



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรทางการแพทย์เป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน โดยให้การปฏิบัติการพยาบาลแก่คนทุกเพศทุกวัย ทั้งที่เจ็บป่วยและไม่เจ็บป่วย รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาดังแต่่ง่ายไปจนยากและซับซ้อน เพื่อพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนให้อยู่ในระดับที่ดีและเหมาะสมแก่อัตถภาพ โดยมีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ นอกจากปฏิบัติการพยาบาลทั้ง 4 มิติแล้วยังต้องทำหน้าที่สอนและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวเรื่องสุขภาพอนามัยรวมถึงจิตใจและอารมณ์ เพื่อให้ประชาชนและผู้ป่วยสามารถอยู่ในสังคม และดำรงชีพได้ตามความเหมาะสม

ในอดีตความรับผิดชอบของพยาบาล คือการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยให้หายจากโรคภัยไข้เจ็บโดยทั่ว ๆ ไป แต่ในปัจจุบันการพยาบาลเน้นด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ดังนั้นพยาบาลจึงต้องทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัวเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพที่ผู้ป่วยประสบอยู่ นอกจากนี้ พยาบาลยังต้องทำหน้าที่เป็นคนกลางที่จะสื่อความต้องการของผู้ป่วยไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ ครอบครัวของผู้ป่วยเอง และในขณะเดียวกัน ก็ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานในทีมสุขภาพเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการที่ดีและเหมาะสมที่สุด เพราะพยาบาลเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด และอยู่กับผู้ป่วยตลอดเวลา ทำให้ทราบความต้องการของผู้ป่วยและแผนการดูแลรักษาผู้ป่วยเป็นอย่างดี และการพยาบาลมิได้มีขอบเขตว่าจะต้องการทำในโรงพยาบาลเพียงแห่งเดียว แต่การพยาบาลจะต้องแผ่ขยายออกไปถึงชุมชนด้วย (สุปราณี วศินอมร 2531: 4)

ในแผนพัฒนาสาธารณสุขฉบับที่ 5 และ 6 รัฐบาลได้มุ่งเน้นการบริการประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ มุ่งจัดบริการให้ครอบคลุมประชาชนทั้งหมดในเขตชนบทและในเขตเมือง ทำให้บทบาทหน้าที่ของพยาบาลเปลี่ยนไปจากเดิม โดยพยาบาลจะมีหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ เป็นนักปฏิบัติการพยาบาล เป็นครูสอนการพยาบาลเบื้องต้นแก่ครอบครัว ชุมชน และบุคลากรสาธารณสุขมูลฐาน รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน ทำให้พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ที่กว้างขวางกว่าเดิม และมีส่วนรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาสุขภาพในชุมชนมากขึ้น การขยายบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวทำให้พยาบาลต้องมีส่วนในการตัดสินใจแก้ปัญหา และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานสูง (ไพลิน นกุลกิจ 2529: 349)

เนื่องจากพยาบาลต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับบริการ รับผิดชอบดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และพยาบาลยังต้องทำงานติดต่อประสานงานกับผู้ร่วมงานในทีมงานทางการพยาบาล ทีมสุขภาพ ติดต่อกับญาติของผู้ป่วย และกับประชาชนทั่วไป ในชุมชน ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความคาดหวังในตัวพยาบาล ว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถติดต่อประสานงานร่วมมือกับผู้ร่วมงาน ทั้งที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันและวิชาชีพอื่น ๆ ได้

นอกจากนี้สังคมก็ยังได้คาดหวังว่าจะได้รับการบริการที่มีคุณภาพจากพยาบาล และจากลักษณะงานที่พยาบาลจะต้องปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพได้นั้น พยาบาลจะต้องมีความรู้ความสามารถในวิทยาศาสตร์ สาขาการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี นอกจากนี้พยาบาลยังจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักคิด คิดแก้ปัญหาได้ มีความคิดสร้างสรรค์ และยังต้องเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่เหมาะสม มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีทักษะทางการพยาบาลเป็นอย่างดี (จินตนา ยูนิพันธ์ 2527: 243)

ในการจัดการเรียนการสอนทางพยาบาลศาสตร์ มีจุดมุ่งหมายให้เกิดการเรียนรู้ด้านสติปัญญา ทักษะ และทัศนคติในวิชาชีพ ส่งเสริมให้เกิดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้เกิดความคิดอย่างอิสระ และเพื่อผลิตพยาบาลที่ทำหน้าที่ให้บริการ

แก้สังคม (จินตนา ยูนิพันธ์ 2527: 23) แต่เมื่อพยายามทำงานไปนาน ๆ ก็เกิด ความเบื่อหน่าย ความพึงพอใจในงานลดน้อยลง เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าเป็นงานประจำวัน ไม่จำเป็นต้องมีการวางแผน ทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ โดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบใน บทบาทหน้าที่ของตนเอง ขาดการติดตามการประเมินผลการพยายาม ทำให้ขวัญและ กำลังใจลดต่ำลง ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน เช่น ขวัญในการปฏิบัติ งานต่ำ ผลงานไม่ดี มีการโยกย้ายลาออกจากงานสูง ทำให้เกิดปัญหาในการควบคุม และ ยังเป็นการสูญเสียงบประมาณขององค์การอีกด้วย (Pigor and Myer 1973: 95) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาวิธีปรับปรุงคุณภาพของการพยายาม เพื่อความมีประสิทธิภาพ และดำรงไว้ซึ่งการให้บริการที่ดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่มีมุ่งจะเพิ่มพูน สมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และท่าทีต่าง ๆ อันเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและมี ความต่อเนื่องกัน (วิเชียร ทวีลาภ 2522: 735) การพัฒนาบุคลากร จะช่วยให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความสามารถในการให้บริการแก่ผู้ปวย รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (Steven 1978: 28)

ผู้บริหารการพยาบาลควรรับผิดชอบที่จะจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากรควรจะเริ่มทำตั้งแต่ก่อนที่บุคลากร จะเข้าประจำการเพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ และเมื่อบุคลากรเข้าปฏิบัติ งานแล้ว ผู้บริหารจะต้องดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้พัฒนาทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน เพราะมีความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพอยู่เสมอ นอกจากนี้ความรับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลก็จะ มีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อให้ สามารถให้การพยาบาลได้อย่างถูกต้อง และทำงานได้ด้วยความมั่นใจ

การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จจะต้องมีความร่วมมือและความ รับผิดชอบระหว่างผู้ที่มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลทุกระดับ ตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการทางพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และตัวพยาบาลประจำการเอง ซึ่งบุคลากรพยาบาลเหล่านี้ต่างก็มีบทบาท

หน้าที่เฉพาะของตน พยาบาลระดับผู้บริหาร คือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการทาง
การพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้น จะมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบคล้อยกันไปตามลำดับ กล่าวคือ
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลรับผิดชอบการบริหารงานทั้งหมดในฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการ
ทางการพยาบาลรับผิดชอบการบริหารงานในหน่วยงานเฉพาะสาขาที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งในแต่ละ
หน่วยงานอาจต้องรับผิดชอบหอผู้ป่วยมากกว่าหนึ่งหอผู้ป่วยก็ได้ ส่วนหัวหน้าหอผู้ป่วยก็จะรับผิดชอบ
การบริหารงานภายในหอผู้ป่วยนั้น ๆ

ตามสายการบังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลจะเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็น
ผู้บริหารในระดับต้น ซึ่งรับผิดชอบในหน่วยย่อย ๆ เพียงหน่วยเดียวของโรงพยาบาล แต่
มิได้หมายความว่าความสำคัญและความจำเป็นของหัวหน้าหอผู้ป่วยจะลดน้อยลงไป ในทาง
ตรงกันข้ามหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นเป็นบุคคลที่สำคัญในการดำเนินการให้การบริการพยาบาล
บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นพยาบาลระดับบริหารที่
ปฏิบัติการกิจใกล้ชิดกับผู้ป่วย หรือทำหน้าที่ปฏิบัติการพยาบาลมากกว่าผู้บริหารระดับอื่น ๆ
ทำให้ทราบดีว่าการที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น จะต้องใช้ทรัพยากร
และมีวิธีการดำเนินงานอย่างไร ซึ่งจะส่งผลถึงการปรับนโยบายหรือแผนงานขององค์การ
มาเป็นแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้หัวหน้าหอผู้ป่วยยังทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง ระหว่าง
ผู้บริหารระดับสูงกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ และผู้ปฏิบัติการกับผู้รับบริการด้วย ดังนั้นหัว
นำหอผู้ป่วยจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน และต่อระบบการการบริหาร
พยาบาลเป็นอันมาก (Clark and Shea 1979: 157)

ภารกิจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีหลายประการซึ่ง วิเชียร ทวีลาภ (2528:88-90)
ได้สรุปเอาไว้ดังนี้ คือ มีหน้าที่ในการวางแผน สั่งการ นิเทศงาน ประเมินผลงานบุคลากร
ประสานงานระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ จัดประชุมปรึกษาหารือ
ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องของการบริหารและการศึกษาจัดอบรมบุคลากรขึ้นปฏิบัติงาน
เป็นที่ปรึกษาแก่บุคลากรทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว จัดและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้
ความสามารถของบุคลากร ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ
ในด้านการปฏิบัติการพยาบาล ทักษะในการให้การพยาบาล รวมถึงการลาอิดการใช้เครื่องมือ
เครื่องใช้ใหม่ ๆ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะ

ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หัวหน้าผู้ปวยจะต้องใช้การจัดการซึ่งเป็นกระบวนการที่จะประสานกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

การวางแผน หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์และปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ทราบรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานในอนาคต

การดำเนินงาน เป็นการนำแผนไปปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร กำหนดมาตรฐานของงาน และร่วมมือประสานงาน กับหน่วยงานอื่น ๆ

การประเมินผล เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ ที่มีระบบระเบียบวิธีการปฏิบัติ มีหลักเกณฑ์ และเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ทราบอุปสรรค ข้อขัดข้อง ที่จะสามารถนำไปปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการพัฒนาศลากรให้ดีขึ้น

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศลากรของสถาบันต่าง ๆ พบว่ายังมี ปัญหาและอุปสรรคอีกหลาย ๆ ประการ เช่น งานวิจัยของอรนินธ์ กุลประภา เรื่องการพัฒนาศลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปี 2525 พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศลากร เกิดจากการขาดการวางแผนที่ดี ขาดกำลังคน และขาดงบประมาณ บุคลากรไม่สนใจกิจกรรมที่จัดให้อย่างแท้จริง ซึ่งตรงกับการศึกษากิจ - กรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าของชนิดดา เหมือนแก้ว (2528) ที่พบว่า การดำเนินการพัฒนาศลากรขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม ตลอดจนการสำรวจความต้องการ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่อยู่ในระดับมาก มีสาเหตุจากการขาดงบประมาณ ขาดการวางแผน และการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่วนณิษฐา ธนสารศิลป์ (2529) ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสภาภาษาชาวไทย พบว่าผู้บริหารและพยาบาลประจำการมีระดับการรับรู้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าวพอที่จะบ่งชี้ถึง อุปสรรคของการพัฒนาศลากรที่เกิดจากการจัดการ คือ ขาดการวางแผน และการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งขาดการติดตามและประเมินผล

เนื่องจากโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการการรักษาพยาบาลที่อยู่ในระดับที่ซับซ้อนด้วยเทคโนโลยี ทั้งยังเป็นแหล่งศึกษาทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติของนักศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และเป็นแหล่งบริการวิชาการ การค้นคว้าวิจัยอีกด้วย จึงทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่ แพทย์ พยาบาล และอื่น ๆ มีสัดส่วนสูงกว่าโรงพยาบาลของรัฐอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงความเป็นเลิศทางวิชาการ และสามารถสนองปัญหาและความต้องการของผู้ป่วยและประเทศชาติได้ (วิศิษฐ์ นิชัยสินี 2527: 625) ดังนั้นบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจึงต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่อยู่ในระดับบริหารของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่จะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลระดับปฏิบัติการโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยเน้นที่กระบวนการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล ในงานด้านการพัฒนาบุคลากรพยาบาลในระดับหอผู้ป่วย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์การอบรมด้านการจัดการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

สมมติฐานของการวิจัย

เนื่องจากก่อนที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารการพยาบาล จะต้องมีการเตรียมทั้งทางด้านวุฒิการศึกษา และความสามารถด้านการบริหารและการจัดการซึ่งเกิดขึ้นจากการศึกษาเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาระยะสั้น จะช่วยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถทั้งด้านบริหารและการจัดการ และเพิ่มความสามารถในการพยาบาลเฉพาะสาขาด้วย (นวงรัตน์ บุญญาภิรักษ์ 2530: 50) และการศึกษาแต่ละระดับนั้นจะมีจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของระดับนั้น ๆ แตกต่างกันไป (กาญจนา คุณารักษ์ 2527: 21)

ส่วนประสบการณ์ในการทำงานนั้นมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการให้มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะประสบการณ์ในอดีต การที่มีประสบการณ์มากมีโอกาที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มาก ทำให้กล้าเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ (Kirk 1981: 172) นอกจากนี้ประสบการณ์ยังช่วยให้คนตรวจสอบหาวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ จากผลการวิจัยของซีบัคค์ (Cebulk 1977: 38) พบว่าประสบการณ์ที่ผ่านมาของพยาบาลบางอย่างจะช่วยในการเตรียมให้พยาบาลเป็นผู้บริหารที่ดีได้ และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมามากย่อมมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติหรือรับผิดชอบได้ดี และสามารถจะคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า (Nigro and Nigro 1984: 215)

ดังนั้นสมมติฐานของการวิจัย คือ

1. การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การอบรมด้านการจัดการต่างกัน แตกต่างกัน
2. การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยต่างกัน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย 3 ชั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 298 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ได้แก่
 - 2.1 โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 - 2.2 โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 - 2.3 โรงพยาบาลมหาสารคาม เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - 2.4 โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
 - 2.5 โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยถือว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยคอยแบบสอบถามตามการรับรู้ที่แท้จริงต่อสถานการณ์จัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามสถานการณ์ในขณะนั้น

ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

1. การพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล หมายถึง กิจกรรมและประสบการณ์ทางวิชาการ หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และวิธีการในการทำงานทางการพยาบาล ของบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่รับผิดชอบ
2. การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล หมายถึง กระบวนการที่หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้ เพื่อประสานกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 ชั้นตอน คือ

2.1 การวางแผน หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลที่หัวหน้าหอผู้ป่วยได้กำหนดวิธีปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ขั้นตอนในการวางแผนประกอบด้วย การสำรวจความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานหรือกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการติดตามประเมินผล

2.2 การดำเนินงาน หมายถึง การที่หัวหน้าหอผู้ป่วย นำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลไปปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การดำเนินงานจะครอบคลุมกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร การกำหนดมาตรฐานของงาน การร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ

2.3 การประเมินผล หมายถึง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดขึ้น เพื่อตัดสินใจว่าพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลที่ดำเนินไปแล้ว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด ขั้นตอนในการประเมินผลประกอบด้วย การกำหนดวิธีการประเมิน ผู้ทำการประเมินและระยะเวลาในการประเมิน

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหอผู้ป่วย และรับผิดชอบในการให้การพยาบาลกับผู้ป่วยที่รับไว้ในหอผู้ป่วยนั้น ๆ

โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดทบวงวิทยาลัยของรัฐ ที่มีจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วยมากกว่า 500 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลมหาสารคาม เชียงใหม่ โรงพยาบาลรามธิบดี และโรงพยาบาลศิริราช

ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องหรือสิ่งกีดขวางการกระทำใด ๆ ในการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ทั้ง 3 ขั้นตอน คือ การวางแผน การดำเนินงาน และการประเมินผล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ของผู้บริหารทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อให้การพัฒนา
บุคลากรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. ผลการวิจัยจะช่วยให้ทราบปัญหาของการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถ
ด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย