

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนหรือปัจจัยของการพัฒนาและมนุษย์เป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบซึ่งจะมีผลช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนั้นผู้บริหารองค์การจึงให้ความสำคัญต่อการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทักษะ และความสามารถที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมและจัดการให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงานด้วย (เฉลิม, 2543; ชูชัย, 2544) เพื่อที่จะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่ต้องทำในปัจจุบันและอนาคตอันเป็นการพัฒนาวิชาชีพ หลักการของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป(Human Resource Development[HRD] process or training process) มี 4 ขั้นตอน (Desimone, Werner, & Harris, 2002) คือ 1)การประเมินความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(need assessment phase) ประกอบด้วย การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์และการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ 2)การออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (design phase) ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดโดยหน่วยงานภายในองค์การ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเลือกวิทยากร/สถาบัน การเลือกวิธีการที่ใช้ในพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ และการจัดตารางเวลา/ตารางการอบรม ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกองค์การ ได้แก่ การแจ้งหลักสูตรให้ทราบ และการพิจารณาเลือกหลักสูตร 3)การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (implementation phase) ประกอบด้วย การจัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา การจัดสถานที่และสิ่งแวดล้อม และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ และ 4)การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(evaluation phase) ประกอบด้วย การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร การประเมินตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และการประเมินผลลัพธ์ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพได้มีการใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอนเช่นเดียวกัน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลุ่มของกิจกรรมที่เป็นกระบวนการซึ่งได้วางแผนไว้ล่วงหน้าโดยองค์การหรือหน่วยงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องทำให้องค์การสามารถพัฒนาและเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขององค์การต้องพัฒนาและปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยผ่านการเรียนรู้และพัฒนาการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (ณัฐพันธ์, 2545) สำหรับวิชาชีพพยาบาลการทำให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำให้สมรรถนะของพยาบาลมีความทันสมัยอยู่เสมอยังเป็นประเด็นหลักที่ท้าทายในด้านกำลังคนโดยถือเป็นภารกิจที่จำเป็นต่อการดำรงและเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติการพยาบาล การศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์จึงเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งที่จะทำให้พยาบาลแต่ละคนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะช่วยพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลต่อไป (American Nursing Association [ANA], 1994 cited by Kelly-Thomas, 1998; Hedge, 2002; Mathews, 2000) การสนับสนุนหรือยืนยันแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะเห็นได้จากการที่ประเทศอังกฤษ (UKCC, 1995 cited by Furze & Percy, 1999) กำหนดให้พยาบาลทุกคนที่สำเร็จการศึกษาจะต้องมีการศึกษาอบรมและฝึกปฏิบัติงานภายหลังการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลโดยการศึกษอบรมเป็นเวลา 5 วันภายในระยะเวลา 3 ปี สำหรับประเทศไทย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทางการพยาบาลเริ่มดำเนินการอย่างชัดเจนและจริงจังในปี 2540 โดยสภาการพยาบาลแห่งประเทศไทยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2540 กำหนดให้ผู้ที่ต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ในปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นไป จะต้องมีการสะสมหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ (Continuing Nursing Education Unit [CNEU]) จำนวน 50 หน่วยคะแนนภายในระยะเวลา 5 ปีก่อนที่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะหมดอายุ (สายหยุด, 2546)

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉพาะในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น เช่น ชั้นประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สว่างจิต และพิกุล (2541) ศึกษาความต้องการพัฒนาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลน่าน พบว่า ร้อยละ 72.1 มีความต้องการศึกษาต่อ ร้อยละ 63.3 ต้องการให้กลุ่มงานการพยาบาลจัดกิจกรรมพัฒนาด้านวิชาการโดยการอบรมเพิ่มเติมในด้านการพยาบาลสาขาต่างๆ และร้อยละ 63.3 ต้องการให้จัดการอบรมในโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปาริชาติ อารีวรรณ ปิยวรรณ และ

นงศ์คราญ (2545) ศึกษาความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในการศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการศึกษาและวิจัยทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าพยาบาลร้อยละ 40.8 มีความต้องการศึกษาต่อสาขาการศึกษาและวิจัยทางการพยาบาล ส่วนชั้นออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มีรายงานวิจัยของสิริลักษณ์ และ นวลอนงค์ (2540) ศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ร้อยละ 68.93 ใช้วิธีการพัฒนาตนเองโดยการติดตามข่าวสารทั้งภายในและภายนอกประเทศผ่านทางหนังสือ วิทยุ และโทรทัศน์ ร้อยละ 60.19 ใช้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานแบบกันเอง ร้อยละ 95.15 มีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการโดยการฟังบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ ร้อยละ 60.19 โดยการไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และร้อยละ 34.95 โดยการทำงานวิจัย สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศได้มีรายงานวิจัยของเอลเลตัน และเคอร์รี – สมิธ (Ellerton & Curran – Smith, 2002) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโนวาซีเนีย ประเทศแคนาดา เกี่ยวกับการวางแผนศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย พบว่าร้อยละ 50 มีการวางแผนหรือคิดที่จะกลับไปศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ส่วนโอ 'คอนเนอร์ (O 'Conner, 1979 cited by Furze & Percy, 1999) ศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ทำให้พยาบาลศึกษาต่อเนื่อง คือต้องการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ซึ่งในเรื่องของการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์นั้น เป็นการวางแผนการจัดระบบประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติการพยาบาล โดยมีผลลัพธ์สุดท้ายอยู่ที่การพัฒนาบริการสุขภาพแก่ประชาชน (Alabama Board of Nursing[ABN], 2003)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรพยาบาลดังกล่าว ถือว่าเป็นหนึ่งในกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนควรให้ความสำคัญ เพราะพยาบาลเป็นกำลังคนด้านสุขภาพกลุ่มใหญ่ที่สุดและเป็นกำลังหลักของโรงพยาบาลชุมชนในปัจจุบัน คือรวมกันแล้วเท่ากับร้อยละ 61.7 ของข้าราชการทั้งหมด (อำพล, 2542 อ้างตาม ทศนา, 2543) หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลจึงต้องมีหน้าที่ในการดำเนินการโดยใช้หลักการหรือกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรในการที่จะทำให้พยาบาลในสังกัดของกลุ่มการพยาบาลได้รับการพัฒนาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ตลอดจนมีความสามารถและมีทักษะในการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ผู้ใช้บริการด้านสุขภาพ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาเฉพาะส่วนเป็นบางขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ แต่ยังไม่มีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ทั้งกระบวนการ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงต้องการข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้ภาพของการ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งกระบวนการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ โดยเฉพาะในระดับโรงพยาบาลชุมชนและในมิติของผู้บริหารการพยาบาลระดับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้

คำถามการวิจัย

1. หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ มีการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ในระดับใด
2. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ มีอะไรบ้าง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเดสิมอน และคณะ (Desimone et al., 2002) โดยปรับให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ

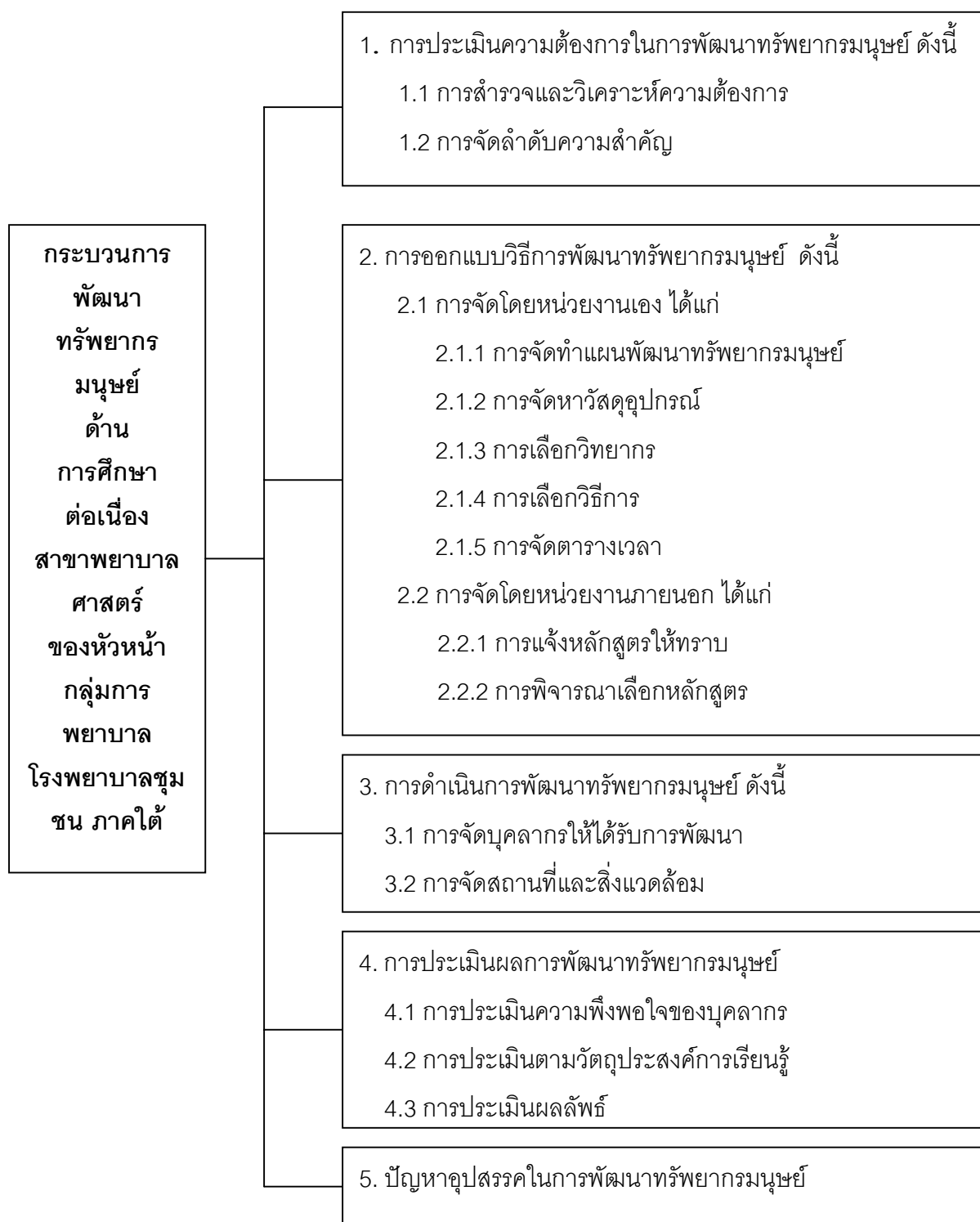
1. การประเมินความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ และการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์
2. การออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดโดยหน่วยงานเอง ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเลือกวิทยากร การเลือกวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาล

ศาสตร์ และการจัดตารางเวลา ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ได้แก่ การแจ้งหลักสูตรให้ทราบ และการพิจารณาเลือกหลักสูตร

3. การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา และการจัดสถานที่และสิ่งแวดล้อมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่อง สาขาพยาบาลศาสตร์

4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร การประเมินตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และการประเมินผลลัพธ์

โดยแสดงเป็นแผนภาพกรอบแนวคิด (ภาพ 1) ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ โดยประยุกต์ใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเดสิมอน และคณะ (Desimone et al., 2002)

นิยามศัพท์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ หมายถึง การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โดยปฏิบัติตามขั้นตอนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ทั้งที่จัดโดยหน่วยงานภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประเมินความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และขั้นประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยประเมินจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของเดสิมอน และคณะ (Desimone et al., 2002) แบ่งระดับการวัดการปฏิบัติเป็น 4 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย และไม่ปฏิบัติ

การศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ หมายถึง กิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางการพยาบาลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งศาสตร์ทั้งที่จัดโดยหน่วยงานภายในและภายนอกองค์การ เช่น การศึกษา การฝึกอบรม การประเมินและทบทวนความรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อสำเร็จรูป การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรหรือวิชาชีพ เป็นต้น

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ โดยศึกษาระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม 2547

ความสำคัญของการวิจัย

1. ด้านการพัฒนาระบบ การวิจัยสามารถสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการณ์และแนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ของพยาบาลในสังกัดกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ รวมทั้งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการขยายความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องของพยาบาลในประเทศไทย
2. ด้านการบริหาร ทำให้ทราบถึงการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยนำข้อมูลดังกล่าวมากำหนดแนวทางในการพัฒนากระบวนการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน/องค์การในภาค
ใต้

3. ด้านการพัฒนากำลังคนสาขาการพยาบาล ทำให้ทราบถึงสถานการณ์ด้านกำลังคน
สาขาพยาบาลในภาคใต้ เพื่อจะได้วางแผนการผลิตและการกระจายกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ