categories of health human resources, identifying deficient areas and making projections to meet the national health needs.

The position of Health Training Coordinator provided Dr. NDLOVU with many opportunities to travel throughout the country and see first-hand the conditions under which people lived as well as their health needs. As Team leader in the determination of health training requirements, the MOH organized one of the most comprehensive national human resources Planning and Projections Workshop that defined very clearly that

nurses and midwives constituted the largest and key component of the national health human resources and that the current education and training facilities available for nurses and midwives required to be expanded to increase the size of student intakes, upgraded to improve the quality of teaching and that it was necessary to upgrade to university level. Working closely with the Zimbabwe Nurses' Association and armed with information accumulated during the years as Health Training Coordinator, Dr. NDLOVU able to present to the authorities a strong case for the establishment of the B.Sc. Nursing Degree at the University of Zimbabwe. Then she was appointed as the Senior Lecturer and Chairperson, and established the new Department of Nursing Science within the Faculty of Medicine and changed all The Post Basic degree to generic B.Sc in Nursing Program. Dr. NDLOVU saw the need of qualify faculty members so she worked collaborating with Kellogg Foundation to establish Master' Degree specialty areas in Maternal Child Health, Community Nursing, Medical Surgical Nursing and Mental Health and Psychiatric Nursing. Over 200 nurses and midwives have completed their Master' Degree since the inception of the program. Currently the majority of Nurse Educators in the schools of nursing and midwifery are holders of a Master's Degree and this has upgraded the standard of teaching in the schools of nursing.

Dr. NDLOVU has been an External Examiner for diploma and degree nursing programs in several countries in East, Central and Southern Africa. She also undertaken Short Term Consultancy assignments to review and revise the nursing and midwifery curricula and to integrate HIV and AIDS content in several nursing and midwifery programs in the region. She actively supported the activities of the East, Central and Southern Africa College of Nursing (ECSACON) and was elected Chairperson of the Research Faculty and the President for 4 years. During that period ECSACON completed two major documents-Nursing and Midwifery Regulatory Framework that provide guidelines for defining the scopes of practice for nurses and for midwives and for setting standards and ECSACON Code of Ethics. These guidelines help countries to develop their own country specific guidelines for nursing and midwifery education and practice. Since her retirement from the University of Zimbabwe in December 2004, she has continued to work whit Nursing organizations, universities and the Nurses' Council of Zimbabwe to contribute to the continuing development and strengthening of nursing and midwifery.

As mentioned previously, Dr. NDLOVU has made a great contribution to the development and advancement of nursing and midwifery services that have impacted positively in the lives of people within Zimbabwe and the East, Central and Southern Africa Region.

17. Year: 2558

ผู้ได้รับพระราชทานรางวัล



Associate Professor Pauline Peter MELLA truly deserves the honour of being Conferred with the Princess Srinagarindra Award for the year B.E.2558 (A.D. 2013).

ชีวประวัติ:

รองศาสตราจารย์พอลลีน ปีเตอร์ เมลลา พยาบาลและผดุงครรภ์ชาวแทนซาเนีย เป็นผู้นำที่ทุ่มเทในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในประเทศแทนซาเนียมาช้านาน โดยการพัฒนาหลักสูตรและสร้างโรงเรียนพยาบาลและผดุงครรภ์หลายแห่งในประเทศ เริ่มตั้งแต่ระดับอนุปริญญา ประกาศนียบัตรชั้นสูง และระดับปริญญาตรี ได้ริเริ่มก่อตั้งคณะพยาบาลศาสตร์แห่งแรกขึ้นในมหาวิทยาลัยคาทอลิกซึ่งปัจจุบันคือ มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพมุฮิมบิลี

ที่อยู่/ที่ทำงาน:

KM/BRT/155, Kimara Baruti Road, Dar Es Salaam, Kinondoni, P.O.Box 70308, TANZANIA

ประเทศ: แทนซาเนีย

By advancement of nursing and midwifery education from the level of one year Diploma training in the hospital to Baccalaureate degree in the university and establishment different schools of nursing and midwifery in the country. This result in improving quality and accessibility of care service to people of Tanzania.

In moving nursing education from one year training to Baccalaureate Degree under the university, it was a real struggle for Associate Professor MELLA; first to convince the nursing community that it was the time that Tanzania had its own undergraduate degree program. Second, she was the only professional nurse sitting on an academic board of male doctors who did not believe in nurses having a degree. Third, she encountered barriers at the Ministry of Health. However, with her perseverance, commitment and professionalism, finally, the Minister of Health in Tanzania accepted the proposal for a nursing degree and urged other authorities to support. The First Bachelor of Science in Nursing curriculum was approved by all relevant bodies at Muhimbili University, College of Health Sciences, and Associate Professor MELLA became the First Dean. To further improve quality of nursing education, Associate Professor MELLA managed to establish four- year project

collaboration with the Dalhousie University School of Nursing, Canada and Nursing Education Department at Muhimbili University College of Health Sciences). Through this project, the curriculum for the Bachelor Degree was further refined; seven Nurse Tutors were provided with scholarships to pursue Bachelor and Master's degrees in Canada (under CIDA) and one Canadian Professor was able to come to Tanzania to strengthen teaching as well as curriculum support at the Faculty of Nursing- Muhimbili for 3 years. Seven other Universities have been established and are offering undergraduate and post graduate degrees for nurses.

After her initial retirement, Associate Professor MELLA became the first Dean at The Faculty of Nursing of the Private University in Tanzania, currently, Hubert Kairuki Memorial University (HKMU). She developed the first Baccalaureate Program in Nursing, and is still working and leading there. As a Dean in her current position, she signed a memorandum of understanding between Global Health Alliance, Western, Western Australia (GHAWA) and Hubert Kairuki Memorial University, to further improve nursing and nursing education and research for the nurses in Tanzania.

Associate Professor MELLA has participated as leadership in the local and international organizations such as; Tanzania National Nurses Association, consultant to Ministry of Health and Social Welfare of Tanzania on different professional issues, East, Central and Southern Africa College of Nursing (ECSACON), International Council of Nurses (ICN), International Council on Women's Health Issues (ICWHI). She is one of the Reviewers of articles of the Journal of the International Council on Women's Health Issues "Health Care for Women International" Through her leadership; she has inspired many of her students who have also climbed the professional ladder to leadership positions.

Associate Professor MELLA received Award from Tanzania Nurses' Association and Tanzania Nurses' Council for her leadership in development of nursing education in Tanzania and Taylor & Francis Lectureship Award for the work for women.

As described Professor MELLA has made great significant contributions to the improvement of quality of nursing and nursing education in Tanzania.

ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)024/2561

21 มิถุนายน 2561

เรื่อง เรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน หัวหน้าภาคหลักการพยาบาล (ลพ.) วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ฉบับ
	3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวศุภารัญ ดิยะภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษากภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจตรีหญิง ดร. เหวดีพรรณ รอบคอบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว และอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย คือ "แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล"

สำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา ขอเรียนเชิญ พันตำรวจเอกหญิง ทิพย์ฉิมพร เกษโกมล บุคลากรในสังกัดของท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ สือบุญรัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

สำเนา : พันตำรวจเอกหญิง ทิพย์ฉิมพร เกษโกมล

ปบ

ผู้ประสานงาน : นางเบ็ทฐมา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตาการุณายูที่โต พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)024/2561

21 มิถุนายน 2561

เรื่อง เรียนเชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โฉร่างการวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ฉบับ
	3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวศุภารัตน์ ตียะภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษากภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทร์บรมราชชนนี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจตรีหญิง ดร. เหวตีพรรณ รบมคอบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว และอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย คือ "แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล"

สำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา ขอเรียนเชิญ ดร.ปัทมา ทองสม รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุญอรัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

สำเนาถึง : ดร.ปัทมา ทองสม

ณ

ผู้ประสานงาน : นางปัทมา อนุญอรัชชัย

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากรุณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/(ว)024/2561

11 มิถุนายน 2561

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสยาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงร่างการวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ฉบับ
	3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวศุภารัตน์ ดิยะภูมิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทร์ราชชนนี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจตรีหญิง ดร. เหวดทิพรศน์ รอมคอบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว และอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย คือ "แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการพยาบาล"

สำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรทิพา ส่องศิริ คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ส่องศิริ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

สำเนาเรียน : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรทิพา ส่องศิริ

ปบ

ผู้ประสานงาน : นางปัทมธิดา บุญประเสริฐ

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

เมตตากรุณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yananawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/001/2561

15 มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการมูลนิธิรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ในพระบรมราชูปถัมภ์

- | | | |
|------------------|--|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | 1. โครงการวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |
| | 2. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ฉบับ |
| | 3. รายงานพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี | จำนวน 1 ฉบับ |

ด้วย นางสาวศุภารัญ ติยะภูมิจิ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำในพยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยคำจางศรวิบูลย์ ดร.เรวดีพรรณ รอมคอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงการนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวศุภารัญ ติยะภูมิจิ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ได้รับรางวัลสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี จำนวน 17 คน โดย นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเอง มีรายละเอียดคั้งเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลิขินุญอวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

พบ

สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116
โทรสาร 0 2675 5313

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวศุภารัตน์ ตียะภูมิ
วันเดือนปีเกิด	10 สิงหาคม 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม
ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน	
พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน	อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

