

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลเอกชน เป็นองค์การที่ก่อตั้งขึ้นด้วยเงินทุนของภาคเอกชน ด้วยความมุ่งหมายเพื่อเป็นธุรกิจบริการด้านสุขภาพ มีคณะกรรมการบริษัท หรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน มุ่งเน้นผลประโยชน์เป็นหลัก (บรรลุ ศิริพานิช, 2541 อ้างถึงใน ประสาน ต่างใจ, 2541; อุทัย หิรัญโต, 2531, หน้า 6) จึงทำให้โรงพยาบาลเอกชนต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากมองย้อนเวลากลับไปในช่วงวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ พ.ศ.2540 เป็นต้นมา องค์การธุรกิจจำนวนไม่น้อยที่ได้ผ่านวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจมาได้แบบยากลำบาก และอีกจำนวนหนึ่งที่ไม่อาจพยุ่งสถานะการดำเนินธุรกิจไว้ได้ จนกระทั่งต้องล้มเลิกกิจการหรือถูกควบรวมกิจการไป (อภิชัย ศรีเมือง, 2548, หน้า 42) เช่นเดียวกับธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ จนบางแห่งต้องเลิกกิจการหรือถูกควบรวมกิจการไปเช่นกัน

โรงพยาบาลเอกชนมีแนวโน้มของรายได้ที่ลดลงภายใต้ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ กอปรกับนโยบายภาครัฐที่ให้หลักประกันการรักษาพยาบาลให้กับประชาชน ยิ่งส่งผลให้ โรงพยาบาลเอกชนจำเป็นต้องเลือกกลยุทธ์ ในการบริหารภายใต้วิกฤต ขณะที่โรงพยาบาลภาครัฐ ก็ได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐบาล (สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2548) ซึ่งจำเป็นต้องจำกัดงบประมาณลง โดยจัดสรรงบประมาณด้านการรักษาพยาบาลเป็นค่าใช้จ่ายต่อหัวของประชากร ทำให้ผู้บริหารโรงพยาบาลภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารแบบเดิม ให้สามารถจัดการได้ภายใต้งบประมาณที่จำกัดโดยต้องควบคุมต้นทุนด้านต่าง ๆ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาโรงพยาบาลของรัฐมักไม่ได้คำนึงถึงต้นทุน ส่งผลให้โรงพยาบาลภาครัฐต้องปรับตัวเข้าสู่ระบบวิธีคิดต้นทุนตามแบบธุรกิจภาคเอกชน

จึงเห็นได้ว่า โรงพยาบาลทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างก็ได้รับผลกระทบ ในด้านงบประมาณและรายได้ กอปรกับการพัฒนาการทางด้านสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการรักษาสุขภาพ สิทธิผู้ป่วยและการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวรับความเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งเน้นคุณภาพการรักษาให้มีมาตรฐาน การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของระบบบริหารจัดการ ระบบข้อมูล ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพให้มี

ความพร้อมในการให้บริการทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยี และงานบริการ (สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2548)

ทั้งหมดนี้เป็นความจำเป็นที่โรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชนในฐานะองค์กรธุรกิจบริการทางด้านสุขภาพจะต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหาร เพื่อให้ดำรงอยู่ได้ในยุคของการแข่งขัน โดยต่างมุ่งเน้นในเรื่องของการชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน สร้างองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน มีการใช้กลวิธีอันหลากหลายในการนำเอาทรัพยากรทางกายภาพ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทรัพยากรทางการเงิน เช่น เงินทุน หุ่นยนต์ทำคือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งก็คือบุคลากรขององค์กร มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (อำนาจ วัดจินดา, 2548) โดยในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีค่ามากที่สุด (ซูชัย สมธิโก, 2540, หน้า 1; ฅัญฐพันธ์ เขจรนันท์, 2547, หน้า 14) ในการวัดและประเมินความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลยุทธ์ที่นิยมนำมาใช้มากที่สุดในการบริหารงานท่ามกลางบรรยากาศของการแข่งขันและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กล่าวคือ หากองค์กรต่าง ๆ มีทรัพยากรด้านอื่น ๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารที่ต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน (จำเนียร จวงตระกูล, 2536 อ้างถึงใน ซูชัย สมธิโก, 2540, หน้า 1) บุคลากรจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน เพราะการที่องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมจะต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร แต่พบว่ายังมีผู้จัดการหรือหัวหน้างานจำนวนมากขาดประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรเพราะหัวหน้าเหล่านั้นไม่ได้ตระหนักว่า พนักงานที่ทำงานให้ตนนั้นเป็นทรัพยากรทางด้านธุรกิจ จึงไม่นำเอากฎเกณฑ์ธุรกิจเดียวกันมาบริหารพนักงานเช่นเดียวกับที่ได้ใช้ต่อทรัพยากรอื่น ๆ ทั้งหลาย (ไพนัส, เพอร์ตินันด์ เอฟ., 2536) ซึ่งตามหลักการบริหารงานแล้วหัวหน้างานไม่สามารถที่จะบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่อยู่นอกเหนือกระบวนการบริหารทรัพยากรอื่น ๆ ได้

จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรีบด่วนมากขึ้นไปอีก ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่าสภาพเศรษฐกิจ และการแข่งขันทางการค้าได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากในช่วงประมาณทศวรรษที่ผ่านมา (ซูชัย สมธิโก, 2540, หน้า 2) ปัญหาการลงทุนไม่ใช่เครื่องจักรแต่เป็นการลงทุนในเรื่องคน กลยุทธ์ในการสร้างคนเพื่องานเข้ามา มีบทบาทอย่างยิ่ง ธุรกิจใดที่ใส่ใจต่อการพัฒนาคนย่อมเป็นฝ่ายได้เปรียบคู่แข่ง การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีการจัดและวางแผนไว้อย่างเหมาะสม ยิ่งองค์กรหรือธุรกิจขนาดใหญ่ ความซับซ้อนยิ่งมากขึ้น เพราะบุคลากรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงลงไปถึงผู้ปฏิบัติมีหลายระดับ ความต้องการในการพัฒนาหรือการทำให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น จะต้องมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

ตามงานที่รับผิดชอบหรืองานที่ปฏิบัติ (ฐิระ ประวาลพฤกษ์, 2538, หน้า 2) ดังนั้น บุคลากรในหน่วยงานจึงควรได้รับการศึกษา ฝึกฝน อบรมอย่างสม่ำเสมอ ให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และความต้องการของหน่วยงาน มิฉะนั้นอาจจะปรับเปลี่ยนได้ไม่ทันหรือไม่เหมาะสม (อธิปัตย์ คลีสุนทร, 2547)

สภาพเศรษฐกิจสังคมที่เปลี่ยนไปสู่ยุคของการแข่งขัน ความก้าวหน้าด้านวิทยาการ เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารในยุคโลกาภิวัตน์ ตลอดจนการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพ การบริการ ทำให้วิชาชีพพยาบาลต้องก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลแทบทั้งสิ้น เพราะนอกจากงานบริการ พยาบาลที่กระทำอยู่เดิมแล้ว ยังต้องเพิ่มบทบาทในเรื่องการพัฒนาระบบการบริการให้มีคุณภาพ ส่งผลให้พยาบาลมีความเครียดในการทำงานมากขึ้น ดังที่ เรณา พงษ์เรืองพันธุ์ (2543) ได้ศึกษา เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2539 กับปี พ.ศ. 2542 พบว่าพยาบาลมีความเครียดในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับภาระงาน สูงกว่าเดิม ผู้บริหารการพยาบาลจึงจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการบริหารจัดการสูงมาก (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536 ก) เพราะถึงแม้สภาพเศรษฐกิจและสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปแต่ ผู้ใช้บริการยังคงคาดหวังการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ผู้นำทางการพยาบาลจึงต้องพยายามที่จะจูงใจให้บุคคลในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความมั่นใจยิ่งขึ้น โดยเชื่อในความสามารถของผู้ตามและเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ตาม รวมทั้งทำงานร่วมกับผู้ตาม (วิภาดา คุณาวิกิตกุล, 2539, หน้า 50) ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลจะเป็นผู้นำที่คอยดูแลให้ บุคลากรพยาบาล ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด อย่างน้อยพยาบาลยังมีความรู้สึกว่ามีที่พึ่งที่ชาญฉลาดอย่างผู้บริหารการพยาบาล (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) ผู้บริหารการพยาบาลจึงมีอิทธิพลสำคัญต่อการทำให้พยาบาลร่วมมือร่วมใจและเต็มใจปฏิบัติ เพื่อ สร้างสรรค์งานบริการที่มีคุณภาพ และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร (รัชดา ตันติสารศาสน์, 2544)

มีผู้กล่าวว่า การดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กร “คน” เป็นปัจจัยสำคัญ เพราะแม้ องค์กรจะจัดวางระบบงาน กำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลใน องค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือการทำงานแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร (ฐิระ ประวาลพฤกษ์, 2538, หน้า 1) ซึ่งอุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 109) กล่าวว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำในยุค

อนาคตนั้น จะต้องตระหนักดีว่า “คน” คือ สินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดในองค์การ องค์การที่มีความเจริญรุ่งเรือง มักมีปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญคือ การมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นองค์ประกอบ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543) ซึ่งความเจริญนั้นจะคงอยู่ได้ชั่วระยะเวลาหนึ่ง หากองค์กรนั้น ไม่ได้ “สร้างคน” ขึ้นมาสานต่องานให้มีความต่อเนื่อง ก็จะทำให้ความเจริญขององค์กรนั้น ๆ ไม่ยั่งยืน และต้องประสบความล้มเหลวในที่สุด หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อการที่จะฝึกอบรม สอนงานให้ลูกน้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ในเบื้องต้นได้เป็นอย่างดี ทั้งยังมีความรับผิดชอบที่จะพัฒนาศักยภาพของลูกน้องให้สูงขึ้นกว่าเดิมอีกด้วย (มนูญ วงศ์นารี, 2540) ดังนั้นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการที่จะพัฒนาองค์การให้มีรากฐานที่มั่นคงยั่งยืนต่อไป คือหัวหน้างาน ซึ่งหัวหน้างานที่ดีควรให้ความสำคัญกับ “การสร้างคน” หรือ “พัฒนามนุคลากร” ในองค์การ

ในส่วนของการพยาบาลนั้น ผู้ที่จะสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในด้าน การพยาบาล ก็คือ ผู้บังคับบัญชาในฝ่ายการพยาบาลหรือในระดับหอผู้ป่วยก็คือ “หัวหน้าหอผู้ป่วย” ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดนโยบายของผู้บริหารองค์การสู่การปฏิบัติ เป็นผู้บริหารที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการมากที่สุด ทั้งยังเป็นผู้นำในด้านการปฏิบัติ ซึ่งงานการพยาบาลจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำระดับต้น โดยการสร้างวิธีการและกลยุทธ์ ให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรสุขภาพ ความสำเร็จและความล้มเหลวเกิดขึ้นได้ ณ จุดนี้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2534) นอกจากนี้งานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่สามารถควบคุมดูแลได้ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องเลือกใช้การบริหารงาน การบริหารบุคคลที่เหมาะสม เพื่อจะสามารถดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่และมีระบบกลไกการบริหารที่ซับซ้อน

จากการศึกษาของปรารธนา หมี่แสน (2542) เรื่องการเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพ พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกพบว่า ด้านระบบงานอยู่ในระดับมาก การศึกษา ฝึกอบรม พัฒนามนุคลากร และความสุขสมบูรณ์และความพึงพอใจของพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าประสบการณ์และเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีผลต่อการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนามนุคลากรทางการพยาบาล (สุติมา ศรีเอี่ยม, 2532)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประสบการณ์การพัฒนานุเคราะห์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 500 เตียงที่ได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล เนื่องจากเป็นองค์กรเอกชนขนาดใหญ่ซึ่งสามารถพัฒนาการบริการจนได้รับการรับรองคุณภาพ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า ความรู้ที่มีอยู่ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เป็นความรู้ในเชิงทฤษฎี ในขณะที่ความรู้ที่มาจากบริบทของผู้ปฏิบัติโดยตรงคือหัวหน้าหอผู้ป่วยยังมีน้อย การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพเกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาในต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความหมายและวิธีการในการพัฒนานุเคราะห์ตามประสบการณ์การพัฒนานุเคราะห์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในบริบทของสังคมไทย วิธีการได้มาซึ่งข้อมูลดังกล่าว จำเป็นต้องทำการศึกษาอย่างถูกต้อง ทั้งจากบุคคลและวิธีการ ผู้วิจัยเห็นว่า วิธีการที่จะสามารถศึกษาประสบการณ์การพัฒนานุเคราะห์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเอกชนจำเป็นต้องใช้ เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพราะเป็นวิธีที่ผู้วิจัยต้องมีการศึกษาประสบการณ์ของบุคคลผ่านมุมมองหรือคำบอกเล่าของบุคคลผู้เป็นเจ้าของประสบการณ์เอง (Streubert & Carpenter, 1995) เพื่อต้องการทราบว่าในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลที่แท้จริงแล้วบุคคลนั้น ๆ รับรู้และให้ความหมาย (Meaning) กับประสบการณ์ที่เขากระทำนั้นมีอะไรบ้าง (Jasper, 1993; Lo Bion-Wood & Haber, 1994; Streubert & Carpenter, 1995) ซึ่งจะทำให้ทราบว่าบุคคลมีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมอะไร มีความคิด ความรู้สึกอย่างไรต่อบุคคล เหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ภายใต้บริบทหรือสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวบุคคลนั้น ๆ (May, n.d. cited in Munhall & Oiler, 1986, p. 89) การนำวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพมาใช้อย่างนี้จึงสอดคล้องกับที่ผู้วิจัยต้องการทราบว่า ในบริบทของการบริหารบุคลากรในแต่ละวันของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์อย่างไรบ้าง ซึ่งจะทำให้ผู้วิจัยทราบว่าในการบริหารบุคลากรนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงการพัฒนานุเคราะห์ด้วยวิธีอะไรบ้าง และแสดงออกมาอย่างไร เพราะอะไรจึงแสดงการกระทำเช่นนั้น

ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยที่ได้จะทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่ช่วยอธิบายประสบการณ์การพัฒนานุเคราะห์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีความชัดเจน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถนำข้อมูลหรือข้อเท็จจริงดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานุเคราะห์พยาบาลให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อพัฒนาการพัฒนานุเคราะห์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาประสบการณ์การพัฒนานุเคราะห์ในหน่วยงาน ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอ

ผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 500 เตียง เขตกรุงเทพมหานคร ในประเด็นต่อไปนี้

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามประสบการณ์การบริหารบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเอกชนขนาด 500 เตียง เขตกรุงเทพมหานคร
2. บรรยายวิธีการพัฒนาบุคลากรจากประสบการณ์การพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสบการณ์การพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาในหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ขนาด 500 เตียงขึ้นไป เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Participant) และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เป็นวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2545 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2546

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร และวิธีการที่ใช้พัฒนาบุคลากรตามการรับรู้จากประสบการณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการบริหาร
 - 1.1 ผู้บริหารทางพยาบาลสามารถใช้ผลการวิจัย เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้บริหารที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา
2. ด้านการศึกษา
 - 2.1 ผลที่ได้จากการวิจัย จะสามารถนำมาใช้ประกอบการเรียนการสอนของนักศึกษาพยาบาลในเรื่องการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรบุคลากรที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหาร เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

3. ด้านการวิจัย

เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับนักวิจัย เพื่อทำการศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากร

นิยามศัพท์ในการวิจัย

ประสบการณ์การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การรับรู้ของหัวหน้าผู้ป่วยเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ที่เป็นการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลในสังกัด

โรงพยาบาลเอกชน หมายถึง โรงพยาบาลที่เป็นองค์กรที่ก่อตั้งขึ้นด้วยเงินทุนของภาคเอกชน บริหารงานโดยคณะบุคคล มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป ในที่นี้เป็นโรงพยาบาล 2 แห่งที่ได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการให้บริการตรวจรักษาประชาชนโดยทั่วไปและเฉพาะสาขา รวมทั้งให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วย

หัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยใน ของโรงพยาบาลเอกชนขนาด 500 เตียงขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้รับการรับรองระบบคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการบริการพยาบาล การบริหารการพยาบาล และงานด้านวิชาการ โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนี้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลประจำแผนกหอผู้ป่วย ณ โรงพยาบาลเอกชนขนาด 500 เตียงขึ้นไป เขตกรุงเทพมหานคร และเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล

การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) หมายถึง การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเป็นผู้ให้ข้อมูลรายแรก โดยเลือกพยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากรมาเป็นระยะเวลานานกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยรายอื่น ๆ ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับข้อมูลจากคำบอกเล่าของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาการให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามประสบการณ์การบริหารบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มากที่สุด รวมทั้งเป็นผู้ที่แสดงความยินดีเข้าร่วมการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) หมายถึง การคัดเลือกหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผู้ให้ข้อมูลรายที่สองหรือรายต่อ ๆ ไปนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์หรือข้อสรุปที่ได้รับจากการอุปนัยข้อมูลซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามมุมมองหรือการบอกเล่าประสบการณ์ในการบริหารบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยในรายก่อน ๆ ซึ่งข้อสรุปนี้อาจเหมือนหรือแตกต่างจากแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาบุคลากรตามมุมมอง หรือการศึกษาของคนอื่น ๆ ที่ผ่านมาก็เป็นได้ การเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎีนี้จะสิ้นสุดเมื่อข้อมูลมีความอิ่มตัวเชิงทฤษฎี ดังนั้นจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการนับจำนวนของผู้ให้ข้อมูล

ปรากฏการณ์ หมายถึง ข้อสรุป หรือความคิดรวบยอดของการให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามมุมมองของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึก เหตุการณ์ พฤติกรรมที่หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงออกในการพัฒนาบุคลากรและเป็นข้อสรุป หรือความคิดรวบยอดที่เกิดขึ้นจากการอุปนัยข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ความอิ่มตัวเชิงทฤษฎี (Theoretical Saturation) หมายถึง สภาวะที่ข้อสรุปเกี่ยวกับการให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรและวิธีการพัฒนาบุคลากรจากมุมมองของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน ทุกข้อสรุปที่ค้นพบได้รับการอธิบายอย่างครบถ้วน รวมทั้งไม่มีข้อมูลใหม่หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการให้ความหมายและวิธีการในการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกิดขึ้นอีก

ฐานแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แนวคิดการบริหารบุคลากรทางการพยาบาล (Nursing Personnel Management) เป็นแนวคิดหลัก และใช้แนวคิดการพัฒนาบุคลากร (Staff Development) อย่างกว้าง ๆ สำหรับเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลอันจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ตรงตามความหมายของผู้ให้ข้อมูลเอง