

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพยาบาลจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากแรงผลักดันหลายๆประการกล่าวคือ จำนวนประชากรเพิ่มมากขึ้น ประชาชนต้องการบริการทางสุขภาพอนามัยที่มีคุณภาพสูง ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์การแพทย์ เช่น การแพทย์ ได้มีการศึกษาค้นคว้าวิธีการรักษาผู้ป่วยที่ไคผลดียิ่งขึ้น การพยาบาลได้มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐานทางการพยาบาล การเพิ่มความชำนาญพิเศษในการพยาบาลเฉพาะสาขา มีแนวโน้มในการขยายบทบาททางการพยาบาลไปสู่ชุมชนมากขึ้นและมุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอิสระของการพยาบาล (Nursing autonomy) ¹ สืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ทำให้ต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพของผู้ให้การพยาบาลเกิดขึ้นตามมา

อันที่รูปแบบการบริหารการพยาบาลได้มีการวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ที่ปรากฏในปัจจุบันนี้คือการแยกการศึกษาพยาบาลออกจากบริการพยาบาล เพื่อสะดวกในการบริหารงานและการขยายงานซึ่งทำให้เกิดปัญหาที่สำคัญคือฝ่ายบริการพยาบาลเห็นว่าการจัดการศึกษาพยาบาลไม่อาจสนองต่อสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันได้ เป็นการใช้ทฤษฎีที่เป็นอุดมการณ์โดยมิได้ตระหนักถึงสภาพความเป็นจริง ส่วนฝ่ายการศึกษาพยาบาลเห็นว่าการบริการพยาบาลนั้นยังงานเป็นสำคัญดำเนินงานตามรูปแบบประเพณีเดิม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและไม่สนใจนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการพยาบาล ² ปัญหาดังกล่าวนี้เป็นเหตุผลสำคัญในการจัดสร้าง

¹ Anna B. Dugan, "Nursing Autonomy Key to Quality Nursturance", Journal of Nursing Administration 1(July-August 1971): 50-54.

² Nancy McCarthy and RonnaKrozy, "A joint Service-Education Project", Nursing Outlook 24(September 1976): 564-567.

หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลโดยเฉพาะ

นักการศึกษาพยาบาลและนักบริหารการพยาบาลกล่าวถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรว่าต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริการพยาบาลและฝ่ายการศึกษาพยาบาล จึงจะทำให้การพยาบาลบรรลุเป้าหมายของวิชาชีพได้^{1,2} ในขณะเดียวกันการพัฒนาบุคลากรจะเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการบริการพยาบาลและการศึกษาพยาบาล³ ระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมาการศึกษาพยาบาลได้มีการขยายตัวและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงมีการผลิตพยาบาลหลายระดับที่มีพื้นฐานความรู้ต่างกัน เช่น พยาบาลปริญญา พยาบาลอนุปริญญาและพยาบาลประกาศนียบัตรซึ่งความรู้พื้นฐานของผู้เข้าศึกษามีความแตกต่างกันคือ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่สาม และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ห้า ในที่สุดต่างก็สำเร็จการศึกษาพยาบาลมาประกอบอาชีพให้การพยาบาล ผู้ป่วยในรูปแบบเดียวกัน บุคลากรที่ได้รับการเตรียมมาแตกต่างกันย่อมมีความแตกต่างกันทั้งในความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนทักษะและความชำนาญต่างๆในการให้การพยาบาล ทำให้การพยาบาลที่ปรากฏมีคุณภาพในระดับต่างๆกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงให้บุคลากรมีคุณภาพทัดเทียมกัน

การบริการพยาบาลจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยบุคลากรหลายประเภท เช่นพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล ศึกษานิเทศก์ พนักงานผู้ช่วยพยาบาลและเสมียนประจำหอผู้ป่วย ในการทำงานร่วมกันนี้จำเป็นต้องมีความเข้าใจซึ่งกัน โดยเฉพาะในหน้าที่และบทบาทของแต่ละคน

¹ วิเชียร ทวีลาภ, "ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาพยาบาลและการบริการพยาบาล", วารสารพยาบาล 27(เมษายน 2521) : 491-499.

² Bernice F. Morton, "Nursing Service and Education in a Comprehensive Health Care", Journal of Nursing Administration 3(May-June 1973):23-26.

³ Marion E. McKenna, "A Perception on the Impact of Mandatory Continuing Education on Public Supported Colleges and University", The Journal of Continuing Education in Nursing 9(May-June 1978) : 15-20.

ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและอื่นๆ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกับไค้ดียิ่งขึ้น ¹

ทั้งนี้โดยสรุปปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คำนบริการพยาบาล เนื่องจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และการแพทย์ การเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาล การแยกการศึกษาพยาบาลและการบริการพยาบาล ความแตกต่างของบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการบริการพยาบาล

การพัฒนาบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ คือ การจัดบุคลากร การเงินและงบประมาณ การจัดเวลาปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การส่งเสริมกำลังใจและแรงจูงใจ ² สิ่งเหล่านี้จะมีผลทำให้การพัฒนาบุคลากร ประสบความสำเร็จหรือไม่และมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ในฐานะผู้บริหารการพยาบาลซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อการประกันคุณภาพของการพยาบาล จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้เพราะปัจจุบันมีความเชื่อว่า แม้โรงพยาบาลจะประกอบด้วยอาคารใหญ่โตและสวยงาม มีเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงใดก็ตามสิ่งเหล่านี้ก็เป็นเพียงส่วนประกอบเท่านั้น ไม่สามารถประกันได้ว่าจะสามารถให้บริการพยาบาลที่ดีได้ แต่การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสนับสนุนให้เชื่อมั่นได้ว่า บุคลากร คำนบริการพยาบาลจะมีความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างเพียงพอในการให้การบริการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ³

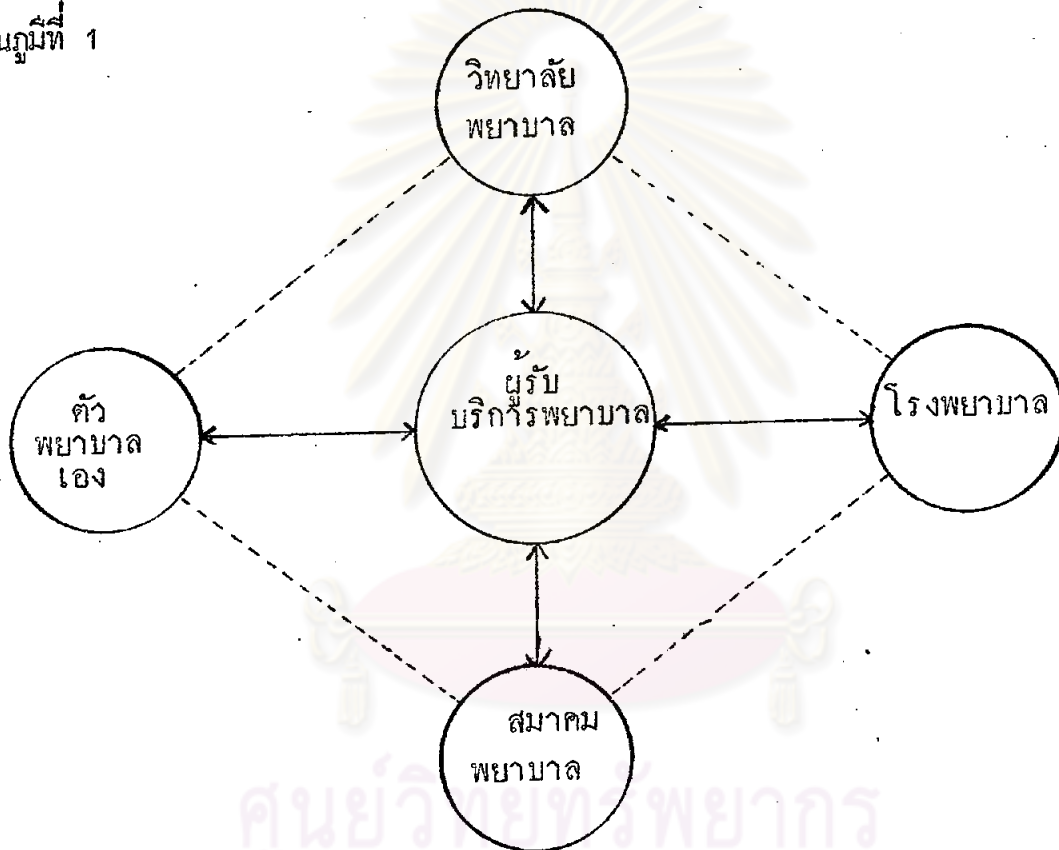
งานพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบโดยเฉพาะเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี และมีความต่อเนื่องกัน สภายพยาบาลสหรัฐอเมริกาเสนอแนะว่า การพัฒนาบุคลากร คำนบริการ

¹ Throra Kron, "Team Nursing -How Viable Is'it Today ?", Journal of Nursing Administration 1(November-December 1971):19-22.

² Jean E.Schweer, "Continuing Education Climatology", Journal of Nursing Administration 1(January 1971) : 45-48.

³ Carol E.Smith, "Principal and Implication for Continuing Education in Nursing", The Journal of Continuing Education in Nursing 9(March-April 1978): 25-28.

พยาบาลควร เป็นความรับผิดชอบของผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าหน่วยพัฒนาบุคลากร ผู้นิเทศการพยาบาลได้แก่ผู้ตรวจการและหัวหน้าหอผู้ป่วย และบุคลากร ¹ นอกจากนี้เออริน เเปอร์กินส์ แมคกริฟ(Erlene Perkins McGriff) กล่าวว่ การพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลควรเป็นความรับผิดชอบของ สถาบันการศึกษา โรงพยาบาล โรงพยาบาล สมาคมพยาบาลและตัวพยาบาลเอง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ระหว่างผู้ให้บริการทางสุขภาพอนามัยและผู้รับบริการคือประชาชนโดยทั่วไป ² ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาล

¹ National League for Nursing, Inservice Education for Hospital Nursing Personnel (New York : National League for Nursing, Inc., 1958):9.

² Erlene Perkins McGriff, "Continuing Education in Nursing", Nursing Clinics of North America 8(June 1973) : 329.

ประกอบด้วยผู้วิจัยได้ศึกษาสถานการณ์พัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปและการพัฒนาบุคลากร
 ด้านบริการพยาบาลของสถาบันหลายๆ แห่งในประเทศไทยขณะนี้พบว่าการพัฒนาบุคลากรอื่นๆ
 ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานและดำเนินงานมาประมาณ 4-5 ปี มีกิจการที่มั่นคงและเจริญก้าวหน้า
 หน้าพอสมควร ส่วนการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลนั้นยังมีการจัดทำน้อยหรืออาจจะ
 กล่าวได้ว่ายังไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานและดำเนินงานอย่างจริงจัง ผู้วิจัยจึงได้จัดทำโครง
 การเสนอแนะเพื่อการจัดตั้งและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลใน
 โรงพยาบาลโดยคาดว่าจะได้รับผลดีจากโครงการนี้คือ ทำให้มีผู้รับผิดชอบงานโดยเฉพาะ
 มีการปฏิบัติงานอย่างคอบเนื่อง มีสถานที่และอุปกรณ์พร้อมที่จะสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
 เป็นการประหยัดงบประมาณต่างๆ และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพ
 ของการพยาบาลโดยทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

1. เพื่อศึกษาข้อเท็จจริง ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการบริหารงานด้านบริการ
 พยาบาล โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดตั้งหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลในโรง
 พยาบาลต่างๆ ไป
3. เพื่อเสนอแนะแนวความคิดในการบริหารงานด้านบริการพยาบาล

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อเสนอแนะโครงการจัดและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการ
 พยาบาลในโรงพยาบาลแก่ผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาล
2. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารการพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาล
 เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและการจัดตั้งหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลใน
 โรงพยาบาล

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งสำรวจและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลโดยทั่วไปและการจัดตั้งและดำเนินงานหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาล ของบุคลากรด้านบริการพยาบาล 2 กลุ่มคือ กลุ่มผู้บริหารการพยาบาล ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล ผู้ตรวจการและหัวหน้าหอผู้ป่วย และกลุ่มผู้ปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่พยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ 4 แห่งคือ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลนคร เชียงใหม่ และโรงพยาบาลนครราชสีมา โดยมีประเภทของพยาบาลและโรงพยาบาลเป็นตัวแปรต้น (Independent Variables) และคะแนนจากความคิดเห็น เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาบุคลากร (Staff development) หมายถึงกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในรูปแบบและนอกรูปแบบ ซึ่งสัมพันธ์กับบทบาทของบุคลากร จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ควบคู่วัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตในศักยภาพรวมของบุคคล (Potentials) มีความเจริญพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ศัพท์คำอื่นที่มีความหมายคล้ายคลึงกันได้แก่ การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรม การประชุมวิชาการ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเรียนขณะปฏิบัติงาน

บุคลากรด้านบริการพยาบาล (Nursing personnels) หมายถึงพยาบาลทุกระดับ ผู้ช่วยพยาบาล ผอ.กองครรภ์ พนักงานผู้ช่วยพยาบาลและเสมียนประจำหอผู้ป่วย ซึ่งได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรมเบื้องต้นมาแล้ว ขณะนี้กำลังปฏิบัติงานด้านบริการพยาบาลอยู่ในโรงพยาบาล

โรงพยาบาล (Hospitals) หมายถึงโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป มีจำนวนบุคลากรด้านบริการพยาบาลตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 2 แห่ง คือโรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล และ โรงพยาบาลนคร เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สังกัดสภากาชาดไทย 1 แห่ง คือโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 1 แห่ง คือโรงพยาบาลนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ประโยชน์ที่มากกว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยเชื่อว่า การพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งในสภาพการณปัจจุบัน และการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องรับนิคชอบร่วมกันหลายฝ่ายโดยเฉพาะบุคลากรแต่ละคนควย จึงคาดว่ากรวิจัยตามโครงการนี้จะเกิดผลคือ

1. เป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารการพยาบาลและบุคลากรอื่นสนใจต่อการพัฒนาบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
2. สามารถทราบปัญหาและแนวทางในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาล
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมมาตรฐานของวิชาชีพพยาบาล



ศูนย์วิทยพักร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย