



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามนโยบายการพัฒนาสาธารณสุขระยะยาวของชาติ พยายามมีบทบาทกว้างขวาง ครอบคลุมงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาขั้นต้น และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานบริการประชาชนสำเร็จตามแผนและนโยบายที่ตั้งไว้

ในอดีตผู้บริหารทางด้านสาธารณสุขได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงได้มีการวางแผนและดำเนินการมาตั้งแต่แผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 1 ถึง ฉบับที่ 4 แต่ก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จก็ยังมีข้อบกพร่องอยู่มาก ที่สำคัญคือ คุณภาพของบุคลากรโดยมีสาเหตุมาจากการบริหารงานการจัดการภายใน อาทิ ขาดนโยบาย และแผนการปฏิบัติงานที่ดี ขาดการพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ขาดขวัญ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (แผนพัฒนาสาธารณสุข 2525-2529 2524 : 117) ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์การแพทย์ เป็นไปอย่างกว้างขวาง ทางด้านการแพทย์ก็มีการค้นคว้าวิธีการรักษาผู้ป่วยให้ได้ผลดียิ่งขึ้น การพยาบาลก็ได้มีการค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีทางการพยาบาล วิทยาศาสตร์พื้นฐานทางการพยาบาล เพิ่มความชำนาญพิเศษเฉพาะสาขา นอกจากนี้ความแตกต่างกันในด้านความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนทักษะ และความชำนาญต่าง ๆ ในการให้การพยาบาล ทำให้การพยาบาลที่ปรากฏมีคุณภาพในระดับต่าง ๆ กัน จากเหตุผลดังกล่าวจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรขึ้นมา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการบริการพยาบาล

การพัฒนาบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ หลายด้าน เช่น การจัดการบุคลากร การเงินและงบประมาณ การจัดเวลาในการปฏิบัติงาน การประเมินผลงาน การส่งเสริมกำลังใจ และแรงจูงใจ (Schweer 1971 : 45-48) สิ่งเหล่านี้จะมีผลทำให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อ

การประกันคุณภาพของการพยาบาล จำเป็นต้องคำนึงถึง แต่ทั้งนี้มิใช่อุปสรรคที่เป็นปัญหาในการพัฒนาบุคลากรอันมีผลตกระทบถึงคุณภาพการพยาบาลคือ

ประการที่หนึ่ง นโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร เนื่องจากโครงสร้างในการบริหารงานโรงพยาบาลแต่ละแห่งแตกต่างกันไป ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับบริหารของหน่วยงานต้นสังกัดที่ปฏิบัติอยู่ โครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรย่อมแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับ สายการบังคับบัญชาบางสถาบันไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่ได้สอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง เช่น การอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ การสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนาทั้งภายในและนอกสถาบัน การส่งไปศึกษาดูงาน ทำให้การพัฒนาไม่ทันกับความต้องการของบุคลากรพยาบาลและสถาบัน

ประการที่สอง คือตัวของพยาบาลเอง เกิดความเบื่อหน่ายไม่มีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าเป็นงานประจำวัน (Routine) ไม่จำเป็นต้องมีการวางแผน ทำงานให้เสร็จไปวัน ๆ โดยไม่คำนึงถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ บทบาท ขอบเขตของตนเอง ขาดการติดตามประเมินผลการพยาบาล ขาดความอดทน ไม่สู้งาน (สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยและกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข 2521 : 295)

นอกจากนี้ปัญหาอื่น ๆ เช่น ภูมิหลังของพยาบาลที่มีความแตกต่างกันอาจเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา เช่น ความไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล ตลอดจนความสามัคคีทัศนคติ สร้างให้เกิดความขัดแย้ง ความไม่พอใจซึ่งกันและกัน อาจทำให้ขวัญและกำลังใจลดต่ำลงซึ่ง ไพเกอร์ และ เมเยอร์ (Pigor and Myer 1973 : 15) กล่าวว่าถ้าบุคคลไม่พอใจในงานจะทำให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน เช่น ขวัญในการปฏิบัติงานจะต่ำผลงานไม่ดี มีการโยกย้าย ลาออกจากงานสูง เกิดปัญหาในการควบคุม และยังเป็นการสูญเสียงบประมาณขององค์การอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องหาวิธีปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล เพื่อความมีประสิทธิภาพและดำรงไว้ซึ่งการให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการได้ตลอดเวลา การจัดการพัฒนาบุคลากรพยาบาลจึงเป็นงานทางด้านบริหารที่สำคัญ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนแนวคิด เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตัวบุคคล การงาน และองค์การ

สภาอากาศไทย เป็นองค์การกุศลสงเคราะห์ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติว่าด้วยสภาอากาศไทย พุทธศักราช 2461 มีวัตถุประสงค์คือช่วยรักษาพยาบาลผู้ป่วยไข้ และบาดเจ็บในเวลาสงครามและในยามสงบทั้งทำการบรรเทาทุกข์ในเหตุการณ์สาธารณภัยพิบัติ โดยไม่เลือกชาติลัทธิ ศาสนา หรืออุดมคติทางการเมือง ของผู้ประสบภัย คือยึดหลักมนุษยธรรมเป็นที่ตั้ง (สำนักงานกลาง 2517 : 14) โดยแบ่งงานต่าง ๆ ออกเป็น 9 กอง ใน 3 กอง คือ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จ ณ.ศรีราชา และกองบรรเทาทุกข์ทั้ง 3 กอง มีจำนวนของพยาบาลปฏิบัติงานให้การบริการแก่ประชาชนมากที่สุด ซึ่งถือได้ว่าเป็นแกนนำที่จะให้องค์การสามารถให้บริการแก่ประชาชนโดยทั่วไปตามวัตถุประสงค์ จำเป็นที่ผู้บริหารของสภาอากาศไทยหรือผู้บริหารทางการแพทย์ในแต่ละกอง จะต้องหาวิธีในการบำรุงรักษา พัฒนาการให้บริการพยาบาลเช่นเดียวกับผู้บริหารองค์การพยาบาลอื่น ๆ ที่จะจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรพยาบาลขึ้นในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ สภาอากาศไทยมีหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ในการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร ในลักษณะของการประสานงานระหว่างแผนกพยาบาลของกองต่าง ๆ โดยเน้นในเรื่องการจัดการประชุม การฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ การโยกย้ายเพื่อเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการจัดแหล่งบริการความรู้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งกล่าวโดยทั่วไปแล้ว การจัดการพัฒนาบุคลากรพยาบาลน่าที่จะประสบผลสำเร็จเพราะสภาอากาศไทยมีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน ได้เปรียบกว่าสถาบันอื่น บุคลากรก็น่าจะปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีประสิทธิภาพ ปัญหาการลาออกหรือขอย้ายหน่วยงานก็น่าจะมีน้อย แต่ในสภาพที่แท้จริงแล้ว พยาบาลของสภาอากาศไทยมีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี เช่น ในปี 2526 มีจำนวนพยาบาลลาออก 32 คน ปี 2527 ลาออก 48 คน และปี 2528 ลาออก 54 คน (แผนกวางแผนและพัฒนาบริการพยาบาลสภาอากาศไทย 2528) นอกจากนี้พยาบาลในสายตาของผู้ร่วมงาน คือ กลุ่มแพทย์ เห็นว่า ความรู้ คุณภาพ และความสนใจในการปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ ควรได้จัดให้มีการพัฒนาโดยการจัดอบรมหรือสัมมนาให้ (รายงานกิจกรรมภาควิชาสูติ นรีวิทยา คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2528 : 78) จากการศึกษาของ มานีย์ อัยเจริญพงศ์ (2528 : 77) พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพยาบาลค่อนข้างต่ำ คิด เป็นร้อยละ 62.97 และผู้ที่ปฏิบัติงานมานานตั้งแต่ 4-20 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในงานต่ำลงด้วย คิด เป็นร้อยละ 68.45 และจากการพิจารณาถึงความต้องการย้ายสถานที่ปฏิบัติมีแนวโน้มสูงขึ้นในแต่ละปี เช่น ปี 2526 ต้องการย้ายจำนวน 85 คน ปี 2527 จำนวน 87 คน และปี 2528 จำนวน 91 คน (แผนก

วางแผนและพัฒนาบริการพยาบาลฯ 2528)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงคิดว่าน่าจะได้มีการวิเคราะห์ถึงปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย เพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการ ข้อมูลนี้จะได้นำไปใช้แก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลสภาวิชาชีพไทย เพื่อคุณภาพและประสิทธิภาพของการให้บริการที่ดีต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของผู้บริหารทางการพยาบาลและการรับรู้ถึงการได้รับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของพยาบาลประจำการ สภาวิชาชีพไทย
2. เพื่อศึกษาถึงการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการ
3. เพื่อศึกษาถึงสัดส่วนจำนวนของผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลประจำการที่มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติกิจกรรม และการได้รับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาล สภาวิชาชีพไทย
4. เพื่อศึกษาความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ระหว่างผู้บริหารทางการพยาบาลกับพยาบาลประจำการ สภาวิชาชีพไทย

สมมุติฐานการวิจัย

จากการศึกษาของ เพ็ญพิศ เล่าเรียนดี (2528 : 96) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติกิจกรรม การนิเทศในด้านการวางแผน การปฏิบัติ และติดตามประเมินผลทางพยาบาล หัวหน้าฝ่าย ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน หมายความว่า เมื่อฝ่ายบริหารจัดการกิจกรรมให้ผู้ปฏิบัติการมีการรับรู้ในกิจกรรมที่จัดให้ นั้น เช่นเดียวกัน และเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะหน่วยงานในสภาวิชาชีพไทย ซึ่งมีแนวทางการจัดการพัฒนาบุคลากรและการปฏิบัติกิจกรรม เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้นจึงขอตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารทางการแพทย์ และพยาบาลประจำการ มีสัดส่วนความถี่การรับรู้ต่อการปฏิบัติกิจกรรม และการได้รับกิจกรรมการพัฒนากุศลกรพยาบาลตรงกัน
2. การรับรู้ปัญหาในการพัฒนากุศลกรพยาบาลสภาวิชาชีพไทยของผู้บริหารทางการแพทย์ และพยาบาลประจำการไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนากุศลกรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย 7 เรื่อง คือ การจัดปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ การนิเทศงาน การศึกษาดูงาน การโยกย้ายและการเลื่อนตำแหน่ง และการจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารทางการแพทย์และพยาบาลประจำการ ผู้บริหารทางการแพทย์ ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้าฝ่ายหรือผู้ตรวจการ หัวหน้าตึก หรือหัวหน้าสถานีกาชาต พยาบาลประจำการได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จ ๗. ศรีราชา และกองบรรเทาทุกข์ ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาคที่มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า 2 ปี

ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยถือว่า พยาบาลประจำการและผู้บริหารทางการแพทย์ตอบแบบสอบถามตามการรับรู้ที่แท้จริงต่อสภาพปัญหาการพัฒนากุศลกรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทยตามสถานการณ์ขณะนั้น

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนากุศลกรพยาบาล (Nurses Personnel development) หมายถึง กิจกรรมเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรพยาบาล เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมดังกล่าวครอบคลุมผลงาน 7 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสนับสนุนเพื่อการศึกษาต่อ การนิเทศงาน การศึกษาดูงาน การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง การจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ

ปัญหาหมายถึง ข้อขัดข้องหรือสิ่งที่ขัดขวางการกระทำใด ๆ ในการพัฒนาบุคลากร
 พยายาม ทั้ง ด้าน คือ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การนิเทศงาน การศึกษา
 ดูงาน การโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง และการจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ เช่น
 การไม่สนับสนุนของผู้บริหารในการจัดฝึกอบรม เป็นต้น

ผู้บริหารทางการพยาบาล หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาพยาบาลในโรงพยาบาล
 จุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จ ฅ.ศรีราชา และกองบรรเทาทุกข์ ได้แก่ หัวหน้าพยาบาล
 ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล หัวหน้าฝ่ายหรือผู้ตรวจการแผนกต่าง ๆ หัวหน้าตึกหรือหัวหน้าสถานีกาชาด
 ต่าง ๆ

บุคลากรพยาบาล หมายถึง พยาบาลประจำการหรือพยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบ
 โรคศิลป์สาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ ซึ่งอาจมีวุฒิการศึกษาในระดับประกาศนียบัตร
 อนุปริญญา หรือปริญญาตรี มีหน้าที่ให้การบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง ภายในหอผู้ป่วยของ
 โรงพยาบาลหรือให้บริการแก่ผู้มารับบริการตามสถานีกาชาด และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้มาแล้ว
 ไม่นต่ำกว่า 2 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะช่วยให้ทราบถึงสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลสภากาชาดไทย
 ตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการ
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูงในการวางแผน เพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร
 พยาบาลสภากาชาดไทย
3. เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องในการจัดการพัฒนาบุคลากรพยาบาล
 สภากาชาดไทยต่อไป เพื่อปรับปรุงสิทธิภาพและมาตรฐานทางวิชาชีพพยาบาล