



บทที่ 1

บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเมืององค์กรที่ทันสมัยและมีความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร และการที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จนั้นก็คือ ความสามารถในการนำเอาทรัพยากรต่างๆ มาใช้ให้เกิดผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน ถึงแม้ว่าทรัพยากรต่างๆจะมีความจำเป็นต่อหน่วยงานก็จริง แต่ก็เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะทรัพยากรอื่นล้วนแต่เป็นสิ่งที่ทำให้งานมีโอกาสสำเร็จ แต่ "คน" เป็นผู้ที่ทำให้ความสำเร็จนั้นสัมฤทธิ์ผล "คน" จึงนับเป็นทรัพยากรอันมีค่าและเกียรติภูมิที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องคำนึงถึง

จากความสำคัญของทรัพยากรบุคคลนี้เอง จึงได้มีการศึกษาถึงแนวทางในการบริหารบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถและรักสุขภาพคนนั้นไว้ให้นานที่สุด อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั้น เฟรดริก ดับบลิว เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) บิดาแห่งการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ได้เสนอหลัก 4 ประการ ของการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ในตำราที่ทนายเขียน เรื่อง "หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์" เมื่อปี 1911 ดังนี้ (อ้างถึงในไฟล์น พ้องใส, 2533)

1. สร้างศาสตร์สำหรับแต่ละส่วนของงานแต่ละคน แทนที่จะใช้วิธีปล่อยให้ต่างคนต่างทำ
2. คัดเลือก ฝึกสอน และพัฒนาวิธีการทำงานของแต่ละคน แทนที่จะปล่อยให้แต่ละคนทำงานตามที่ตนคิดว่าตนถนัด หรือฝึกฝนมาเอง
3. ร่วมมืออย่างจริงจังกับคนงาน เพื่อที่จะมั่นใจได้ว่างานที่แต่ละคนทำนั้น เป็นไปตามหลัก และวิธีการทำงานที่ฝ่ายบริหารได้ค้นคว้าและกำหนดขึ้นมาให้เป็นแนวทางปฏิบัติ
4. จะต้องมีการแบ่งงานและความรับผิดชอบเกือบเท่าๆกัน ระหว่างฝ่ายจัดการกับคน

งาน ฝ่ายบริหารจะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับงานต่างๆที่สมควรจะต้องรับผิดชอบ แทนที่จะโยนงาน และความรับผิดชอบเกือบทั้งหมดให้ฝ่ายคนงานตั้งแต่ก่อน

จะเห็นว่าเทคโนโลยีให้ความสำคัญต่อบุคคล และเน้นถึงการฝึกอบรมและพัฒนาวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลมากกว่าการปล่อยให้ฝึกฝนเอง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นแนวความคิดใหม่ของการบริหารบุคลากร ที่จะใช้คนให้เป็นประโยชน์ โดยพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพนั่นเอง

ในวงการสาธารณสุขก็เช่นกัน เป้าหมายของการบริหารและบริการของโรงพยาบาล อยู่ที่คุณภาพในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย และผู้ที่ก่อให้เกิดบริการก็คือ บุคลากรสาธารณสุขต่างๆ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล นักกายภาพบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆ และเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด โดยมีขอบข่ายการบริการตลอด 24 ชั่วโมงและทุกวัน ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมและการฟื้นฟูสุขภาพของผู้ป่วย จนเกือบนับได้ว่าเป็นกระดูกสันหลังของโรงพยาบาลก็ว่าได้ บุคลากรพยาบาลจึงนับว่าเป็นบุคลากรที่มีค่าและเป็นตัวจักรสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงคุณภาพของการรักษาพยาบาลที่ผู้ป่วยพึงได้รับ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องเป็นทั้งผู้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เพื่อให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม นับตั้งแต่บุคลากรนั้นได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานเป็นต้นไป

เมื่อก้าวถึงบุคลากรใหม่แล้ว คงต้องย้อนกลับไปตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน แต่เป็นที่น่าเสียดายว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือกนั้นถูกจำกัดด้วยสาเหตุการขาดแคลนบุคลากร การผลิตบุคลากรยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในปัจจุบันได้ ถึงแม้ว่าจะมีการผลิตบุคลากรพยาบาลเพิ่มขึ้นทั้งในหลักสูตรระยะยาวและระยะสั้นแล้วก็ตาม (กองสถิติสาธารณสุข, 2534) ความจำเป็นที่ต้องรับบุคลากรพยาบาลที่มีประสิทธิภาพต่างๆกัน จึงอาจเกิดขึ้นได้ ส่งผลให้ผลผลิตหรือบริการพยาบาลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านทักษะความชำนาญ การใช้เทคโนโลยีการแพทย์ รวมทั้งการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทั้งกับตนเอง ผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน และหน่วยงานนั้นๆได้นอกจากนั้นระบบการศึกษา มีทิศทางไปในทางที่บอกถึงสิ่งๆที่ควรจะเป็นสำหรับพยาบาล (คุณค่าใน



วิชาชีพ) มากกว่าชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ความสับสนระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติจึงเกิดขึ้นในบุคลากรใหม่ ก่อให้เกิดความขัดแย้งสับสน ความเครียด ดังที่เครมเมอร์และชมาลินเบิร์ก ได้ให้คำจำกัดความของภาวะนี้ว่า "Reality Shock" (Kramer and Schmalinberg, 1976)

โครงการปฐมนิเทศที่หน่วยงานจัดขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของความช่วยเหลือบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ ให้รู้จักหน่วยงานของตนเอง หน้าที่รับผิดชอบ กฎระเบียบต่างๆ ฯลฯ เพื่อลดความวิตกกังวล ความรู้สึกขัดแย้งของบุคลากรใหม่ ให้บุคลากรนั้นสามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน สถานที่ และกับบุคคลต่างๆ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ปัญหาของการปฐมนิเทศก็ยังมีอยู่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องเนื้อหาสาระ ระยะเวลาในการอบรม ทำให้ไม่สามารถแก้หรือลดปัญหาของบุคลากรใหม่ ทำให้ประสิทธิภาพของงานไม่ได้ตามเป้าหมาย หรือเกิดความไม่พึงพอใจในงานจนเกิดการลาออกจากงานได้ (Buickus, 1984; Mead-Bennett and Nkongho, 1990)

ในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากรพยาบาล โดยทั่วไปแล้วมนุษย์จะเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ในแง่ความรู้ความสามารถ ซึ่งตรงกันข้ามกับความเจริญเติบโตทางร่างกาย สำหรับบุคลากรพยาบาลก็เช่นกัน ประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นตามกัน และจากการศึกษาของแพทริเซีย เบนเนอร์ (Benner, 1984) เกี่ยวกับการเพิ่มความสามารถของบุคลากรพยาบาล มีความแตกต่างกันไปใน 4 ระดับ จากระดับเริ่มต้นทำงาน (Novice) จนถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ทำให้แนวทางการพัฒนาบุคลากรไม่สามารถยึดแนวทางใดแนวทางหนึ่งมาใช้กับกลุ่มบุคลากรทั้งหมดได้

ในด้านความต้องการความก้าวหน้าของบุคลากร โดยทั่วไปการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง เพื่อปรับเงินเดือนหรือเพื่อเพิ่มตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นเรื่องปกติที่ต้องมีขึ้นในทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมบุคคลในหน่วยงานนั่นเอง เพื่อเป็นการให้รางวัลตอบแทนในผลงานที่เขาได้กระทำหรือการได้รับใช้หน่วยงานมานาน อันจะก่อให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น วิธีการทั่วไปมี 2 วิธีคือ 1. พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานพยาบาลของบุคลากร 2. ระบบอาวุโส (เจลิม ศรีฟุดุง, 2535) ซึ่งทั้ง 2 วิธีอาจก่อให้เกิดปัญหาขึ้นได้ เพราะผู้ที่ปฏิบัติงานหนึ่งได้ดีอาจไม่สามารถปฏิบัติงานอื่นได้ดีเช่นกันได้ (Shores, 1978) หรือผู้ที่ปฏิบัติงานมานานอาจไม่ใช่ผู้บริหารที่ดี รวมทั้งอาจไม่ใช่ผู้ที่ทำงานดีมาก่อนด้วย

นอกจากการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรพยาบาล ให้เข้าสู่ตำแหน่งบริหารดังกล่าวแล้ว รูปแบบการส่งเสริมความก้าวหน้าได้มีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น โดยมีการส่งเสริมด้านการพยาบาลในแนวลึกเกิดขึ้น เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรพยาบาล ที่ต้องการความก้าวหน้าทางด้านการศึกษาปฏิบัติงานมากกว่าด้านการบริหาร ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งระดับผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษเกิดขึ้น (เกณฑ์การพิจารณา กำหนดตำแหน่งระดับผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ สาขาพยาบาล, 2530)

ดังนั้นหน่วยงานพยาบาลจึงควรหันมาสนใจกับปัญหาดังกล่าว และหาแนวทางที่จะเตรียมบุคลากรอาวุโส ให้มีความสามารถที่จะรองรับงานในอนาคตได้ (ศรีเวียง เต็งเกียรติตระกูล, 2533; Rothwell, 1991) เพื่อจะดำรงบุคลากรอาวุโสให้สามารถปฏิบัติงานอยู่ได้นาน เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและหน่วยงาน และยังเป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น และเมื่อมีการคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็จะไม่ใช้การใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเท่านั้น แต่จะเป็นการนำเอาทั้งสองวิธีคือ การหาบุคลากรอาวุโสที่มีความสามารถมาเป็นเครื่องชี้หน้าที่สูงขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อบุคลากรและผู้บริหาร (Sossong et al, 1987) ส่งผลให้การปฏิบัติพยาบาลและการบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น การลาออกของบุคลากรก็จะลดลงได้ เนื่องจากสาเหตุหนึ่งของความไม่พึงพอใจในงานและทำให้บุคลากรลาออกก็คือ ขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นงานวิจัยที่ศึกษาถึงความไม่พึงพอใจของบุคลากรพยาบาล และสาเหตุของการลาออกที่มีขึ้นทั้งในและต่างประเทศ (เฮียวลักซ์ เลอาหะจินดา, 2518; บุญศรี รุ่งสุวรรณ, 2527; ชื่นชม เจริญสุข และคณะ, 2534; Mann and Jefferson, 1988; Blegen et al, 1992)

ในเรื่องการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล ไม่ว่าจะเนื่องจากการลาออกที่เพิ่มขึ้น (สถิติบุคลากรพยาบาล ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2533) มาตรการการชดเชยเพิ่มอัตรากำลังคนของรัฐบาล (หนังสือสำนักงานเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี ที่ น.ร.0202/ว(ล) 1655, 31 ม.ค. 33; หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ร.0203/ว(ล)5772, 15 เม.ย. 34, อ้างถึงใน วีระ ไชยธรรม, 2534) รวมทั้งการขยายตัวของโรงพยาบาล ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับความต้องการของแต่ละหน่วยงาน (ชื่นชม เจริญสุข, 2535) ถึงแม้จะมีการผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้นแล้วก็ตาม (กองสถิติสาธารณสุข, 2534) ส่งผลให้พยาบาลในทุกระดับต้องรับภาระงานที่หนักและเพิ่มมากขึ้น



จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้การพัฒนาบุคลากรถูกหยิบยกมาเป็นประเด็นสำคัญในการแก้ปัญหา และแนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ เพื่อทำให้แต่ละบุคคลใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งวิธีหนึ่งก็คือการให้การศึกษอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะ เช่น ในหอผู้ป่วยวิกฤต บุคลากรระดับนี้เป็นบุคลากรที่มีค่าไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการเงิน หรือความสามารถในการพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤต และพยาบาลที่ทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต ก็ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นด้วยเช่นกัน ซึ่งอาจจะมากกว่าเนื่องจากสภาวะแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องภาวะผู้ป่วยและญาติ การตัดสินใจที่ต้องการความถูกต้องและรวดเร็ว การใช้อุปกรณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อน หรือแม้แต่ปัญหาในด้านจริยธรรม การพัฒนาบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา "ความจำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร" เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลอย่างต่อเนื่องให้มีคุณภาพตามระดับความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและหน่วยงาน

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความจำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการสำหรับพยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยวิกฤต ด้านการพยาบาลทั่วไป การพยาบาลเฉพาะ การบริหารงาน และการวิจัยทางการพยาบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบความจำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการสำหรับพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน และการได้รับการศึกษอบรมเพิ่มเติม

#### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตผู้ใหญ่ ในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 โรงพยาบาล จาก 5 สังกัด คือ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 2 แห่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2 แห่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร 4 แห่ง สังกัดกระทรวงกลาโหม 3 แห่ง และสังกัดกระทรวงมหาดไทย 1 แห่ง

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม

2.2 ตัวแปรตาม ระดับความจำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการ ในด้าน การพยาบาลทั่วไป การพยาบาลเฉพาะ การบริหารงาน และการวิจัยทางการพยาบาล

### ข้อตกลงเบื้องต้น

"ความจำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการสำหรับพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตเป็นผลสะท้อนที่ได้จากการวัดความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตที่ขาดหายไป ของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต"

### ปัญหาในการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต มีความจำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการอยู่ในระดับใด
2. พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความจำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการที่แตกต่างกันอย่างไร
3. พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต ที่ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม และไม่ได้รับการศึกษอบรมเพิ่มเติม มีความจำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการที่แตกต่างกันอย่างไร

### สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาความรู้แก่บุคลากรพยาบาล นับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องกระทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหอผู้ป่วยวิกฤต ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาททางการแพทย์มากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม ทำให้แนวโน้มของโรคมมีการเปลี่ยนแปลง อัตราการเกิดโรคไม่ติดต่อสูงขึ้น ผู้ป่วยสูงอายุมีจำนวนเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรพยาบาล การพัฒนาความรู้แก่บุคลากรจึงต้องกระทำอย่าง



ต่อเนื่อง นับตั้งแต่รับบุคคลนั้นเข้ามาปฏิบัติงานเป็นต้นมา และกิจกรรมหนึ่งของการพัฒนา ก็คือ การให้การศึกษาอบรม ซึ่งแหล่งข้อมูลที่จะบอกให้ทราบถึงทิศทางการศึกษาอบรมได้ดีแหล่งหนึ่งก็คือ ผู้เรียนนั่นเอง (Knowles quoted in Aruzzese, 1992) แต่จากความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง ประสบการณ์การทำงาน หรือการได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ส่งผลให้เกิด ความต้องการความรู้ที่แตกต่างกัน (Curran, 1977; Beach, 1982; Sheppard, 1992) จากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต มีความจำเป็นต้องการพัฒนาวิชาการ ด้าน การพยาบาลทั่วไป การพยาบาลเฉพาะ การบริหารงาน และการวิจัยทางการพยาบาล ในระดับ มาก
2. พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤตที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความ จำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการที่แตกต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยวิกฤต ที่ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม และไม่ได้รับ การศึกษาอบรมเพิ่มเติม มีความจำเป็นต้องการพัฒนาวิชาการที่แตกต่างกัน

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความจำเป็นต้องการ หมายถึง ช่องว่างระหว่างความรู้ที่เป็นอยู่กับความรู้ที่จำเป็นต้อง ใช้ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาวิชาการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานพยาบาล ที่ใช้ในหอผู้ป่วยวิกฤต เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และเกิด ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยครอบคลุมในด้าน

การพยาบาลทั่วไป (General nursing care) หมายถึงความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงานพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต ที่ครอบคลุมในด้านจิตใจ และสภาวะแวดล้อมที่ส่งผลต่อ สุขภาพอนามัยของผู้ป่วย ได้แก่ความรู้ในเรื่อง การพยาบาลทางด้านจิตใจให้แก่ผู้ป่วยและญาติ การดูแลสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยในการทำงาน

**การพยาบาลเฉพาะ (Special nursing care)** หมายถึงความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วย ที่เฉพาะเจาะจงกับโรคของระบบใดระบบหนึ่งของร่างกาย ได้แก่ความรู้ในเรื่อง การพยาบาลผู้ป่วยโรกระบบประสาท การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุหนัก การพยาบาลผู้ป่วยโรกระบบหัวใจและหลอดเลือด การพยาบาลผู้ป่วยโรกระบบทางเดินหายใจ และปอด การพยาบาลผู้ป่วยโรกระบบต่อมไร้ท่อ การพยาบาลผู้ป่วยโรกระบบไต การพยาบาลผู้ป่วยโรกระบบทางเดินอาหารและโภชนาการ

**การบริหารงาน (Management)** หมายถึงความรู้และทักษะสำหรับหัวหน้าเวรในการจัดการเกี่ยวกับ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานนั้นๆ (ได้แก่ บุคลากรพยาบาล แพทย์ และบุคคลอื่นๆ) งาน และระบบการทำงาน เพื่อให้งานประจำในแต่ละเวรดำเนินไปอย่างราบรื่น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริการผู้ป่วย ได้แก่ ความรู้ในด้านการเป็นผู้นำเพื่อการสั่งการ การสอนงาน และการประเมินผลเพื่อควบคุมงาน

**การวิจัยทางการพยาบาล (Nursing research)** หมายถึงความรู้และทักษะเบื้องต้น ในการค้นหาข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบ เพื่อค้นหาคำตอบของปัญหาที่สนใจเกี่ยวกับการพยาบาลทั้งทางด้านปฏิบัติการพยาบาล การศึกษาและการบริหาร ได้แก่ความรู้ในเรื่อง การค้นหาปัญหา การตั้งสมมติฐาน การค้นหาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การออกแบบงานวิจัย การสร้างเครื่องมือ สถิติเพื่อการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล การนำการวิจัยมาประยุกต์ใช้ และจริยธรรมในการวิจัย

**พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง พยาบาลที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล ที่ทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤตผู้ใหญ่ ทั้งแผนกอายุรกรรมและศัลยกรรม ในโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

**ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพ ได้เข้ามาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในหอผู้ป่วยวิกฤต ทั้งแผนกอายุรกรรมและศัลยกรรม นับตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงปัจจุบัน โดยไม่คำนึงถึงการย้ายที่ทำงาน



การได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม หมายถึง การศึกษาเพิ่มเติมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติพยาบาล การบริหารงานพยาบาล และการวิจัยทางการพยาบาล ภายหลังจากการจบการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีหรือนุปริญญาแล้ว โดยมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ

หอผู้ป่วยวิกฤต หมายถึง หอผู้ป่วยที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยผู้ใหญ่ ที่มีภาวะเสี่ยงหรือกำลังอยู่ในภาวะอันตรายถึงชีวิต หรือมีระบบใดระบบหนึ่งล้มเหลว ทั้งแผนกอายุรกรรมและศัลยกรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับความจำเป็นต้องการการพัฒนาวิชาการสำหรับพยาบาล ในหอผู้ป่วยวิกฤต
2. นำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาวิชาการของบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย