# บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารงานวิชาการสำหรับพยาบาลประจำการ ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปสาระสำคัญเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีบทบาท
   1.1 ความหมายของบทบาท
   1.2 บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง
2. การบริหารงานวิชาการ
   2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
   2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
   2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย
3. บทบาทการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วย
   3.1 บทบาทการเป็นผู้บริหาร
   3.2 บทบาทการเป็นผู้นิเทศ
   3.3 บทบาทการเป็นนักวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดและทฤษฎีบทบาท

ทฤษฎีบทบาทเป็นทฤษฎีที่มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการศึกษาปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ (Lum, 1979; Mercer, 1989) ตามแนวคิดของลินตัน (Linton, 1936 cited in Biddle and Thomas, 1988 : 7) สังคมจะเป็นตัวกำหนดสถานภาพและตำแหน่งของแต่ละบุคคล บทบาทเป็นการกระทำตามสิทธิและหน้าที่ ซึ่งได้จากสถานภาพที่มีอยู่ บทบาทและสถานภาพเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ บทบาทจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าปราศจากสถานภาพและสถานภาพจะมีไม่ได้ถ้าปราศจากบทบาท นอกจากนั้นลินตัน (1945 Cited in Hardy and Conway, 1988 : 345) ยังกล่าวว่า บทบาทประกอบด้วยคุณค่า ทัศนคติ และพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะ

แตกต่างกันตามอายุ เชื้อชาติ อาชีพ หรือคุณลักษณะแต่ละตำแหน่ง บทบาทจะเปลี่ยนไปเมื่อตำแหน่งเปลี่ยน (Hardy and Conway, 1988 : 165) บทบาทเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรือสถานภาพของบุคคล ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมทั่วไป

**1.1 ความหมายของบทบาท**

Sarbin (1968) ให้ความหมายว่า บทบาทเป็นการแสดงกิจกรรมของบุคคลตามความคาดหวังซึ่งขึ้นกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความเที่ยงตรงของบทบาทตามการรับรู้ ความชำนาญในการกระทำตามบทบาทและการจัดระบบของตนเอง

Nye (1974 อ้างถึงในรุจา ภู่ไพบูลย์, 2537: 69) ให้ความหมายของบทบาทว่าหมายถึง กลุ่มของพฤติกรรมที่แสดงออกตามบรรทัดฐาน ตามความคาดหวังของสังคมและตามสถานภาพของบุคคลนั้น ๆ

หฤทัย ปรีชาสุข (2531: 13) ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง พฤติกรรมตามเงื่อนไขหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือแนวทางที่บุคคลควรกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งใด ๆ ตามความคาดหวังของตนเองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

สายสวาท เผ่าพงษ์ (2535: 6) กล่าวว่า บทบาทหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกตามเงื่อนไขอำนาจหน้าที่ที่พึงกระทำ เมื่อบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือฐานะใดโดยพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ดำรงตำแหน่งและความคาดหวังของสังคม

พึงพิศ การงาม (2536: 14) ให้ความหมายของบทบาทว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สังคมหรือองค์กรนั้นกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติไว้ตามความคาดหวังของตนเองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

รุจา ภู่ไพบูลย์ (2537: 69) กล่าวว่า บทบาทเป็นความคาดหวัง ความมุ่งหมาย ความต้องการ เป็นการให้คำอธิบายและประเมินพฤติกรรมบทบาทหรือการปฏิบัติบทบาทของบุคคล

บุญธนา วานิชกูล และคณะ (2533: 9) ให้ความหมายของบทบาทว่า เป็นพฤติกรรมตามเงื่อนไขของหน้าที่และความรับผิดชอบหรือแนวทางที่บุคคลพึงกระทำเมื่อดำรง

ตำแหน่ง ตามความคาดหวังของตนเองและบุคคลอื่นที่มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย ความคาดหวังเหล่านี้จะได้รับอิทธิพลมาจากเกณฑ์ปกติ เป้าหมาย ความเชื่อ ทัศนคติ และค่านิยมของบุคคลต่าง ๆ ที่มีต่อตำแหน่งนั้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ การแสดงออกตามตำแหน่งนั้นผูกพันกับความคิดของผู้ดำรงตำแหน่งเองและความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น

**1.2 บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง**

การแสดงบทบาทเป็นการแสดงออกหรือปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตำแหน่งหน้าที่และบทบาทจึงเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน บางครั้งอาจเรียกรวมกันว่าบทบาทหน้าที่ บทบาทแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) บทบาทที่คาดหวัง 2) บทบาทที่เป็นจริง

**1.2.1 บทบาทที่คาดหวัง (Expected Role)** ได้มีผู้ให้ความหมายคำว่าบทบาทที่คาดหวังไว้สรุปได้ดังนี้

Walter อธิบายบทบาทที่คาดหวังว่าในแต่ละสังคมนั้นสมาชิกของสังคมไม่ได้แสดงบทบาทเพียงอย่างเดียวแต่ละคนจะเข้าร่วมปฏิบัติจริง และเข้าร่วมด้วยการคาดคะเนในระบบต่าง ๆ ของสังคมด้วย ซึ่งสมาชิกในสังคมเข้าใจดีว่าอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวังในตัวบุคคลที่มีสถานภาพเฉพาะอย่าง ประสบการณ์ที่ได้รับจากการแสดงบทบาทอย่างหนึ่งจะมีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาทอย่างอื่นด้วย (Walter, 1962 อ้างถึงใน พึงพิศ การงาม, 2536 : 19)

Hardy and Hardy (1988: 165) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังหมายถึง บรรทัดฐานที่สังคมกำหนดไว้ว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ควรจะมีบทบาทอย่างไร

ก่อ สวัสดิพาณิชย์ (2520: 27-28) อธิบายบทบาทที่คาดหวังไว้ว่าความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันออกไป เพราะคนเรามีความคิดและความต้องการต่างกัน การแสดงพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคลย่อมผูกพันอยู่กับความคาดหวังของผู้อื่น และผูกพันอยู่กับความต้องการของตนเอง ดังนั้น พฤติกรรมตามบทบาทที่แสดงออกมาจึงเป็นการผสมผสานกันระหว่างความคาดหวังขององค์การและของเจ้าของบทบาท

รัชณีย์ ป้อมทอง (2535: 23) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังจึงเป็นบทบาทที่กำหนดโดยบุคคลในสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ ว่าดำรงตำแหน่งหน้าที่ใด ควรแสดงพฤติกรรมอย่างไร

กล่าวโดยสรุป บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามความมุ่งหมาย ความต้องการของตนเองและผู้อื่นที่ถูกกำหนดในสังคม

**1.2.2 บทบาทที่เป็นจริง (Actual Role)** ได้มีผู้ให้ความหมายคำว่าบทบาทที่เป็นจริงไว้สรุปได้ดังนี้

บรูมและเซลสนิค (Broom and Selznick, 1973: 36) กล่าวว่า บทบาทที่เป็นจริง เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้กระทำไปจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง การรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

อรุณ รักธรรม (2526: 18) กล่าวว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง คือ บทบาทจริงหรือพฤติกรรมที่แท้จริงของบุคคล ซึ่งจะถูกควบคุมโดยอารมณ์ ทัศนคติ พฤติกรรมส่วนตัวและปัญหาในการปฏิบัติงาน

รัชณีย์ ป้อมทอง (2535: 23) กล่าวว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกจริงและเป็นจริงขณะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุปบทบาทที่เป็นจริง หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลกระทำจริง ๆ เพื่อตอบสนองข้อกำหนดต่าง ๆ ในตำแหน่งที่เขาดำรงอยู่

**2. การบริหารงานวิชาการ**

ผู้วิจัยขออธิบายรายละเอียดในเรื่องต่อไปนี้ ความหมายของการบริหารงานวิชาการ ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ และหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย

**2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ**

การบริหารงาน (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน Administrare แปลว่า การรับใช้ การจัดการ การอำนวยการ การปฏิบัติภารกิจ สำหรับคำว่า บริหารในรูปศัพท์ภาษาไทย มีผู้ให้ความหมายดังนี้

การบริหารความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 459) หมายถึง ปกครอง ดำเนินการ การจัดการ

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534: 27) ให้ความหมายการบริหารว่าหมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำทรัพยากรการบริหารในเรื่องของคน เงิน วัสดุ มาประกอบการตามกระบวนการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนพร แย้มสุดา (2536: 33) สรุปว่า การจัดการเป็นกระบวนการ วิธีการ กิจกรรม หรือรูปแบบในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารในหน่วยงานมีการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนในการจัดหรือบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ และเทคนิควิธีการจัดการและรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อที่จะนำมาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การ ด้วยความพยายามร่วมกันของคนในองค์การ

ปิยธิดา ตรีเตช (2540 : 35) กล่าวว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในอันจะกระทำการใด ๆ ให้มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถโดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ส่วนความหมายของคำว่า วิชาการ มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วิชาการ ความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525 : 743) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิชาการ ว่าหมายถึง การที่เกี่ยวกับวิชาความรู้โดยเฉพาะ

อัจฉราวรรณ กาญจนนัมพะ (2532 อ้างถึงใน พวงพิศ ชนะมณี, 2533 : 37) ได้ให้ความหมายงานวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้โดยเฉพาะ ซึ่งวิชานั้นคือความรู้ที่ได้จากการเล่าเรียน การฝึกฝน

พวงพิศ ชนะมณี (2533: 37) ให้ความหมายงานวิชาการว่า งานที่ผู้รับผิดชอบได้จัดทำขึ้น เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความก้าวหน้างอกงามขึ้นทางวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิชาความรู้โดยเฉพาะ คือ มีความรู้เพิ่มขึ้นจากที่เคยได้เล่าเรียน มีความรู้เพิ่มขึ้นจากการฝึกฝนหรือจากการปฏิบัติ เป็นการเพิ่มพูนทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติเพื่อให้รู้คิด รู้กว้างและรู้ไกล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร การจัดการเรียนการสอน

พรพรรณ แสงพิทักษ์ (2534 : 14) ให้ความหมายของงานวิชาการว่าเป็นงานที่จัดทำขึ้นเพื่อให้มีความก้าวหน้างอกงามขึ้นทางวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิชาความรู้โดยเฉพาะเพื่อเป็นการเพิ่มพูนทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้รู้คิด รู้กว้างและรู้ไกล รู้ทั้งศาสตร์ทางการพยาบาล และความรู้ทั่วไป ซึ่งจะส่งผลให้การบริการที่มีคุณภาพและเพื่อความก้าวหน้าของวิชาการ

จึงพอสรุปได้ว่างานวิชาการ หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้ จัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและบุคลากร ซึ่งได้จากการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติอาจทำอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เกิดทักษะ ประสบการณ์ความชำนาญและเชี่ยวชาญเฉพาะ

เมื่อรวมคำว่า การบริหารและงานวิชาการเข้าด้วยกัน มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารงานวิชาการ ไว้ดังนี้

พวงพิศ ชนะมณี (2533 : 39) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่าหมายถึง กิจกรรมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่กระทำขึ้นตามกระบวนการจัดการงานทางวิชาการ คือ การวางแผนงานวิชาการ วางนโยบายในการปฏิบัติงานวิชาการ จัดระบบงาน กำหนดวิธีการ จัดบุคลากรในการปฏิบัติงานวิชาการ การส่งเสริมและควบคุมงานวิชาการ พัฒนางานวิชาการ รวมทั้ง เป็นผู้คอยช่วยเหลือและประสานงานเพื่อให้มีงานวิชาการเกิดขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 16) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการในด้านงานของสถานศึกษาว่าหมายถึง การบริหารสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ลัดดาวัลย์ ยังเฟื่องมนต์ (2536 : 44) สรุปว่า การบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล หมายถึง กิจกรรมการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผลที่ฝ่ายการพยาบาลจัดขึ้นโดยมุ่งที่จะให้บุคลากร พยาบาล นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่มาฝึกปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาล เกิดการเรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์งานวิชาการ

ทิพยวรรณ อากาศวิภาต (2537 : 10) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนหรือสถานศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ชัชจริยา ใบลี (2537 : 14) ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมและประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนการอบรมศีลธรรม จรรยา และความประพฤติของผู้เรียนเพื่อให้เป็นคนดีมีความรู้และความสามารถพอที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพได้โดยมีความสุข ความพอใจ ตามมาตรฐานตามสภาพความเป็นอยู่และช่วยเหลือเผื่อแผ่เพื่อนบ้านและสังคมตามสมควร

สมจิตร พิริยะประภากุล (2539: 40) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ งานวิชาการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานและช่วยให้บุคลากรมีความสามารถ เกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวความคิดเรื่องการบริหารและงานวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการทางการพยาบาล หมายถึง การดำเนินการในการจัดระบบงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามกระบวนการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับวิชาความรู้ จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งบุคลากรเองและวิชาชีพพยาบาล

### 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

สถานการณ์ของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มการศึกษา กลุ่มบริหาร กลุ่มปฏิบัติการพยาบาล เริ่มมีการตื่นตัวในเชิงวิชาการ การเคลื่อนไหวในทางการศึกษาค่อนข้างมีมานานและเป็นอยู่ตลอดเวลาเพื่อปรับระดับการศึกษาพยาบาลให้เข้าสู่ระดับวิชาชีพมากขึ้น ส่วนทางด้านปฏิบัติการพยาบาลมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไป พยาบาลยังปฏิบัติงานตามหน้าที่มากกว่า การบริหารการพยาบาลจึงไม่ใคร่เอื้อต่อการเคลื่อนไหวในการปฏิบัติการ

พยาบาลให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ แต่ถึงกระนั้น สิ่งที่มองเห็นค่อนข้างชัดในกลุ่มพยาบาลทั้งในระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการ และระดับการศึกษาคือการให้ความสนใจในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้เกิดกำลังใจในการทำงานและแสดงถึงความก้าวหน้าในเชิงวิชาชีพพร้อมกันไป จึงเป็นแรงผลักดันอันหนึ่งที่ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการมากขึ้น การจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยเป็นการจัดระบบงานเพื่อสนับสนุนการให้บริการขององค์กรมีประสิทธิภาพ อาจกล่าวไว้ว่างานวิชาการของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของงานด้านวิชาการของโรงพยาบาล สัมภาษณ์ พงษ์เพชร (2529) ได้สรุปถึงงานวิชาการของโรงพยาบาลว่า เป็นการจัดการศึกษา อบรม และดูงาน ซึ่งทางโรงพยาบาลดำเนินการเอง หรือร่วมสมทบกับสถาบันอื่นดำเนินการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการผลิตและพัฒนาบุคลากรในสายวิชาชีพการสาธารณสุข การเผยแพร่ผลงานวิชาการ การพัฒนางานบริการทางการแพทย์ รวมทั้งการให้สุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและประชาชน ครอบครัว ชุมชน ดังนั้นงานวิชาการของโรงพยาบาลจึงประกอบด้วยงานสำคัญ คือ งานพัฒนาทางวิชาการของโรงพยาบาล งานบริการวิชาการของโรงพยาบาล งานส่งเสริมเผยแพร่ทางวิชาการของโรงพยาบาล และงานค้นคว้าวิจัย

กลุ่มงานการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาล ดังนั้นการดำเนินงานทางด้านวิชาการของกลุ่มงานการพยาบาล จึงต้องสอดคล้องกับงานหลักด้านวิชาการของโรงพยาบาลให้ครอบคลุมงานดังกล่าว แต่เน้นไปในด้านงานการพยาบาล งานวิชาการทางการพยาบาลเป็นงานที่สนับสนุนบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ โดยกลุ่มงานการพยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการบริหารงานวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถสอน นิเทศ และควบคุมกำกับงานในความรับผิดชอบได้ ซึ่งระบบวิชาการในฝ่ายการพยาบาลประกอบด้วย งานปฏิบัติการทางวิชาการและงานบริการการศึกษา การจัดการงานวิชาการอย่างมีคุณภาพจะนำไปสู่คุณภาพทางการพยาบาล ทันต่อความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องมีการอบรมสร้างความชำนาญเฉพาะทาง (วิเชียร ทวีลาภ, 2530 : 57) ฉะนั้นเพื่อให้บุคลากรมีความตื่นตัวอยู่เสมอในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องแสวงหาความรู้จากข่าวสารและข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีที่ประทานแก่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาตอนหนึ่งว่า

"การทำงานและการดำเนินชีวิตในทุกวันนี้ต้องอาศัยวิชาความรู้อย่างมากและวิชาการตลอดจนความเป็นไปต่าง ๆ นั้น ย่อมมีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้ที่ใช้

วิชาการปฏิบัติงาน โดยตรงจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องขวนขวายศึกษาค้นคว้า เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ อยู่เสมอ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า ผู้ใดไม่พยายามปรับปรุงตนเองให้ต่อเนื่อง ไม่ช้านานนักก็จะต้องล้าหลังและกลายเป็นคนเสื่อมสมรรถภาพไป"

(สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2526 : 66)

ดังนั้นการบริหารงานวิชาการและการบริการการศึกษาในหอผู้ป่วย เป็นงานหนึ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องรับผิดชอบ เพราะงานบริการพยาบาลต้องใช้ความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล วิชาการภายในหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการปฏิบัติงาน เพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ทั้งปัญหาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ในการปฏิบัติการพยาบาลตามวิถีทางการพยาบาล และต้องมีความทันสมัยต่อวิทยาการการปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ สภาวะของโรคต่าง ๆ รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตลอดจนนำผลการวิจัยทางการพยาบาลและสหวิทยาการอื่น ๆ มาประกอบกันในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารทางการพยาบาลโดยเฉพาะหัวหน้างานหอผู้ป่วยจึงต้องทำการบริหารงานวิชาการในหอผู้ป่วยด้วยตลอดเวลา อีกทั้งหอผู้ป่วยเป็นแหล่งรวมความรู้ที่นักศึกษาใช้ฝึกปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังมีผู้มารับการอบรม ศึกษาดูงานเป็นเนืองนิจ เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลจึงต้องดื่นตัว และเป็นแม่แบบที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานรุ่นหลังต่อไป ดังนั้นบทบาทการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อช่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาทางด้านวิชาการ

### 2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ในการศึกษาหัวข้อหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยพบคำว่า กิจกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย การจัดระบบงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย และคำว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย พอจะประมวลได้ดังนี้

Rinehart (1969 : 39-42) ได้กล่าวถึง กิจกรรมในด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ 4 ประการ คือ 1) การวางแผน (Planning) เพื่อให้บริการพยาบาลภายในหอผู้ป่วยเป็นไปตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาลและสัมพันธ์กับแผนการรักษาของแพทย์ รักษามาตรฐานของการพยาบาลโดยให้การดูแลผู้ป่วยตามความต้องการและสามารถประเมินได้ วางแผนและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตลอด 24 ชั่วโมง อภิปรายปัญหากับผู้ตรวจการ อธิบายแผนการพยาบาลพร้อมทั้ง

สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติ รับผิดชอบด้านการสอนที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล 2) การจัดระบบงาน (Organization) โดยวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพยาบาลของหอผู้ป่วย ความรุนแรงของอาการ ระยะเวลาในการรักษา แผนการรักษาพยาบาลและกิจกรรมการพยาบาล แบ่งงานและช่วยเหลือหัวหน้าทีมในการมอบหมายงาน เข้าร่วมในการปฐมนิเทศและโครงการอบรมบุคลากร สนับสนุนนโยบายการบริหารบุคลากรและรายงานความเปลี่ยนแปลง 3) การอำนวยการ (Directing) โดยจัดให้มีสิ่งแวดล้อมทางการพยาบาลและระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี เข้าร่วมในการตรวจเยี่ยมประชุมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วย ให้ความร่วมมือประสานงานกับบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ จัดระบบการบันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง ประเมินและเสนอความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา นิเทศการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและยอมรับในความสามารถของบุคคล เสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยและผู้มาเยี่ยม รวมทั้งหน่วยงานอื่น 4) การควบคุม (Controling) โดยสังเกตการเปลี่ยนแปลงและการประเมินประสิทธิภาพของการพยาบาลขณะตรวจเยี่ยมผู้ป่วย สอนหรือสาธิตเทคนิควิธีการพยาบาลใหม่ ๆ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบทางการแพทย์และการพยาบาลใหม่ ๆ ที่สนองต่อความต้องการของผู้ป่วย เสนอแนะหน่วยงานในการศึกษาวิจัย สนใจที่จะพัฒนาการบริหาร รวมทั้งการเข้าร่วมในกิจกรรมของวิชาชีพและชุมชน

Ganong and Ganong (1980 : 339-441) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสรุปได้ดังนี้ 1) วางแผนการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ 2) ติดต่อประสานงานระหว่างทีมการรักษาพยาบาล 3) จัดบุคลากรให้เพียงพอและมอบหมายงานให้เหมาะสม 4) ปฏิบัติตนเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน 5) มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร 6) ให้ความร่วมมือและติดต่อสื่อสารในการวางแผนการดูแลผู้ป่วยกับหน่วยงานอื่น 7) เข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรของวิชาชีพ 8) มีความพึงพอใจต่อวิชาชีพฝึกทักษะให้ทันสมัยและเข้าร่วมในโครงการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อัญชลี นวลคล้าย (2531 อ้างถึงใน ปัทมา ใจเพ็ชร, 2535 : 60) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติกิจกรรมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านบริการวิชาการ การจัดการเรียนการสอนแก่เจ้าหน้าที่ นักศึกษาตลอดจนผู้ป่วยและญาติโดยมีกิจกรรม 12 กิจกรรม คือ 1) จัดสถานที่อุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อมบนหอผู้ป่วย สำหรับการเรียนการสอน 2) สอนการให้การพยาบาลแก่นักศึกษา 3) สอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติ 4) จัดให้มีการประชุมวิชาการ 5) จัดให้มีทีม Team Conference 6) เข้าประชุมวิชาการ 7) สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เข้าประชุมวิชาการ 8) ลงมือทำการวิจัยทางด้านการพยาบาล 9) ร่วมมือในการทำวิจัย 10) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่

ร่วมมือในการทำวิจัย 11) ใช้ผลงานวิจัยในการให้การพยาบาล 12) เข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในแต่ละหลักสูตร

บุปผา อิทธิมณฑล (2537 : 61) กล่าวว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรจัดระบบงานด้านวิชาการและด้านบริการการศึกษาพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลและนักศึกษาฝึกภาคปฏิบัติรวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่น ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลด้าน วิชาการ ได้แก่ จัดการประชุมวิชาการ การฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาวทั้งในและนอกสถานที่ การฟื้นฟูความรู้ทางวิชาการ การศึกษาต่อเนื่องและการอบรมดูงาน การศึกษาพยาบาลผู้ป่วยเป็นรายบุคคล การประชุมปรึกษาพยาบาล การประชุมปรึกษาเป็นทีม การปฐมนิเทศแก่ผู้มาใหม่ นักศึกษาพยาบาลและผู้มาฝึกงาน การนิเทศงาน 2) การพัฒนาวิชาการพยาบาล ได้แก่ สนับสนุนการทำเอกสาร ตำราคู่มือต่าง ๆ ทางการพยาบาล กระตุ้นสอนให้ศึกษาค้นคว้าและทำวิจัยทางการพยาบาล สนับสนุนการสร้างงานวิชาการ การเขียนผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานโดยการนำเสนอหรือเผยแพร่ทางวารสารต่าง ๆ สนับสนุนการเป็นวิทยากรบรรยายทางวิชาการ 3) แนวทางการพัฒนาระบบวิชาการพยาบาล ได้แก่ สำรวจความต้องการวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อทราบความต้องการจริง วางแผนการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบที่ต้องการ ดำเนินการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายตามกำหนดระยะเวลา กระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองก่อนที่จะขอรับการพัฒนาจากผู้อื่นและแหล่งอื่น สร้างทีมแกนนำพัฒนางานวิชาการในฝ่ายและทุกหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อฝ่ายการพยาบาล 4) แนวทางจัดการศึกษาพยาบาล สำหรับนักศึกษาพยาบาลและผู้มาศึกษาดูงาน ได้แก่ มอบหมายให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของกรรมการวิชาการ ประสานงานกับฝ่ายบริการการศึกษา กำหนดการจัดการเรียนการสอน เตรียมความพร้อมของผู้ทำหน้าที่ นิเทศครูพี่เลี้ยง ปฐมนิเทศนักศึกษา หรือผู้มาฝึกปฏิบัติงาน กำหนดรูปแบบการติดตามประเมินผล ประชุมร่วมกับฝ่ายบริการการศึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข

Byer and King (1978 : 120-121) และ Steven (1980 : 220) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหอไว้ 3 ประการ คือ 1) การบริหารการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การดูแลผู้ป่วยทั้งทางตรงและทางอ้อม 2) การบริหารบุคลากร ได้แก่ การใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสำคัญของงาน ความสามารถของบุคคลและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งคอยกระตุ้นให้กำลังใจและพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา 3) บริหารการปฏิบัติงานตามนโยบาย ได้แก่ การวางแผนกำหนดวิธีการดำเนินงานร่วมปรึกษาหารือกับผู้บริหาร ชี้แจงนโยบายของหน่วยงานและการจัดงบประมาณ

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



กองการพยาบาล (2539: 66) ได้สรุปหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พึงกระทำประกอบด้วยด้านการบริหาร ด้านการบริการ ด้านวิชาการและการประสานงาน ดังนี้ 1) การสร้างคุณภาพทางด้านการบริการ มีกิจกรรมคือ การจัดตารางเวร การจัดระเบียบการลา การฟื้นฟูความรู้ด้านวิชาการแก่บุคลากร การตรวจสอบนิเทศ ประเมินผล 2) การสร้างคุณภาพด้านการบริการทางการพยาบาล มีกิจกรรมคือ กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติการพยาบาล ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ นำกระบวนการพยาบาลมาใช้ การวางแผนการพยาบาล ทำงานเป็นทีม 3) การบริหารงานทั่วไป มีกิจกรรมคือ ตรวจสอบเครื่องใช้ให้พร้อมอยู่เสมอ ซ่อมบำรุงเครื่องมือเครื่องใช้ ดูแลความสะอาดภายในหอผู้ป่วย ตรวจสอบความปลอดภัย ทำคู่มือประสานงาน

สรุปว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีกิจกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบมากมายที่หัวหน้าหอผู้ป่วยควรปฏิบัติ สรุปเป็นงานใหญ่ ๆ ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในหอผู้ป่วย การบริหารพัสดุในหอผู้ป่วย การบริหารบริการพยาบาลและกิจกรรมการพยาบาลในหอผู้ป่วย การบริหารงานวิชาการและการบริการการศึกษา การบริหารข้อมูลข่าวสารทางการพยาบาล และการบริหารประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ

**3. บทบาทการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วย**

จากการศึกษาจากเอกสาร ตำรา วารสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องบทบาทการบริหารงานวิชาการ กิจกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงพอสรุปบทบาทการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วยออกเป็น 3 บทบาทคือ 1) บทบาทการเป็นผู้บริหาร 2) บทบาทการเป็นผู้นิเทศ 3) บทบาทการเป็นนักวิชาการ

**3.1 บทบาทการเป็นผู้บริหาร**

กองการพยาบาล (2539:32) สรุปว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรมีบทบาทเป็นผู้บริหารการพยาบาลในระดับต้น วางนโยบายด้านบริหารการพยาบาล อำนวยการและเป็นผู้ประสานงานที่ดี

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2539 : 54) กล่าวถึงผู้บริหารการพยาบาลยุคใหม่ว่าควรมีความสามารถในการบริหารจัดการ จะช่วยให้ผู้บริหารการพยาบาลทำงานได้ดีในสภาพ

ปัจจุบัน การปรับโครงสร้างและระบบการทำงานโดยใช้ทรัพยากรที่ประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนคุณภาพการพยาบาล

จากการศึกษาของทองกษัตริย์ ศลโกสุมและสุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2537 : 43) พบว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหารต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารเหล่านี้ต้องแสดงบทบาทเป็นผู้บริหาร ความสามารถในการบริหารงานจะเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานเป็นที่เชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

American Nurses' Association ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางคือบทบาทการเป็นผู้บริหาร เป็นบทบาทการรับนโยบาย นำนโยบายสู่การปฏิบัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานในสาขาให้เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ บทบาทของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทางคล้ายคลึงกับบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้บริหารเพื่อการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า บทบาทการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วย คือ บทบาทการเป็นผู้บริหารโดยการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน ควบคุมกำกับงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการ การจัดระบบงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมความสำเร็จของงาน ผู้บริหารการพยาบาลต้องเป็นผู้นำในองค์การและดำรงรักษาทรัพยากรต่าง ๆ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2534 : 149)

ลัดดาวัลย์ ยังเฟื่องมนต์ (2536 : 35) กล่าวว่าบทบาทการเป็นผู้บริหารงานวิชาการส่วนใหญ่จะเน้นหนักในเรื่องการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลและบุปผา อิทธิมณฑล (2536 : 22) ได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการพยาบาล คือ การจัดระบบการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนั้นกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์, 2529) หรือในขณะที่บุคลากรนั้นเข้ามาปฏิบัติงานใหม่และกำลังปฏิบัติงานอยู่ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539 : 58-59) สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ ได้กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรดังนี้คือ การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นทางการได้แก่ การจัดกิจกรรมอบรมระยะสั้นและระยะยาว ส่วนการพัฒนาบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการได้แก่ การฝึกอบรมโดยให้ปฏิบัติ เช่น การแนะนำงาน (Job instruction) การสอนงาน (Coaching) การเวียนปฏิบัติ (Job rotation) และการฝึกเป็นลูกมือ ส่วนการฝึกอบรมโดยไม่ต้องปฏิบัติได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาจากภาพยนตร์ การสาธิต นอกจากนั้นยังมีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยการอ่านตำราหรือเอกสารทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุม

และสัมมนาเมื่อมีโอกาส สมัครเข้าเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ หาโอกาสไปศึกษาดูงาน อาสาสมัครเป็นผู้นำการอภิปรายหรือร่วมการอภิปรายในบางโอกาส

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบหัวหน้าหอผู้ป่วยควรนำมาใช้ตามความเหมาะสมและกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดังนั้นการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วยในบทบาทการเป็นผู้บริหารจึงหมายถึง การวางแผนควบคุม กำกับและประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมงานวิชาการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริหารงานวิชาการ และการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารด้านวิชาการ รวมถึงการงบประมาณ โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนคือ การวางแผน (planning) การปฏิบัติตามแผน (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 19) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้ 1) ขั้นก่อนดำเนินการ จะเป็นการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านวิชาการโดยมีงานต่อไปนี้เช่น จัดทำแผนงานวิชาการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดสภาพงานวิชาการและวิธีการทำงาน 2) ขั้นดำเนินการ เป็นขั้นที่จัดและดำเนินงานรวมทั้งควบคุมดูแลให้ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 3) ขั้นส่งเสริมและติดตามผลในด้านวิชาการเพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ

### 3.2 บทบาทการเป็นผู้นิเทศ

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2535 : 1) กล่าวว่า ผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุน จรรโลงใจ แนะนำสอนและให้คำปรึกษาต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้ทำหน้าที่นิเทศนั้นจะอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ กัน เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

ฟาริดา อิบราฮิม (2536 : 18-19) กล่าวว่าบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ คือ บทบาทผู้นิเทศและบทบาทที่ปรึกษาทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน ให้คำปรึกษาส่งเสริมความรู้ หัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะที่เป็นพยาบาลวิชาชีพควรมีบทบาทดังกล่าวนี้ด้วย

American Nurses' Association (Quoted in Sparacino, Cooper and Minarik, 1990) สรุปบทบาทของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง คือ บทบาทการเป็นผู้ให้คำปรึกษา บทบาทการเป็นผู้สอน และบทบาทผู้เชี่ยวชาญ

สรุปได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยควรแสดงบทบาทการเป็นผู้นิเทศทางวิชาการ จากการรวบรวมพบว่า พฤติกรรมที่ควรแสดงออกในบทบาทการเป็นผู้นิเทศคือ การเยี่ยมตรวจ การสอน การให้คำแนะนำ ปรึกษา ชี้แนะแนวทาง เพื่อให้พยาบาลเกิดทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลและเกิดความชำนาญเชี่ยวชาญ ตามกระบวนการนิเทศนั้น ประนอม โอทกานนท์ (2529) ได้แบ่งกระบวนการนิเทศออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการนิเทศ 2) การดำเนินการนิเทศ 3) การประเมินผลการนิเทศ

**3.2.1 การวางแผนการนิเทศ มีขั้นตอนดำเนินการ คือ**

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จ มีความสะดวกรวดเร็ว มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2534 : 74-76) กำหนดทางเลือกสำหรับการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายและวิธีดำเนินการให้ชัดเจน จัดทำแผนดำเนินการ กำหนดวิธีประเมินผลการนิเทศ บันทึกแผนการนิเทศเป็นลายลักษณ์อักษร

**3.2.2 การดำเนินการนิเทศ**

Burton and Bruchner (1955 : 71-72) ให้หลักนิเทศไว้ว่าควรถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความเป็นวิทยาศาสตร์

การดำเนินการนิเทศ มีขั้นตอนดำเนินการ คือ สร้างสัมพันธภาพกับผู้รับการนิเทศ ดำเนินการนิเทศตามแผนงานที่กำหนดไว้ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีก่อนจากกัน

การนิเทศทางวิชาการ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2539 : 19) กล่าวว่าเป็นการบริการที่ให้แก่เจ้าหน้าที่พยาบาลประกอบด้วย การนิเทศการให้การดูแลผู้ป่วย และการนิเทศเจ้าหน้าที่พยาบาล การนิเทศไม่ใช่การควบคุมตรวจตราหางานหรือเพื่อจับผิด แต่การนิเทศต้องมีเทคนิคมีวิธีการและมีกิจกรรมการนิเทศเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการนิเทศทางคลินิกนั้น มีกิจกรรมการนิเทศ 6 ประการด้วยกัน คือ

1) การมอบหมายงาน (assignment) ผู้นิเทศต้องศึกษางานที่จะมอบหมายก่อนล่วงหน้าแล้วจึงมอบหมายให้กับผู้ถูกนิเทศ การมอบหมายต้องมอบหมายให้ตรงตามความรู้ความสามารถ

2) การเยี่ยมตรวจ (rounds) การเยี่ยมเยียนผู้ถูกนิเทศขณะปฏิบัติงานโดยมีจุดมุ่งหมายในแนวทางที่สร้างสรรค์ ทั้งการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยและเยี่ยมตรวจบุคลากร

3) การประชุมปรึกษา (Conference) หรือการประชุมสัมมนาทางวิชาการ หัวหน้าหอผู้ป่วยควรจัดแบ่งกลุ่มบุคลากรเพื่อรับผิดชอบในการจัดประชุมปรึกษาที่จัดให้มีในหอผู้ป่วย ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุมปรึกษา ขอบเขตและวิธีการปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบ เวลาและระยะเวลา เพื่อแจ้งให้สมาชิกในหอผู้ป่วยทราบล่วงหน้า บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ให้ความรู้และใช้ประสบการณ์ของตัวพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเองเป็นสื่อในการนำความคิด และจัดให้มีกระบวนการอภิปรายสนทนาโต้ตอบเป็นการให้ความรู้โดยวิธีการอภิปรายโต้ตอบ (พวงพิศ ชนะมณี, 2533 : 62) กิจกรรมการประชุมปรึกษาในหอผู้ป่วยอย่างน้อยควรมีกิจกรรมต่อไปนี้ คือ ประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงาน (Pre conference) ประชุมปรึกษาการพยาบาล (Nursing conference) ประชุมปรึกษาเชิงเนื้อหาและแนวคิด (Content Conference) ประชุมปรึกษาหลังปฏิบัติงาน (Post conference)

4) การสอน (Teaching) กิจกรรมวิชาการเกี่ยวกับการสอนคือ การสอนเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติการพยาบาล การนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน นิเทศการสอนของพยาบาลที่ให้กับเจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติงานใหม่หรือเจ้าหน้าที่ระดับรอง

5) การแก้ปัญหา (Problem solving) ส่วนใหญ่เป็นปัญหาปัจจุบันในขณะทำการนิเทศหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี

6) การให้คำปรึกษา (Counselling) เป็นกระบวนการที่มุ่งให้การช่วยเหลือบุคลากรในทุก ๆ ด้าน เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจจัดการวางแผนการปฏิบัติและปรับตนเองได้ดีต่อปัญหา

7) การร่วมปฏิบัติงาน (participation) เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ผู้นิเทศมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาบุคลากรตามศักยภาพสูงสุดของแต่ละบุคคล เป็นโอกาสในการแสดงตัวอย่างการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (อัมพร เนียมกุลรักษ์, 2539 : 43)

### 3.2.3 การประเมินผลการนิเทศ

ประนอม โอทกานนท์ (2529) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการนิเทศเป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อพิจารณาว่าการนิเทศงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด มีสิ่งใดควรปรับปรุง แก้ไขหรือคงรักษาไว้สำหรับการนิเทศครั้งต่อไป โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายและกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการประเมิน
2) รวบรวมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์
3) วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิเคราะห์

4) บันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน

นอกจากนี้แล้วกองการพยาบาล (2539 : 346) ได้กล่าวถึงลักษณะงานวิชาการด้านบริการพยาบาล นอกเหนือจากการนิเทศงานทางการพยาบาลซึ่งเป็นงานวิชาการด้านการจัดระบบงานการพยาบาล คือ การตรวจสอบทางการพยาบาล (Nursing audit) การใช้กระบวนการพยาบาล (Nursing process) และการบันทึกรายงานทางการพยาบาล (Nursing record) พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยควรนิเทศกิจกรรมเหล่านี้ด้วย เพื่อส่งเสริมบุคลากรทางด้านวิชาการ ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ดังนี้

สมจิตร ชัยรัตน์ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าตึก โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ตามการประเมินโดยตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่าการประเมินประสิทธิภาพการนิเทศของหัวหน้าตึก และพยาบาลประจำการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลหัวหน้าตึกมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าใน 16 กิจกรรม คือ จำนวนพยาบาลไม่ได้สัดส่วนกับผู้ป่วย เครื่องมือเครื่องใช้มีจำนวนจำกัด เอกสารและตำราสำหรับศึกษาค้นคว้ามีไม่พอ ขาดมาตรฐานสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและคุณภาพของเครื่องใช้ไม่ได้มาตรฐาน

ดวงแข นาคะ (2536) ศึกษากิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบริเวณพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออก พบว่า พยาบาลหัวหน้าตึกและพยาบาลประจำการรายงานกิจกรรมการนิเทศงานของหัวหน้าตึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 4 ด้านคือ การเยี่ยมตรวจ การประชุมปรึกษา การสอน การให้คำปรึกษาแนะนำ การร่วมมือปฏิบัติงาน ปัญหาในการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึก คือ พยาบาลน้อยไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ป่วย พยาบาลหัวหน้าตึกปฏิบัติงานหลายหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับการนิเทศงานและขาดเกณฑ์มาตรฐานในการนิเทศงาน

### 3.3 บทบาทการเป็นนักวิชาการ

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2537 : 201) กล่าวว่า การแสดงออกถึงความเป็นนักวิชาการ เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นการสร้างการยอมรับจากผู้ร่วมงาน หน่วยงานและวิชาชีพ

บูโน และเฮอร์รอด (Bueno, 1989 ; Herrod, 1984 อ้างถึงใน ทองกษัตริย์ ศลโกสุมและสุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2537 : 43) กล่าวว่า ผู้นำทางการพยาบาลจะต้องมีความรู้

ด้านการวิจัย มีการพัฒนาการวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นความจำเป็นที่ช่วยเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาชีพและอำนาจในการเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert power)

ฟาริดา อิบราฮิม (2536 : 17) กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพว่าควรมีบทบาทผู้วิจัย คือ นำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงงาน อ่านงานวิจัยต่าง ๆ มาประกอบในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาล ทำและร่วมมือในการวิจัยทางคลินิก ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยในฐานะพยาบาลวิชาชีพคนหนึ่งควรต้องมีบทบาทนี้ด้วย

บุปผา อิทธิมณฑล (2536 : 22) สรุปว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมสนับสนุนการเขียนผลงานวิชาการทางการพยาบาล มีการเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพ พัฒนาความเป็นผู้นำสามารถคิดเป็นทำเป็นสอนเป็นและถ่ายทอดเทคโนโลยีเป็น ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรร่วมมือในการทำวิจัยของผู้อื่น ศึกษาค้นคว้าวิจัยด้วยตนเอง สนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนับสนุนการทำเอกสารทางวิชากร

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2539 : 54) กล่าวว่า ผู้บริหารการพยาบาลยุคใหม่จะต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการ เพื่อช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาลในระดับผู้ปฏิบัติการและผู้เชี่ยวชาญพร้อมกับการทำวิจัย

นอกจากนั้น American Nurses' Association (quoted in Sparacino, Cooper and Minarik, 1990) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง คือ บทบาทการเป็นนักวิจัยเป็นบทบาทการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดบริการพยาบาล ปัจจุบันนี้มีการส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีศักยภาพสูงขึ้นเป็นผู้ชำนาญเฉพาะทาง และบางท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของพยาบาลผู้ชำนาญเฉพาะทาง จึงคล้ายคลึงกับหัวหน้าหอผู้ป่วย

สรุปได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยควรแสดงบทบาทการเป็นนักวิชาการ โดยแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย สนับสนุนการทำผลงานวิชาการ และในการแสดงบทบาทการเป็นนักวิชาการนี้จากการรวบรวมพบว่า 1) หัวหน้าหอผู้ป่วยควรแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) มีการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ 3) การส่งเสริมให้บริการวิชาการ ดังนี้

**3.3.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ**

1) ความหมายของนักวิชาการหรือผู้นำทางวิชาการ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ปี 2525 (2525 : 426) คำว่า นัก น. แปลว่า ผู้ ผู้ชอบ ผู้ชำนาญ ดังนั้น นักวิชาการ จึงหมายถึง ผู้ชำนาญเกี่ยวกับวิชาความรู้โดยเฉพาะ

พิชญาภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 21) ให้ความหมายว่า ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้กลยุทธทั้งการเป็นผู้นำและการบริหารเพื่อนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมายจนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและคนทั่วไป

จันทรานี สงวนนาม (2533 : 63) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการว่า การนำความรู้ ความสามารถ แนวความคิด เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพต่อการศึกษามาใช้ในการบริหารการเรียนการสอน และการพัฒนาวิชาชีพ

สุดาวัลย์ โสตะจินดา (2536 : 14) กล่าวว่า ผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้ที่มีลักษณะเป็นทั้งผู้นำและผู้บริหาร มีความรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์และพัฒนางานวิชาการตลอดจนรู้จักจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วรรณภา นาทันรีบ (2538 : 22) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ โดยมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Wolverton (1984 : 12-13) ให้ความหมายสรุปได้ว่า ผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร มีความรู้ด้านการเงินและด้านบุคลากร เป็นผู้พร้อมที่จะนำและให้ความช่วยเหลือผู้อื่น สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง และมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า นักวิชาการ หมายถึง ผู้ที่ชำนาญเกี่ยวกับวิชาความรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้นำ กระตุ้นชักจูงให้บุคลากรกระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการสร้างสรรค์และพัฒนางานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมาย

2) ลักษณะผู้นำทางวิชาการและการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาดอลล์และมูมอล์ (Doll, 1974 : 196-197; Moomaw, 1984 : 22-28) พอสรุปลักษณะผู้นำทางวิชาการได้ดังนี้ คือ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นคนกระฉับกระเฉง เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ รู้ว่าอะไร คือปัญหาและจะแก้ไขอย่างไร หาข้อยุติและยอมรับข้อยุติ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถและมีการรายงานผลเป็นระยะ ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะช่วยสนับสนุนให้การพัฒนาของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Short and Jones, 1991 : 1)

Moomaw (1984 : 22-28) สรุปว่าผู้นำทางวิชาการควรยึดหลัก 5 อย่างนี้ คือ มีความชัดเจนในหน้าที่และเป้าหมายของสถาบัน รู้จักพัฒนาอาจารย์ให้เป็นกลุ่มผู้นำ กระตุ้นให้ครูอาจารย์มีการคิดสิ่งใหม่ ๆ และนำผลงานไปเผยแพร่ มีการประเมินผลกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการไปแล้ว การให้รางวัลและสิ่งตอบแทน การยอมรับในผลงานจะช่วยให้คนมุมานะ

Blake (1981 : 30-35) ได้สรุปความรับผิดชอบของผู้นำทางวิชาการมีสาระสำคัญ คือ ปฏิบัติตามอุดมการณ์ของสถาบัน จัดทำหลักสูตรจัดดำเนิน การเรียนการสอน สร้างบรรยากาศงานวิชาการและงานวิจัย จัดบริการวิชาการแก่ชุมชน จัดสรรงบประมาณแหล่งเงินทุน สร้างสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกและภายในสถาบัน ให้ความร่วมมือในกิจการนักศึกษา

### 3.3.2 การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

บรรยากาศทางวิชาการในหอผู้ป่วยจะเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้พยาบาลมีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ และจะช่วยให้การปฏิบัติงานด้านวิชาการของหน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บรรยากาศทางวิชาการเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานได้ และเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องร่วมกันสร้างขึ้น เพื่อให้หน่วยงานเป็นสถาบันทางวิชาการอย่างแท้จริง การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการ กาญจนา ค้ายาดี (2537 : 45) ได้แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาการ 2) ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ 3) ด้านการสนับสนุนทางวิชาการ

1) สัมพันธภาพเชิงวิชาการ เป็นสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นระหว่าง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และลูกน้องในองค์การที่ปฏิบัติงานนั้น จัดว่าเป็นสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นในสังคมทั่วไปเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกัน มุ่งเน้นการมีมนุษยสัมพันธ์

ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เข้ากับคนอื่นได้และร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (พิไลรัตน์ ทองอุไร, 2529) หากต้องการให้พยาบาลมีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการแล้วสิ่งแรกก็คือ ควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีที่สนับสนุนซึ่งกันและกันที่เรียกว่า สัมพันธภาพเชิงวิชาการขึ้นอันก่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการที่ดีในหน่วยงาน (Holzemer and Chambers, 1988 อ้างถึงใน กาญจนา ค้ายาดี, 2537 : 46)

2) การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ

หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความตื่นตัวพัฒนาทางด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม จัดตั้งชมรมหรือสมาคมทางวิชาการเพื่อปรึกษางานทางวิชาการ เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงาน ส่งเสริมให้นำความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาวิจัยค้นคว้า มาใช้ในการปฏิบัติงาน (กาญจนา ค้ายาดี, 2537 : 49)

จากสรุปผลการสัมมนาเชิงวิชาการด้านการวิจัยการศึกษา ณ วิทยาลัยครูจันทรเกษม ปี พ.ศ. 2522 สมาชิกผู้เข้าร่วมประชุมต้องการให้หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้และทักษะในการทำวิจัยโดยเสนอแนะดังนี้ คือ ควรจัดให้มีการสัมมนาวิชาการด้านการวิจัยบ่อย ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกตื่นตัวในการทำวิจัย ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการวิจัย ควรส่งเสริมการทำวิจัยเป็นกลุ่ม เสริมความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย ควรจัดศูนย์รวบรวมผลงานวิจัยเพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการวิจัย

3) การสนับสนุนทางวิชาการ

หมายถึง การจัดดำเนินการที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ เงินทุนช่วยเหลือ ห้องสมุดที่เอื้ออำนวย มีตำราเอกสารเพียงพอ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า มีบุคลากรช่วยเหลือในการผลิตผลงานวิชาการ มีช่องทางและเงินทุนในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ มีการจัดทำเอกสารวารสารทางวิชาการ เปิดโอกาสให้เขียนบทความเผยแพร่ (กาญจนา ค้ายาดี, 2537 : 50)

Flarey (1991) ได้ทำการวิจัยพบว่า บรรยากาศภายในองค์การทางการพยาบาล เกี่ยวข้องทั้งทางบวกและทางลบ ในเรื่องต่อไปนี้คือ สภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล ทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์การ การประเมินตนเอง การพัฒนาบุคลากร พัฒนาการของวิชาชีพ และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมขององค์การ

3.3.3 การส่งเสริมให้บริการวิชาการ

เป็นการเผยแพร่ความรู้สู่คนภายนอกสถาบัน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2526 : 349) ได้แบ่งวิธีการให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็น 4 ลักษณะ ใหญ่ ๆ คือ

1) การเผยแพร่ความรู้ เป็นการให้ความรู้แก่บุคคลภายนอกสถาบันด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การจัดพิมพ์หนังสือเผยแพร่ การบรรยาย การอภิปราย

2) การให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ เป็นการให้ความรู้ที่มีอยู่ในสถาบันไปช่วยแก้ปัญหาของชุมชน เช่น การเป็นวิทยากร การเป็นที่ปรึกษา การให้บริการด้านวิจัย

3) การร่วมมือในการแก้ปัญหาชุมชน เช่น การเยี่ยมบ้าน การออกหน่วยเคลื่อนที่ หน่วยอาสาพัฒนา

4) การปรับปรุงสมรรถภาพของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นการช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากรแก่หน่วยงานต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา

นอกจากให้บริการวิชาการนอกสถาบันแล้ว ยังต้องให้บริการวิชาการในสถาบันด้วย นั่นคือการให้บริการการศึกษาแก่ผู้มาฝึกงาน ดูงาน และนักศึกษา โดยการประสานงานกับสถาบันการศึกษา จัดประสบการณ์การศึกษาภาคปฏิบัติ และประเมินผลการศึกษาภาคปฏิบัติ

บทบาททั้ง 3 บทบาท ที่กล่าวมาแล้วของหัวหน้าหอผู้ป่วย จะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลมีการพัฒนางานทางด้านวิชาการ สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่กองการพยาบาลกำหนด และสอดคล้องกับนโยบายของก.พ. ในการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการพิจารณาประเมินบุคคลใน 3 ส่วนคือ

1) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่ ประวัติส่วนตัว ประวัติรับราชการ ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน

2) การประเมินคุณลักษณะของบุคคล โดยการประเมินจาก ความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ความประพฤติ ความสามารถในการสื่อความหมาย การพัฒนาตนเอง วิสัยทัศน์ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตามความจำเป็นของตำแหน่ง

3) การประเมินผลงาน ผลงานที่นำมาประเมินเป็นผลงานวิชาการที่จัดทำขึ้นแสดงถึงการใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน รวมทั้งผลงานบริการหรือปฏิบัติการพยาบาล ผลงานสอน ผลงานในคำปรึกษา ย้อนหลัง 3 ปี

**4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

สุธิดา ตันไชยฤทธิกุล (2534) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการบริหารงานจริงและที่คาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ การประสานงาน การรายงานและงบประมาณ และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและการศึกษาอบรมด้านบริหารของผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาล พยาบาลประจำการและหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นจริงแตกต่างจากที่คาดหวังทั้งรายด้านและโดยรวมทั้งของผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการ ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้พฤติกรรมการบริหารงานจริงของหัวหน้าหอผู้ป่วย รวมทุกด้าน ของผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาลได้แก่ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้พฤติกรรมการบริหารงานที่คาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยรวมทุกด้าน ของผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน การอบรมด้านบริหารงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ส่วนในกลุ่มพยาบาลประจำการไม่มีปัจจัยที่แตกต่างทั้งพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง ส่วนการรับรู้พฤติกรรมการบริหารงานจริงและที่คาดหวัง ในแต่ละด้านและรวมทุกด้านระหว่างผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาลกับพยาบาลประจำการแตกต่างกันปัญหาในการบริหารงานของหัวหน้าผู้ป่วย จากคำถามปลายเปิดพบว่า ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาด้านขาดการวางแผน การเจ้าหน้าที่ ทั้งผู้บังคับบัญชาทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการได้เสนอแนะให้มีการจัดอบรมด้านบริหารงานในทุกด้านแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย

พวงพิศ ชนะมณี (2534) ได้ศึกษาการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐเขตกรุงเทพมหานครโดย มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และเปรียบเทียบการจัดการงานวิชาการตามลักษณะตัวแปรของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการงานวิชาการโดยส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง เมื่อจำแนกกิจกรรมแต่ละงานกิจกรรมที่อยู่ในระดับน้อย คือ การจัดกิจกรรมวิชาการได้แก่ การนำอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นมาศึกษา การจัดการศึกษาผู้ป่วยเป็นรายบุคคล การส่งเสริมการศึกษาวิจัย จัดหาทุนวิจัย การกระตุ้นให้เขียนบทความทางวิชาการ ส่วนการสอนในคลินิก กิจกรรมที่อยู่ในระดับน้อยคือ การจัดระบบบริหารบุคคลและการ

จัดการด้านทรัพยากรเพื่อการสอนผู้ป่วยและญาติ

เปรียบเทียบการจัดการจำแนกตามตัวแปรพบว่า อายุ ประสบการณ์การบริหาร ประสบการณ์การทำงานด้านการพยาบาล ขนาดโรงพยาบาล ลักษณะความเป็นผู้นำ โดยส่วนรวมและแต่ละงานไม่แตกต่างกัน

ตัวแปรด้านสังกัดพบว่า กระทรวงมหาดไทย มีค่าเฉลี่ยโดยรวมมากกว่ากระทรวงกลาโหม พิจารณาตามงานพบว่า กระทรวงมหาดไทยมีค่าเฉลี่ยการจัดกิจกรรมทางวิชาการมากกว่าทบวงมหาวิทยาลัยและการสอนผู้ป่วยและญาติมากกว่ากระทรวงกลาโหม ผู้ที่เคยได้รับการอบรมด้านการจัดการ การเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยรวมมากกว่าผู้ไม่เคยรับการอบรม

พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยรายงานอุปสรรคในการบริหารงานวิชาการคือ บุคลากรมีน้อย ขาดความสามารถในการอ่านเอกสารภาษาต่างประเทศ ขาดงบประมาณ ขาดการสนับสนุนการจัดสรรเวลาเพื่อทำการวิจัยในคลินิก ขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานวิชาการในหอผู้ป่วย

ลัดดาวัลย์ ยังเฟื่องมนต์ (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมการบริหารงานวิชาการของฝ่ายพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบการบริหารงานขั้นปฏิบัติและประเมินผล รวมทั้งรวบรวมปัญหาการบริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาลร้อยละ 60 ขึ้นไปรายงานว่าได้ปฏิบัติกิจกรรมขั้นวางแผนส่วนใหญ่ การปฏิบัติกิจกรรมที่ผู้บริหารงานวิชาการรายงานไม่ถึงร้อยละ 60 คือ 1) การจัดทำแบบสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนเรื่องการศึกษาต่อต่างประเทศ 3) การจัดทำมาตรฐานการพยาบาลเพื่อตรวจสอบคุณภาพทางการพยาบาล 4) การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยและ 5) การหาทุนสนับสนุนการค้นคว้าวิจัย กิจกรรมการบริหารงานวิชาการขั้นปฏิบัติรายกิจกรรมและรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบการปฏิบัติทุกด้านคือ การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมงานวิชาการและการค้นคว้าวิจัยจำแนกตามโรงพยาบาลพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกิจกรรมการบริหารงานวิชาการขั้นประเมินผลในด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งเสริมงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการค้นคว้าวิจัยอยู่ในระดับน้อย เปรียบเทียบการประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากรและการค้นคว้าวิจัยจำแนกตามโรงพยาบาลพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารงานวิชาการของฝ่ายการพยาบาลรายงานปัญหาในขั้นวางแผน คือ ขาดงบประมาณ และผู้บริหารมีภาระรับผิดชอบมาก ขั้นปฏิบัติคือสถานที่ วัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอและไม่เหมาะสม ขั้นประเมินผลคือ ขาดงบประมาณในการประเมินผล

บุญธนา วานิชกุลและคณะ (2537) ได้ศึกษาบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง และพยาบาลประจำการในแผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเองและพยาบาลประจำการในด้านการบริหารบุคลากร ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริการพยาบาล และด้านการบริการวิชาการในแผนกพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 114 คน และ 336 คน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการมีการรับรู้ต่อบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการบริหารบุคลากรไม่แตกต่างกัน แต่การรับรู้ด้านบริหารงานทั่วไป ด้านบริการพยาบาล ด้านบริการวิชาการแตกต่างกัน โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการรับรู้สูงกว่าพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพวรรณ อากาศวิภาต (2537) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของ วิทยาลัยพยาบาล ที่ปฏิบัติจริง และควรปฏิบัติ รวมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม คือ ผู้อำนวยการ 23 คน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ 23 คน และวิทยาจารย์ 265 คน ศึกษาการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล จากการศึกษาพบว่า

ความคิดเห็นของผู้อำนวยการที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและการนิเทศการศึกษา ส่วนด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก สำหรับในส่วนควรปฏิบัติมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับปานกลาง คือ การนิเทศการศึกษา ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน และการวัดการประเมินผลอยู่ในระดับมาก ในส่วนควรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

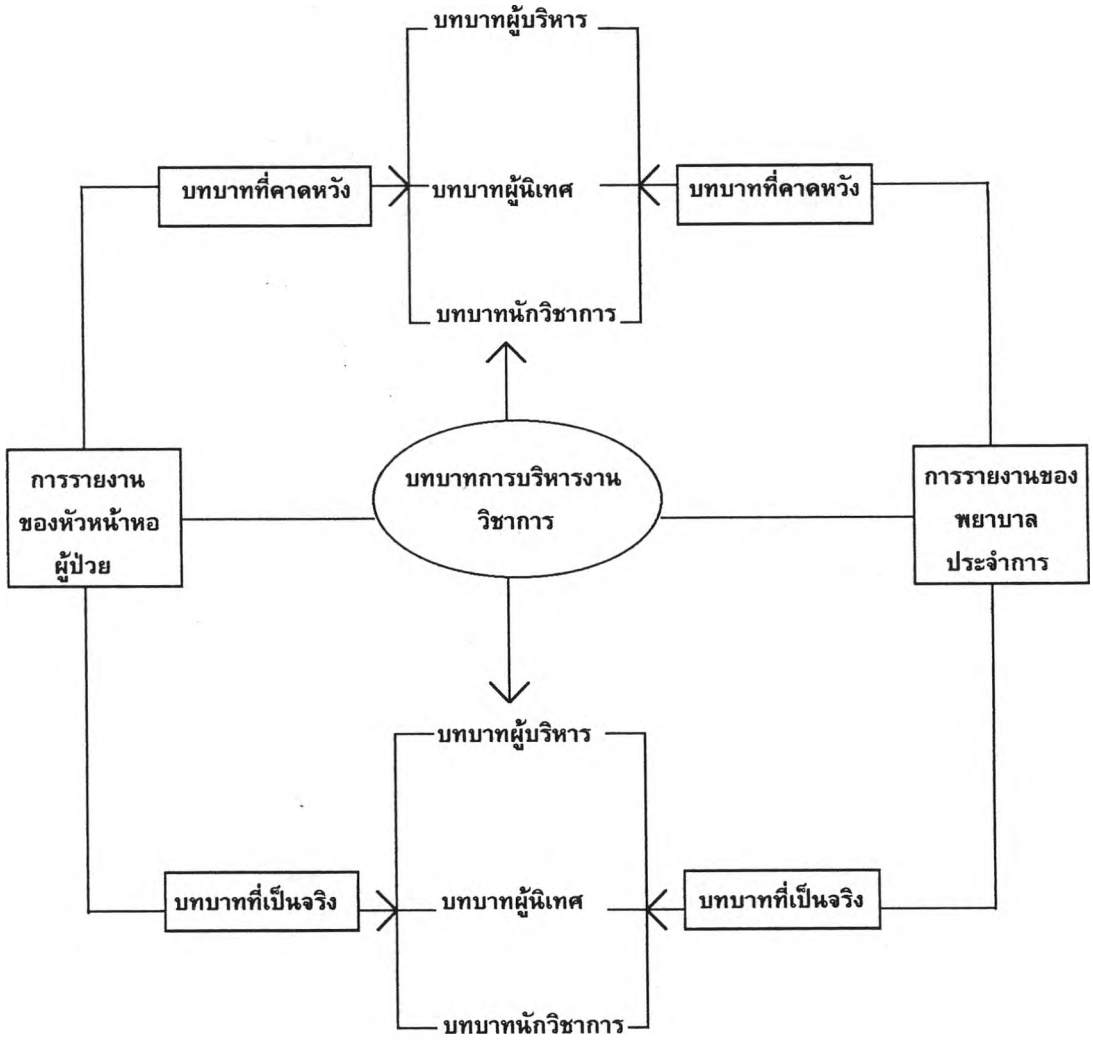
ความคิดเห็นของวิทยาจารย์ที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพยาบาลที่ปฏิบัติจริง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และที่ควรปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติจริงกับควรปฏิบัติแตกต่างกันในแต่ละด้าน

สุนิสา วัฒนกิตติศักดิ์, ฤทัยรัตน์ ธรเสนา และนิรนาถ วิทยโชคกิตติคุณ (2538) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาและสภาพการได้รับการพัฒนาวิชาการของวิทยาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข โดยเปรียบเทียบความต้องการและสภาพของการได้รับการพัฒนาวิชาการ จำแนกตามสถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิทาง

การศึกษา อายุ และประสบการณ์ด้านการสอนของวิทยาจารย์ ในวิทยาลัยพยาบาล 24 แห่ง จำนวน 407 คน พบว่า วิทยาจารย์มีความต้องการพัฒนาวิชาการด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการพัฒนาวิชาการมากที่สุด และสภาพของการได้รับการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความต้องการกับสภาพของการได้รับการพัฒนา ในด้านความรู้ความสามารถในฐานะวิทยาจารย์ ด้านบทบาทของวิทยาจารย์ในการเสริมสร้างเจตคติต่อวิชาชีพแก่นักศึกษา ด้านการวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิชาการและด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาวิชาการมีความแตกต่างกัน($P < .001$) วิทยาจารย์ที่มีอายุและประสบการณ์การสอนน้อยต้องการพัฒนาวิชาการมากกว่าทั้งด้านความรู้ด้านวิจัยและเผยแพร่ผลงานวิชาการ($P< .05$)

อาภรณ์ รัศมี (2540) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน 26 คน ครูผู้สอน 354 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานวิชาการของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความคาดหวังในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับการปฏิบัติงานวิชาการของครูมีความสัมพันธ์กัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการแสดงบทบาททางด้านวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ ANA, 1990 ; ฟาริดา อิบราฮิม, 2536 ; บุปผา อิทธิมณฑล, 2536 ; อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2539 มาเป็นกรอบในการศึกษาการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยแนวคิดนั้นให้ความสำคัญกับผู้บริหารทางการพยาบาลที่จะช่วยให้หน่วยงานอยู่รอดและเจริญก้าวหน้า ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ เพื่อสามารถให้บริการผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพพร้อมกับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยการใช้ทรัพยากรที่ประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการเป็นอย่างดีแล้วยังต้องบริหารงานเป็น มีการวางแผนงานหรือนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง ติดตามนิเทศการปฏิบัติทางการพยาบาล ซึ่งสรุปบทบาทการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็น 3 บทบาท คือ บทบาทการเป็นผู้บริหาร บทบาทการเป็นผู้นิเทศ และบทบาทการเป็นนักวิชาการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำบทบาทในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน 3 บทบาทนี้ มาศึกษาถึงบทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังจะให้เกิดขึ้นระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานวิชาการต่อไป โดยนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

I 14867497

## กรอบแนวคิดในการวิจัย