

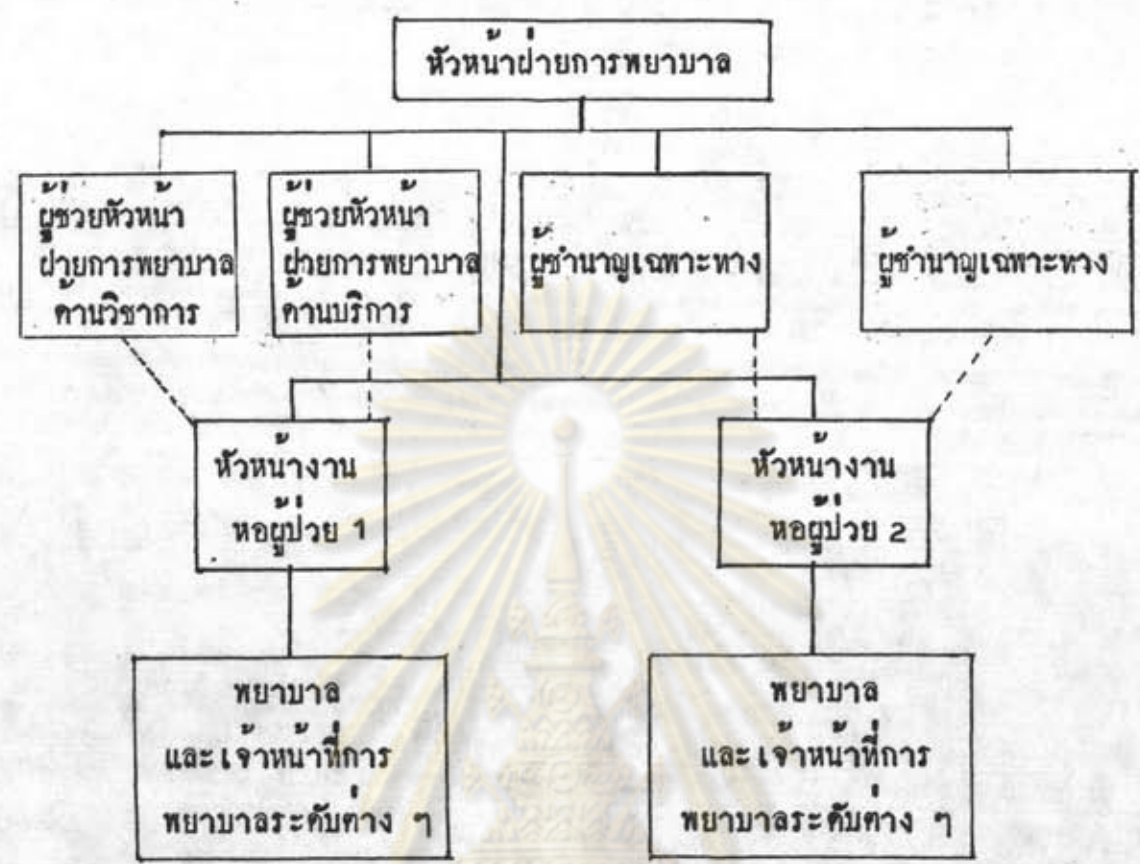


ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่ให้การดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน งานในโรงพยาบาลแบ่งเป็นหลายฝ่าย ฝ่ายการพยาบาลนับเป็นฝ่ายที่สำคัญในการดำเนินงานของโรงพยาบาล เพราะเป็นฝ่ายที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด ในจำนวนบุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาล งานของฝ่ายการพยาบาลประกอบด้วยหอผู้ป่วยประเภทต่าง ๆ หอผู้ป่วยมีหัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน

หัวหน้างานหอผู้ป่วยมีหน้าที่รับผิดชอบงานบริการในหอผู้ป่วย รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ด้วย หัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็นพยาบาลผู้บริหารที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ป่วย และเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารระดับอื่น หัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่ทราบว่า ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง และควรมีวิธีการดำเนินการอย่างไร นอกจากนี้หัวหน้างานหอผู้ป่วยยังเป็นสื่อกลางระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับเจ้าหน้าที่พยาบาลระดับปฏิบัติการ ซึ่งแสดงในผังองค์กรพยาบาล

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จากแผนภาพองค์การพยาบาล จะเห็นว่า หัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็นพยาบาลผู้บริหารระดับต้น ซึ่งรับนโยบายจากฝ่ายการพยาบาล นำไปปฏิบัติในหอผู้ป่วยของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงพยาบาล ดังนั้นการที่บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยจะให้การพยาบาลที่มีคุณภาพหรือไม่ขึ้น หัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่สำคัญมาก

ทว่าความสำคัญของหัวหน้างานหอผู้ป่วยดังกล่าวมาแล้ว การคัดเลือกพยาบาลประจำการ เพื่อเลื่อนไปดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยจึงมีความสำคัญยิ่ง นอกจากนี้สำหรับโรงพยาบาล ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทยนั้น เมื่อเลื่อนพยาบาลประจำการไปดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยแล้ว บุคคลนั้นจะดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยไปตลอด จนกว่าจะเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็นเวลานานมาก หากหัวหน้างานหอผู้ป่วยมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้หอผู้ป่วยนั้นมีความเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงข้าม

หากหัวหน้างานหรือผู้ช่วยไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานย่อมมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของหรือผู้ช่วย ตลอดจนขวัญและกำลังใจของบุคลากรพยาบาลในหรือผู้ช่วยนั้น รวมถึงคุณภาพของการบริการพยาบาลด้วย

โดยทั่วไปแล้วหัวหน้างานหรือผู้ช่วย คือ ผู้ที่เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการมาก่อน การเลื่อนตำแหน่งพยาบาลประจำการไปเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยที่เคยปฏิบัติมานั้น คือ พิจารณาจากพยาบาลประจำการที่มีอาวุโส ซึ่งวิธีการเช่นนี้พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นแตกต่างกับพยาบาลผู้บริหาร (กาญจนา กสันกลิ่น 2522) พยาบาลประจำการมีความเห็นว่า การแต่งตั้งพยาบาลให้มีตำแหน่งสูงขึ้น ควรพิจารณาจากความสามารถมากกว่าระบบอาวุโส (จารุวรรณ เสวกรวรรณ 2518) ซึ่งแตกต่างกับพยาบาลผู้บริหาร หลักเกณฑ์ในการเลื่อนพยาบาลประจำการไปดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันยังไม่ชัดเจนในเรื่องคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อน ตลอดจนวิธีการพิจารณาจากคุณสมบัติอะไรบ้าง ขั้นตอนในการพิจารณาประกอบด้วยอะไรบ้าง ในบางครั้งจึงทำให้พยาบาลประจำการที่ไม่ได้รับการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย มีความรู้สึกว่าการเลื่อนตำแหน่งนี้ไม่มีความยุติธรรม (จารุวรรณ เสวกรวรรณ 2518) และพยาบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนเกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาการเลื่อนตำแหน่งพยาบาลประจำการไปเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยในปัจจุบันยังมีปัญหาในเรื่องการสรรหาและการแต่งตั้ง

การเลื่อนตำแหน่งจากพยาบาลประจำการไปเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ และนับเป็นความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเองด้วย พยาบาลประจำการเป็นผู้ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรง จึงต้องมีทักษะทางการพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญ ในขณะที่หัวหน้างานหรือผู้ช่วยอาจให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยตรงเป็นบางครั้ง แต่หน้าที่สำคัญของหัวหน้างานหรือผู้ช่วย คือ เป็นผู้ดูแลให้บุคลากรภายในหรือผู้ช่วยให้การบริการที่มีคุณภาพแก่ผู้ป่วย ดังนั้นนอกจากหัวหน้างานหรือผู้ช่วยจะต้องมีทักษะทางการพยาบาลแล้ว ยังต้องมีทักษะทางการบริหารด้วย การที่หัวหน้างานหรือผู้ช่วยที่ได้รับการคัดเลือกจะมีทักษะทางการบริหารนั้น กระทำได้โดยการ-

ฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วย (on the job training) และได้รับคำแนะนำให้คำปรึกษาจากหัวหน้างานหรือผู้ช่วยที่เคยปฏิบัติมาก่อน ซึ่งวิธีการฝึกปฏิบัติในตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยเช่นนี้ เป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ และมักจะไม่สมบูรณ์ในกระบวนการเนื่องจากอาจถูกรบกวนจากงานอื่น ๆ ที่เร่งด่วนกว่า (Darling and McGrath 1983 : 32) วิธีการที่จะทำให้หัวหน้างานหรือผู้ช่วยมีความรู้ ทักษะ และทักษะทางการบริหารที่ดีกว่านั้น คือ หัวหน้างานหรือผู้ช่วยควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ได้รับการศึกษาอบรมอย่างมีแบบแผน ดังที่ คูเลย์ และ ฮอบเมน (Dooley and Hauben 1979 : 4-7) ประสบมา เขาทั้งสองกล่าวถึง ประสบการณ์ของตนเอง เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยว่า เขาทั้งสองตั้งใจที่จะเป็นหัวหน้างานหรือผู้ช่วยที่มีประสิทธิภาพ จึงทำการเปลี่ยนแปลงงานในหรือผู้ช่วยหลายประการ แต่ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากยังไม่เข้าใจถึงกระบวนการบริหารงานและเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงที่เพียงพอ นอกจากนั้นเขายังไม่เข้าใจในบทบาทของตนเอง จึงพยายามที่จะแสดงบทบาททั้งของพยาบาลประจำการและพยาบาลผู้บริหาร ซึ่งทำให้เขารู้สึกคับข้องใจมาก ดังนั้นเขาจึงเสนอแนะว่า ผู้บริหารระดับสูงทางการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่นี้ โดยให้มีการเตรียมงานค้ำนี้ อย่างเป็นระบบ ซึ่งสตีเวนส์ (Stevens 1980 : 2025) ก็มีความเห็นเช่นเดียวกันนี้ เขากล่าวว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารทางการพยาบาลที่จะเตรียมพยาบาลผู้บริหารรุ่นต่อไป เพื่อว่าเขาจะเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการใช้เทคนิคทางการบริหารเพื่อให้บริการสุขภาพประสังคมทางการพยาบาล

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาเป็นขั้นตอนนี้เป็นส่วนหนึ่งที่เป็นปัญหาสำคัญ และยังไม่มีการปฏิบัติกันจริงจังในการเตรียมผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้บริหารที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นการเตรียมบุคลากรเพื่อเข้ารับตำแหน่งนักบริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็น การเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งนักบริหารควรกระทำอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยการสรรหาและการพัฒนา (Koontz, et al. 1986 : 295-311) การเตรียมบุคคลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ช่วยมีความสำคัญเช่นเดียวกัน แต่เนื่องจากการเตรียมในปัจจุบันยังไม่ชัดเจน ทั้งในการสรรหาและการพัฒนาจึงได้กล่าว

ในข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยจึงใคร่จะศึกษาถึงความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการสรรหา และการพัฒนาบุคลากรพยาบาล สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการดำเนินการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย และเป็นผลให้มีการยอมรับบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาล สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย
2. เปรียบเทียบความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหาร ของพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง

ปัญหาของการวิจัย

1. ความคาดหวังของพยาบาลผู้บริหาร และพยาบาลประจำการ เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาล สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วยเป็นอย่างไร
2. พยาบาลผู้บริหารกับพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย แตกต่างกันหรือไม่
3. พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ต่างกันหรือไม่

แนวเหตุผลและสมมติฐานในการวิจัย

จากรูรณ เสวกวรรณ (2528 : 58) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลที่มีนักเรียนมาฝึกงานและไม่มีการเรียนมาฝึกงาน มีความพอใจอยู่ในระดับต่ำ ในหัวข้อที่ว่า ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งพยาบาลให้มีตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาจากความ-

สามารถ นอกจากนี้ พยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลมีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำในเรื่อง โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับความสนับสนุน และการส่งเสริมให้ไปศึกษาและดูงาน การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม นั่นคือ พยาบาลมีความต้องการให้แต่งตั้งพยาบาลให้มีตำแหน่งสูงขึ้น โดยพิจารณาความสามารถมากกว่าความอาวุโส และต้องการให้การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งมีความยุติธรรม นั่นคือ มีการพิจารณาโดยอาศัยหลักเกณฑ์และเป็นธรรม

กรองจิต วาทีสาชกกิจ (2522) ศึกษาเรื่อง ความต้องการและความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสภาการพยาบาล พบว่า พยาบาลต้องการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลอยู่ในระดับสูง โดยให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาลว่า การศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาลจะช่วยให้พยาบาลมีความรู้ และทักษะเหมาะสมกับตำแหน่ง ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการมีความคาดหวังสูง เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ป่วย
2. พยาบาลผู้บริหารและพยาบาลประจำการ มีความคาดหวังแตกต่างกัน เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ป่วย
3. พยาบาลผู้บริหารที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในตำแหน่ง มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน
4. พยาบาลประจำการที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในตำแหน่งมีความคาดหวังเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาล สำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ป่วยไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหรือผู้ป่วย เฉพาะด้านการสรรหาและการพัฒนา

2. ตัวอย่างประชากรที่จะศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ หัวหน้าพยาบาลผู้อำนวยการเฉพาะทาง หัวหน้างานหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์หรือโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ชอคกลางเบื้องต้น

ขนาดของโรงพยาบาลที่ตัวอย่างประชากรปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีอิทธิพลต่อความคาดหวัง เกี่ยวกับการ เตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความคาดหวัง (Expectation) หมายถึง ความต้องการ ความรู้สึก ความคิดเห็น เฉพาะตัวของบุคคลที่สนองต่อคำถามในแบบสอบถามฉบับนี้ โดยไม่มีผู้วินิจฉัยว่าถูกหรือผิด

การ เตรียมบุคลากรพยาบาลสำหรับตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย หมายถึง กระบวนการ เลือกสรรและพัฒนาบุคลากรพยาบาลสำหรับ ไปดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

การสรรหา หมายถึง การแสวงหาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ใหม่มาร่างตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย โดยมีขั้นตอนในการสรรหา คือ การกำหนดคุณสมบัติหัวหน้างานหอผู้ป่วย และการประเมินคุณสมบัติของพยาบาลประจำการ เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย

การพัฒนา หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมความรู้ ทักษะให้แก่พยาบาลประจำการที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้างานหอผู้ป่วย การพัฒนากระทำไ้ 3 ระยะ คือ ระยะก่อนดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย ขณะดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย และภายหลังจากหัวหน้างานหอผู้ป่วยปฏิบัติงานแล้วระยะหนึ่ง

ผู้อำนวยการเฉพาะทาง คือ พยาบาลที่เป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านการบริหาร พยาบาล และด้านวิชาการในแผนก อยู่ใต้งบประมาณของหัวหน้าพยาบาล รับผิดชอบ บังคับบัญชาพยาบาลอาวุโส และทำหน้าที่ประสานงานกับผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลฝ่ายวิชาการ ตลอดจนผู้อำนวยการเฉพาะทางของแผนกอื่น ๆ

หัวหน้างานหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารงาน บริการพยาบาล และงานด้านวิชาการระดับหอผู้ป่วย ทำหน้าที่บังคับบัญชาและนิเทศแก่ พยาบาล เจ้าหน้าที่พยาบาล ตลอดจนบุคลากรผู้ช่วยเหลืองานพยาบาลอื่น ๆ เป็นผู้ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ควบคุมดูแล กิจกรรมทั้งปวงที่ดำเนินไปในหอผู้ป่วยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในระดับสูงของฝ่ายการพยาบาลในการคัดเลือก พยาบาลประจำการมาดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย
2. เป็นแนวทางในการจัดเตรียมพยาบาลประจำการในด้านความรู้ ความ สามารถ และทักษะที่จำเป็นในการดำรงตำแหน่งหัวหน้างานหอผู้ป่วย
3. เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงตนเองแก่พยาบาลประจำการ ผู้มุ่งหวังจะเสริมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเองในอนาคต

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย