



บทที่ 1

บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป็นที่ยอมรับกันว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน หากองค์การใด มีบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ก็จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์การนั้น คุณภาพของบุคคลในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรพยาบาลเป็นบุคคลกลุ่มใหญ่ที่สุดในที่มีสุขภาพที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน โดยมีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพ ในแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 5 และ 6 ได้มุ่งเน้นการบริการประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ให้บริการครอบคลุมทั้งในเขตชนบท และในเขตเมือง ทำให้บทบาทหน้าที่ของพยาบาลเพิ่มขึ้นจากเดิม มีขอบข่ายกว้างขวางมากยิ่งขึ้น มีหน้าที่เป็นนักปฏิบัติการพยาบาล เป็นครูสอนการพยาบาลเบื้องต้น แก่ผู้ป่วยและครอบครัวเป็นที่ปรึกษาทางสุขภาพ เป็นผู้นำ เป็นผู้จัดการ รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่ม (ฟาริตา อิบราฮิม, 2535) มีส่วนรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาสุขภาพมากขึ้น ดังนั้นบุคลากรพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ในแผนพัฒนาการสาธารณสุขฉบับที่ 7 (2535-2539) จึงได้กำหนดแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ซึ่งได้แก่การพัฒนาสมรรถนะด้านบริหาร ด้านวิชาการ และบริการ ไว้เป็นแนวนโยบายระดับประเทศให้ทุกหน่วยงานนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์การ

การพัฒนาบุคลากรพยาบาล จำเป็นต้องมีการพัฒนาหลาย ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า บทบาทหน้าที่ ซึ่งบุคลากรพยาบาลจะต้องปฏิบัติกับบุคคลหลายฝ่าย ทั้งผู้ป่วย ญาติ แพทย์ และผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ จึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ

อย่างลึกซึ้ง มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความเป็นผู้นำ รู้จักใช้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาความก้าวหน้า และปฏิบัติงานให้คล่องตัวอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาบุคลากร จึงต้องให้ครอบคลุมทั้งด้านปฏิบัติการพยาบาลด้านการบริหารงาน และด้านการวิจัย (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์, 2529) จะต้องมีความรู้และใช้ความรู้ในการให้การพยาบาลตลอดเวลา และขณะปฏิบัติงานควรจะได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ด้วยเช่นกัน (สมจิต หนูเจริญกุล, 2537) ในด้านการบริหารงาน พยาบาลจะเป็นผู้บริหารจัดการ เพื่อให้การดำเนินงานดูแลผู้ป่วยประสบความสำเร็จได้อย่างราบรื่น โดยอาศัยภาวะผู้นำในการจัดการทางการพยาบาลด้วย (Gundlach, 1994) ด้านการวิจัยทางการพยาบาล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยจะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดความรู้ใหม่ หรือได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาทางการพยาบาลที่ประสบอยู่ และยังช่วยพัฒนาวิธีการปฏิบัติการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ศิริพร ชัมภลชิต, 2532)

การพัฒนาบุคลากรพยาบาล จะประสบความสำเร็จได้จะต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายทั้งฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในฝ่ายบริหารนับเป็นหน้าที่สำคัญและจำเป็นที่ทุกองค์การจะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงาน ผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร พัฒนาด้านคุณภาพงาน และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการเพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติ ย่อมทราบปัญหาและความต้องการของบุคลากรได้เป็นอย่างดีซึ่งภาระหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีหลายประการ วิเชียร ทวีลาภ (2523) ได้สรุปไว้ คือ มีหน้าที่ในการวางแผน นิเทศงาน ประเมินผลบุคลากร ประสานงาน จัดประชุมปรึกษา เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากร จัดและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ซึ่งหัวหน้าจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการพัฒนา โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งด้านอื่น ๆ ด้วย สตีเวน (Stevens, 1978) ได้กล่าวถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ 3 ประการ คือ บริหารการดูแลผู้ป่วย บริหารงานบุคลากร และบริหารการปฏิบัติตามนโยบายขององค์การ บารเรท (Barrett, 1975) ได้ให้ความคิดเห็นว่าการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนแก้ไขปัญหาพร้อมกับบุคลากรโดยการนิเทศงาน และจัดกิจกรรมการสอนอบรมแก่บุคลากรต่างก็มีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะเห็นว่าภาระหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การจัดกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งได้แก่ การประชุมนิเทศ การอบรมขณะปฏิบัติงาน และการจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ (Tobin

and others, 1974) การประชุมพิเศษเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงานที่จะช่วยบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่เตรียมความพร้อมในทุกด้าน ปรับตัวให้เข้ากับงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน ซึ่งจะต้องให้มีครบทุกด้าน การจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ตลอดจนสนับสนุนแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ เป็นอีกลักษณะหนึ่งซึ่งช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร จะเห็นได้ว่า หัวหน้าหรือผู้ช่วยมีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ถึงแม้จะกำหนดเป็นนโยบายจากฝ่ายบริหาร แต่การปฏิบัติก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จ งานวิชาการของพยาบาลตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันก็ยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร จากการศึกษาของกองการพยาบาล เพื่อพัฒนางานบริการในโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ พบว่า ในเรื่องการเพิ่มพูนความรู้แก่เจ้าหน้าที่ ยังไม่มีแผนที่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร โรงพยาบาลบางแห่งมีงานวิชาการครบตามเกณฑ์ แต่ไม่มีลายลักษณ์อักษรและโรงพยาบาลบางแห่งยังขาดงานบางงาน จากเกณฑ์ที่กำหนด (กองการพยาบาล, 2531) การจัดการภายในยังขาดนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานที่ดี ขาดการพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง บุคลากรพยาบาลโดยทั่วไป ได้รับการเตรียมด้านการพยาบาลในระดับปริญญาตรี โดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถด้านการพยาบาลทั่ว ๆ ไป ซึ่งไม่อาจคาดหวังความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536) เมื่อไม่ได้รับการพัฒนาและทำงานไปนาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ความพึงพอใจในงานลดน้อยลง เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าเป็นงานประจำ ไม่จำเป็นต้องมีการวางแผน ทำงานให้เสร็จไปโดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบ ขาดการติดตามการประเมินผลการพยาบาล ทำให้ขวัญและกำลังใจลดต่ำลง เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน เช่น ผลงานไม่ดี มีการโยกย้ายลาออกจากงานสูง จากงานวิจัยของยูวดี เกตส์มันท์ (2536) เรื่องปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล พบว่า เหตุผลของการลาออก โอน ย้าย มีหลายสาเหตุ สาเหตุที่พยาบาลส่วนใหญ่กล่าวถึงมากที่สุดคือ การบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา สร้างความไม่พึงพอใจแก่บุคลากร ทำให้เกิดปัญหาในการควบคุม และสูญเสียงบประมาณขององค์กร (Pigor and Myer, 1973) นโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารที่แตกต่างกันไป การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่ได้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง เช่น การฝึกอบรม การอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ หรือส่งไปดูงาน ทำให้การพัฒนาไม่ทันกับความต้องการของบุคลากรพยาบาล และสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับงาน

วิจัยของ กนิฐา ธารสารศิลป์ (2529) พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลและพยาบาลประจำการ สภากาชาดไทย มีสัดส่วนความถี่ในการรับรู้ต่อการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกัน คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลได้ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมาก ขณะที่พยาบาลประจำการ ได้รับกิจกรรมการพัฒนาน้อย

นอกจากนี้ ยังพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระบบราชการ ได้รับการพัฒนาไม่ทั่วถึง มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ไม่แน่ชัด ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ภาพที่ปรากฏคือ จำนวน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มใหญ่ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีระบบ แม้จะปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพ นานเกิน 10 ปี (พวงรัตน์ บุญนุรักษ์, 2536) จึงมีเพียงความชำนาญตามประสบการณ์ ไม่พัฒนาเท่าที่ควร ส่งผลต่อคุณภาพของการบริการพยาบาล จากการศึกษาของ โรลส์ (Roels, 1991 อ้างถึงใน จันทิรา ภาวิไล, 2536) เกี่ยวกับปัจจัยการลาออกของพยาบาล วิชาชีพ พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ การที่บุคลากรได้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ส่งผลให้ การลาออกลดลง ได้มีการศึกษาถึงความต้องการการพัฒนาวิชาการของพยาบาลวิชาชีพ ยูจินต์ เดชชัยยัญ (2537) ได้ศึกษาไว้ พบว่า พยาบาลต้องการพัฒนาด้านการพยาบาล เฉพาะ และด้านการวิจัย ในระดับปานกลาง ด้านการพยาบาลทั่วไป และด้านการบริหาร งานอยู่ในระดับน้อย สำหรับงานวิจัยของ ชุตติมา ปัญญาพินิจนุกร (2528) พบว่า พยาบาล ประจำการ และอาจารย์พยาบาลมีความรู้เรื่องการวิจัยอยู่ในระดับน้อย และต้องการการพัฒนา จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือเพื่อจัดกิจกรรมให้ ตรงกับความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

สำหรับโรงพยาบาลของรัฐที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดใหญ่ เป็น สถานที่ที่ให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป และเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์ การ เรียนรู้ของแพทย์ พยาบาล และบุคลากรอื่น ๆ รวมทั้งเป็นแหล่งวิชาการ และมีเทคโนโลยี ทางการแพทย์ที่ทันสมัย ตลอดจนเป็นแหล่งศึกษาตุงาน จัดอบรมบุคลากรระดับต่าง ๆ จึงมองเห็นว่าบุคลากรพยาบาลจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองและได้รับการ สนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาการอย่างต่อเนื่องจากผู้บริหารทุกวิถีทาง

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญ และเป็นความจำเป็นของทุกหน่วยงานที่มีโอกาสเลยได้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อ พัฒนาในทุก ๆ ด้าน จากสภาพที่เป็นอยู่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ซึ่งรับผิดชอบโดยตรงยัง

มีอาจจัดกิจกรรมตอบสนองความต้องการบุคลากรได้ทั้งหมด หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้วยระดับหนึ่ง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ว่าได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถของพยาบาลในด้านต่าง ๆ คือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาล หรือไม่ มากน้อยเพียงใด และแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันหรือไม่ และมีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารการพยาบาลด้านพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่คุณภาพบริการต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากิจกรรม การพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม และการจัดแหล่งบริการความรู้ในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน และด้านการวิจัยทางการพยาบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัดของโรงพยาบาล และการมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. เพื่อศึกษาปัญหา การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร

### แนวเหตุผลและสมมติฐานของการวิจัย

ประสบการณ์หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารการพยาบาลจำนวนมาก เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากประสบการณ์ที่ได้รับและสามารถพัฒนาความคิดต่าง ๆ ได้โดยตนเอง ประสบการณ์จะสร้างความมั่นใจ และการพิจารณาถึงเหตุผลต่าง ๆ

ด้วยความรอบคอบ (Kirk, 1981) การมีประสบการณ์มากมีโอกาที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มากย่อมมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และรับผิดชอบได้ดี และสามารถจะคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีกว่า (Nigro and Nigro, 1984) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรทิพย์ ประยูรวงษ์ (2533) พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า มีความสามารถในการตัดสินใจขั้นระดับปัญหาสูงกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งน้อยกว่า

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเสริมสร้างและเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (อุทัย ทิรัญโต, 2531) หัวหน้าหอผู้ป่วยก่อนจะเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารการพยาบาล มักจะต้องมีการเตรียมเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มความสามารถด้านบริหารจัดการ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการอบรมทางการบริหารจะมีความรู้ทางการบริหารงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของราศรี แก้วนพรัตน์ (2534) เรื่องการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพการบริหารการพยาบาล มีความรู้ด้านการบริหารการพยาบาล เพิ่มขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารเกิดขึ้นภายหลังการฝึกอบรม และจากงานวิจัยของ ชุตินา ศรีเอี่ยม (2532) พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การอบรมด้านการจัดการ และที่ไม่ได้รับการอบรม มีการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล แตกต่างกัน

สังกัดของ โรงพยาบาลที่แตกต่างกัน นโยบาย การบริหารย่อมมีข้อแตกต่างกัน จากแนวคิดเกี่ยวกับงานวิชาการของบลาวน์ (Blau, 1973) กล่าวว่า งานวิชาการในแต่ละองค์การจะแตกต่างกันตามความเชื่อพื้นฐาน ชนิดขององค์การ และขนาดขององค์การ ในสถาบันที่มีการกระจายอำนาจจะมีงานวิชาการมากกว่าสถาบันที่มีการรวมอำนาจ จากงานวิจัยของ พวงพิศ ชนะมณี (2533) พบว่า สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยการจัดกิจกรรมทางวิชาการมากกว่า สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเห็นว่าโรงพยาบาลที่สังกัดต่างกัน การจัดการงานวิชาการย่อมต่างกัน

การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นกระบวนการที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการประเมินผล (สมยศ นาวิการ,

2525) บุคคลที่เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ จะได้รับความพึงพอใจจากการทำงาน บุคคลจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องาน และจะสามารถทำงานได้ดี (Vroom, 1970) มีอิสระในการทำงาน กล้าแสดงความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีความมั่นใจ สามารถตัดสินใจดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง (Milton, 1981) จากการศึกษาของ Likert พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน หากเปิดโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมมากขึ้นเท่าใดผลผลิต และทัศนคติในทางบวกก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ตันตระวงษ์ (2534) พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานสูง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันองค์กร และความรู้สึกต้องการผลสัมฤทธิ์ในงานสูงด้วย

จากแนวเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า

1. หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหาร และการมีส่วนร่วมในการบริหารที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรพยาบาลแตกต่างกัน
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลต่างสังกัดกัน มีการปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรพยาบาลแตกต่างกัน

### ปัญหาของการวิจัย

1. หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรพยาบาล เกี่ยวกับการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การจัดแหล่งบริการความรู้ ในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน และด้านการวิจัยทางการพยาบาลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
2. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 3 ด้าน มีความแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัดของโรงพยาบาล และการมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในเรื่องใดบ้าง มากน้อยเพียงใด

## ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัย กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึง การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล ของ หัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม และการจัดแหล่งบริการความรู้ทาง วิชาการ ในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน และด้านการวิจัยทางการพยาบาล
2. ประชากร เป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และสังกัด กรุงเทพมหานคร ในแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ สูติ-นรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม แผนก จักษุ โสต ศอ นาสิก หออภิบาลผู้ป่วยหนัก แผนกฉุกเฉินและผู้ป่วยนอก
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีประสบการณ์ ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างน้อย 1 ปี
4. ตัวแปรในการศึกษา
  - 4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรม ทางการบริหาร สังกัดของ โรงพยาบาล และการมีส่วนร่วมในการบริหาร
  - 4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. กิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้มีขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และวิธีการในการทำงาน ของบุคลากรพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ การกระทำหรือกิจกรรมเหล่านั้น ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน และด้านการวิจัยทางการพยาบาล
  - 1.1 การประชุมพิเศษ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแนะนำบุคลากรพยาบาล ที่เข้ามาทำงานใหม่ให้ได้ทราบถึงข้อมูล รายละเอียดของหน่วยงาน การจัดระบบงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ วิธีการทำงาน ตลอดจนความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และระบบการสนับสนุน ช่วยเหลือให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระบบพี่เลี้ยง



1.2 การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรพยาบาลได้เรียนรู้ เกิดความชำนาญในงานนั้น และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งได้แก่ การจัดประชุมอภิปราย การฝึกเพื่อสอนงาน การจัดให้หมุนเวียนงาน

1.3 การจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ หมายถึง การจัดหาแหล่งสนับสนุนหรือจัดเตรียมทรัพยากรไว้ให้บุคลากรพยาบาลได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ได้แก่ การจัดหาตำรา เอกสารทางวิชาการด้านต่าง ๆ ไว้ในหอผู้ป่วย ตลอดจนแนะนำผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาไว้เป็นที่ปรึกษา และจัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อส่งเสริมด้านวิชาการ

1.4 การพัฒนาด้านการปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การวินิจฉัยการพยาบาล การวางแผนการพยาบาล การปฏิบัติการพยาบาล และการประเมินผลการพยาบาล

1.5 การพัฒนาด้านการบริหารงาน หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการให้พยาบาลได้เรียนรู้หลักการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผนงาน การจัดระบบงาน การอำนวยความสะดวก การควบคุมงาน ภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสาร

1.6 การพัฒนาด้านการวิจัยทางการแพทย์ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยด้วยตนเอง ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย การค้นหา ปัญหา การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การออกแบบการวิจัย การรายงานผล การนำผลงานวิจัย ไปประยุกต์ใช้ การเผยแพร่ ตลอดจน ส่งเสริมการเข้าร่วมในการวิจัย

2. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า และได้ชั้นทะเบียน เป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ สาขากาพยาบาล และผดุงครรภ์ ชั้น 1 หรือได้รับชั้นทะเบียน เป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาล พ.ศ. 2528

3. หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารงานในหอผู้ป่วย แผนกอายุรกรรม ศัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์ สูติ-นรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม จักษุ โสต ศอ นาสิก หออภิบาลผู้ป่วยหนัก แผนกฉุกเฉินและผู้ป่วยนอก ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 1 ปี

4. ประสบการณ์ในตำแหน่ง หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1-5 ปี 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

5. การได้รับการอบรมทางการบริหาร หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการเพิ่มพูน ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ด้านการบริหารจัดการทางการพยาบาล ในหลักสูตร ระยะสั้นหรือระยะยาว ตั้งแต่ 5 วันขึ้นไป

6. การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรกับผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ การเข้าร่วมในกระบวนการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินการ การประเมินผลในการพัฒนาบุคลากร หรือการเข้าร่วมในกิจกรรมขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่งกับผู้บริหารองค์การพยาบาล

7. โรงพยาบาลของรัฐ หมายถึง สถานพยาบาลต่าง ๆ ที่จัดตั้ง และดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ แบ่งออกตามส่วนราชการได้หลายสังกัด

สำหรับการวิจัยนี้ หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไปที่มีขนาดเตียงมากกว่า 500 เตียง ที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน เป็นโรงพยาบาลที่มีอยู่ใน สังกัดทบวง-มหาวิทยาลัย กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย**

1. ได้ข้อมูลสภาพของการปฏิบัติกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานด้านการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาตนเอง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารจัดการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งที่จะนำไปสู่คุณภาพของการบริหาร และบริการที่ดี
3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการพยาบาลในระดับสูงได้พิจารณาปรับปรุงการบริหารงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น