

การศึกษานโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย



นางกนิษฐา ธนสารศิลป์

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาพยาบาลศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529

ISBN 974-566-783-8

012134

A STUDY OF PROBLEMS CONCERNING NURSING PERSONNEL  
DEVELOPMENT OF THAI RED CROSS SOCIETY

MRS. KANITHA DHANASARNILP

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Nursing Education

Graduate School

Chulalongkorn University

1986

หัวข้อวิทยานิพนธ์      การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพ  
โดย                              นางกนิษฐา ธนสารศิลป์  
ภาควิชา                              พยาบาลศึกษา  
อาจารย์ที่ปรึกษา              ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....  
.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย พิศาลบุตร)

รักษาการในตำแหน่งรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนรักษาการในตำแหน่งคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมคิด รักษาสิทธิ์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณ ปุณฺณโชติ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์                      การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย

ชื่อนิสิต                                      นางกนิษฐา ธนสารศิลป์

อาจารย์ที่ปรึกษา                        ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์

ภาควิชา                                        พยาบาลศึกษา

ปีการศึกษา                                 2528



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติกิจกรรม และการรับรู้ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนากุศลกรทั้ง 7 ด้านคือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสนับสนุนการศึกษาต่อ การนิเทศงาน การศึกษาดูงาน การโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง และการจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 80 คน และพยาบาลประจำการ จำนวน 716 คน จาก 3 หน่วยงานในสภาวิชาชีพไทยคือ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จฯ ศรีราชา และกองบรรเทาทุกข์ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบเลือกตอบตามความคิด เห็นและประเมินค่า ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าร้อยละ มีขณิกเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า ไคสแควร์ (Chi-Square) และค่า K-S test โดยทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรพยาบาลประจำการ จำนวน 254 คน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ค่าร้อยละของจำนวนผู้บริหารทางการพยาบาลที่รับรู้ว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนากุศลกรพยาบาลทุกข้อมีมากกว่าค่าร้อยละของจำนวนพยาบาลประจำการที่รับรู้ว่าได้รับกิจกรรม เหล่านั้น
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อสภาพปัญหาในการพัฒนากุศลกร

๓. สัดส่วนจำนวนผู้บริหารทางการแพทย์ที่ตอบว่าได้ปฏิบัติตามกิจกรรมการพัฒนามูลากรส่วนใหญ่ไม่ตรงกันกับสัดส่วนจำนวนพยาบาลประจำการที่ตอบว่าได้รับกิจกรรมการพัฒนามูลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า "ผู้บริหารทางการแพทย์และพยาบาลประจำการมีสัดส่วนความถี่การรับรู้ต่อการได้ปฏิบัติตามกิจกรรมและได้รับกิจกรรมการพัฒนามูลากรพยาบาลตรงกัน"

๔. ผู้บริหารทางการแพทย์มีระดับการรับรู้ปัญหาการพัฒนามูลากรพยาบาลแตกต่างจากพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า "การรับรู้ปัญหาในการจัดการพัฒนามูลากรพยาบาลของผู้บริหารทางการแพทย์ และพยาบาลประจำการแตกต่างกัน"





than the percentages of staff nurses in every items.

2. The nursing administrator perceived the problems of personnel development in the lowest level in every area, while staff nurse perceived the problems in high and medium level.

3. Almost of the items in perception of operational activities concerning personnel development, there were no statistically significant relationship among nursing administrator and staff nurses at the level of .001. This finding reject the hypothesis which stated that "there were significant relationship among nursing administrator and staff nurses concerning".

4. There were significance difference between the perception the problems of personnel development between nursing administrator and staff nurse at the level of .001. This findings reject the hypothesis which stated "there were no difference between the perception of problems of personnel development between the nursing administrator and staff nurse."



### กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์ อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ยังได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณมา ปุณฺณโชติ ที่ได้กรุณาชี้แนะ เกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 8 ท่าน ผู้อำนวยการทั้ง 3 สถาบัน และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณ หัวหน้าพยาบาลสภาอากาศไทย ขอบคุณวิทยากรผู้แผนกวางแผน และพัฒนาบริการพยาบาล และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความเข้าใจ และความสะดวกด้านต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อน ๆ และผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือ คอยเป็นกำลังใจตลอดเวลาที่ทำการวิจัย และสุดท้ายขอขอบคุณ คุณสมชัย ธนสารศิลป์ ผู้ที่คอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนกำลังใจมาตลอดจนงานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดีตามความมุ่งหมาย

กนิษฐา ธนสารศิลป์





สารบัญ

ณ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ .....	ช
รายการตารางประกอบ .....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
สมมติฐานของการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
ข้อตกลงเบื้องต้น .....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	6
2 เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวความคิดในการพัฒนามูลากรพยาบาล .....	7
ความหมายของการพัฒนามูลากร .....	7
ความจำเป็นในการพัฒนามูลากร .....	8
กิจกรรมการพัฒนามูลากร .....	12
การพัฒนามูลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพพยาบาล .....	21
กิจกรรมการพัฒนามูลากรพยาบาลสภาวิชาชีพพยาบาล .....	25

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	32
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....	32
วิธีดำเนินการวิจัย .....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	38
4 ผลการวิจัย .....	40
วิธีวิเคราะห์และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ .....	95
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	97
อภิปรายผลการวิจัย .....	101
ข้อเสนอแนะ .....	104
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป .....	105
บรรณานุกรม .....	106
ภาคผนวก .....	113
ประวัติผู้เขียน .....	162

## รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากร ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลและพยาบาลประจำการ จำแนกตามสถานที่ .....	32
2 จำนวนของแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับกลับคืนมา จำแนกตามสถานที่ ..	36
3 ตัวอย่างประชากร จำแนกตามกลุ่มและสถานที่ .....	37
4 จำนวนผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาล จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน .....	41
5 จำนวนพยาบาลประจำการ จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน .....	43
6 เปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนามูลฐานพยาบาลตามความเห็นของ ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาลและพยาบาลประจำการ ในด้านการ ปฐมนิเทศ .....	45
7 เปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนามูลฐานพยาบาลตามความเห็นของ ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการฝึกอบรม ..	48
8 เปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนามูลฐานพยาบาลตามความเห็นของ ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการ ศึกษาต่อ .....	50
9 เปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนามูลฐานพยาบาลตามความเห็นของ ผู้บริหารทางการแพทย์พยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการ นิเทศงาน .....	52

ตารางที่

หน้า

10	เปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนามูลกรพยามาลตามความ เห็น ของผู้บริหารทางการพยามาล และพยามาลประจำการในด้าน การศึกษาดูงาน .....	54
11	เปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนามูลกรพยามาลตามความ เห็น ของผู้บริหารทางการพยามาล และพยามาลประจำการในด้าน การโยกย้ายเพื่อการ เลื่อนตำแหน่ง .....	55
12	เปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนามูลกรพยามาลตามความ เห็น ของผู้บริหารทางการพยามาล และพยามาลประจำการในด้าน การจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ .....	56
13	เหตุผลของผู้บริหารทางการพยามาลเกี่ยวกับการไม่ได้ปฏิบัติ กิจกรรมการพัฒนามูลกรพยามาล .....	58
14	ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการจัด กิจกรรมการพัฒนามูลกรพยามาลสภากาชาดไทย ตามการรับรู้ ของผู้บริหารทางการพยามาล และพยามาลประจำการในด้านการ ปฐมนิเทศ .....	61
15	ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการจัด กิจกรรมการพัฒนามูลกรพยามาลสภากาชาดไทย ตามการรับรู้ ของผู้บริหารทางการพยามาล และพยามาลประจำการในด้านการ ฝึกรวม .....	63
16	ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการจัด กิจกรรมการพัฒนามูลกรพยามาลสภากาชาดไทย ตามการรับรู้ ของผู้บริหารทางการพยามาล และพยามาลประจำการในด้านการ ศึกษาต่อ .....	65

ตารางที่

หน้า

17	ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการจัด กิจกรรมการพัฒนามูลากรพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ตามการรับรู้ ของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้าน การนิเทศงาน .....	67
18	ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการจัด กิจกรรมการพัฒนามูลากรพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ตามการรับรู้ ของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้าน การศึกษาดูงาน .....	69
19	ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการจัด กิจกรรมการพัฒนามูลากรพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ตามการรับรู้ ของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้าน การโยกย้าย เพื่อการ เลื่อนตำแหน่ง .....	70
20	ค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยง เบนมาตรฐานของสภาพปัญหาในการจัด กิจกรรมการพัฒนามูลากรพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ตามการรับรู้ ของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้าน การจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ .....	71
21	สัดส่วนความถี่การรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาล ประจำการ ต่อการได้ปฏิบัติกิจกรรมและการได้รับกิจกรรมทาง ด้านการปฐมนิเทศ .....	73
22	สัดส่วนความถี่การรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาล ประจำการ ต่อการได้ปฏิบัติกิจกรรมและการได้รับกิจกรรม ทางด้านการศึกษาอบรม .....	76



ตารางที่

หน้า

23	สัดส่วนความถี่การรับรู้ของผู้บริหาร ทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการ ต่อการได้ปฏิบัติ กิจกรรมและการได้รับกิจกรรมทางด้านการศึกษาต่อ .....	78
24	สัดส่วนความถี่การรับรู้ของผู้บริหาร ทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการ ต่อการได้ปฏิบัติ กิจกรรมและการได้รับกิจกรรมทางด้านการนิเทศงาน .....	80
25	สัดส่วนความถี่ การรับรู้ของผู้บริหาร ทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการ ต่อการได้ปฏิบัติ กิจกรรมและการได้รับกิจกรรมทางด้านการศึกษาดูงาน .....	82
26	สัดส่วนความถี่ การรับรู้ของผู้บริหาร ทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการ ต่อการได้ปฏิบัติ กิจกรรมและการได้รับกิจกรรมทางด้านการโยกย้ายเพื่อการ เลื่อนตำแหน่ง .....	83
27	สัดส่วนความถี่ การรับรู้ของผู้บริหาร ทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการ ต่อการได้ปฏิบัติ กิจกรรมและการได้รับกิจกรรมทางด้านการจัดแหล่งบริการ ความรู้ทางวิชาการ .....	84
28	ความแตกต่างการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการปฐมนิเทศ .....	86
29	ความแตกต่างการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการฝึกอบรม .....	87



ตารางที่

หน้า

30	ความแตกต่างการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการศึกษาคือ .....	89
31	ความแตกต่างการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการนิเทศงาน .....	90
32	ความแตกต่างการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการศึกษาดูงาน .....	91
33	ความแตกต่างการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง .....	92
34	ความแตกต่างการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการจัดแหล่งบริการความรู้ ทางวิชาการ .....	93