

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาชีวประวัติ แนวความคิด และการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล ของ รงศาสตราจารย์ ปราณีต สวัสดิรักษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุม หัวข้อต่างๆ ตามลำดับดังนี้ องค์การและการพัฒนาองค์การ องค์การพยาบาล การพัฒนาฝ่ายบริการ พยาบาล ประโยชน์ของการศึกษาชีวประวัติ แนวความคิด ของผู้บริหารการพยาบาลต่อการพัฒนาฝ่าย บริการพยาบาล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์การ และการพัฒนาองค์การ

องค์การ (organization)

ลิทเทอเรเจอร์ (Litterer อ้างใน พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2518) ได้อธิบายความหมายของ องค์การไว้ว่าเป็นการรวมของกลุ่มคน และทรัพยากร เพื่อประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และจะต้องมีปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญขององค์การ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความตั้งใจจริงของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งวิธีการที่เจ้าหน้าที่ใช้ในการ จัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

องค์การ หมายถึง การที่บุคคลร่วมกันจัดกิจกรรมขึ้นในรูปของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ (ศิริอร จันทรหัตถ์, 2534) ส่วนธงชัย สันติวงษ์ (2535) กล่าวไว้ว่า องค์การมีความหมายดังนี้

1. เป็นกลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. มีการรวมตัวกันเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่มที่มีการ รวบรวมทรัพยากร และความพยายามของทุกฝ่ายมาดำเนินการร่วมกัน
3. มุ่งที่จะดำเนินการให้บรรลุถึงผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น ส่วนโสภณ ปาภพจน์ (2521) ได้อธิบายความหมายขององค์การไว้ว่าเป็นระบบซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย หรือตัวแปรต่างๆ ได้แก่ระบบย่อยเกี่ยวกับเป้าหมายงาน เทคโนโลยี คน และสังคม โครงสร้าง และสิ่งแวดล้อมภายนอก

สรุป องค์การหมายถึงกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมตัวกันเพื่อร่วมมือกันประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการที่เป็นส่วนสำคัญขององค์การ

การพัฒนาองค์การ (organization development)

อัลแดค และสเทิน (Aldac & Steam, 1987) ได้นิยามไว้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การ

กานอง และกานอง (Ganong & Ganong, 1980) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การ เป็นการสร้างบรรยากาศในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้เจริญก้าวหน้าโดยใช้บุคลากร และแหล่งทรัพยากรที่มีอยู่พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพ

เบนนิส (Bennis อ้างใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การเป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นกลยุทธ์ทางการศึกษาที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และโครงสร้างขององค์การ เพื่อที่จะให้องค์การนั้นสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สรุป การพัฒนาองค์การ หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การโดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง บุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ เพื่อที่จะให้องค์การนั้นสามารถปรับตัวดำเนินงานอยู่ในสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์การ

เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์การแพทย์และระบบสาธารณสุข การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารขององค์การ ทั้งนี้เพราะองค์การจะบรรลุความสำเร็จได้ถ้าผู้บริหารมองเห็น ความจำเป็นของการปรับตัว และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรงที่มุ่งพยายามให้มีการปรับปรุงพัฒนา การดำเนินงานขององค์การให้ได้ผลดีตลอดเวลา และการที่ผู้บริหารจะสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้แท้จริงนั้นผู้บริหารอาจต้องใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกให้ผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2534)

ภาวะผู้นำของบุคคลนั้นจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาในการจูงใจคน หรือความมีอำนาจเหนือบุคคลกลุ่มนั้นจะมีมากหรือน้อยเพียงใดผู้นำที่ดีจะต้องทำหน้าที่ในการบริหาร การในความรักใคร่ชอบของบุคคลกลุ่มนั้นให้เป็นไปด้วยดี ดังนั้น ถ้าผู้บริหารขององค์การหาก มีภาวะผู้นำที่ดีย่อมจะพัฒนาเป็นผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพยิ่ง และจะมีผลให้กิจการงานในความรับผิดชอบ มีความเจริญก้าวหน้าไปได้เป็นอย่างดี (สมพันธ์ หิญชีระนันท์, 2529)

ดังนั้น ในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ที่ดี มองเห็นการณ์ไกลมุ่งถึงอนาคตสามารถวางแผน และคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อรองรับความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองหาวิธีการปรับปรุงงาน พัฒนาการงานให้ มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่เป็นนักพัฒนาโดยแท้จริง (ศิริวรรณ ศิริอารยา, 2530)

ทฤษฎีการพัฒนาองค์การ (organization development theory)

ในการศึกษาทฤษฎีพัฒนาองค์การนั้น เป็นการวิเคราะห์ปัญหาองค์การ โดยมุ่งเน้นที่จะ เปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรม ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มภายในองค์การ ความเกี่ยวข้องกันระหว่างคนและระบบที่เป็นทางการ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ โดยทั่วไปแล้วองค์การจะนำทฤษฎีพัฒนาองค์การเข้ามา พัฒนาองค์การเมื่อมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การ และพฤติกรรมของคน (ติน ปรัชญพฤทธิ, 2527)

ผู้บริหาร เป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญในการวางแผนเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การให้ เหมาะสม แนวคิดในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การนั้น กรีนอร์ (Greiner อ้าง ในจำนงค์ บุญชู, 2531) ได้เสนอแนวทางไว้ 3 แนวทาง คือ แนวทางที่ผู้บริหารระดับสูงมอบหมาย อำนาจหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลงองค์การไว้กับตนเพียงอย่างเดียว แนวทางที่ผู้บริหารระดับสูงมอบ หมายอำนาจหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลง องค์การให้แก่กลุ่มผู้ได้บังคับบัญชากลุ่มต่าง ๆ ดำเนินการได้ อย่างเต็มที่ และสุดท้ายคือแนวทางที่ผู้บริหารระดับสูงและกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชาระดับล่าง ต่าง ช่วยเหลือร่วมมือกันในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การตามส่วนแห่งความรับผิดชอบที่ได้ตกลงกัน กรีนอร์ ได้อธิบายให้เห็นว่าแนวทางสุดท้ายเป็นแนวทางที่ช่วยให้การเปลี่ยนแปลงองค์การดำเนินไป อย่างเป็นผลสำเร็จที่สุด คือยังผลให้การเปลี่ยนแปลงองค์การถูกต่อต้านน้อยที่สุดกับได้รับความร่วมมือ และการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องอย่างดีที่สุด

หลักการพัฒนางานองค์กร

ก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนางานองค์กรให้บรรลุผลในการดำเนินงานนั้นผู้บริหารองค์กรควรจะได้ทราบหลักการพัฒนางานองค์กร ซึ่งจะเป็แนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการพัฒนางานองค์กรได้

ไอแวนวิช และแมททีสัน (Ivancevich & Matteson, 1990) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนางานองค์กร มี 3 ด้านดังนี้

1. การพัฒนาโครงสร้าง เป็นการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของงานที่เป็นแบบแผน และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ วิธีการเปลี่ยนแปลงใช้การบริหารโดยมุ่งวัตถุประสงค์
2. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เป็นการเปลี่ยนแปลงบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่องาน และองค์กรโดยใช้วิธีการฝึกอบรม ทั้งในขณะปฏิบัติงานและภายหลังการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล และกลุ่มในองค์กร ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลคนเดียว ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม หรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มจะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ และกระบวนการรับรู้ที่มีผลรบกวนต่อประสิทธิภาพ หน้าที่ขององค์กร วิธีการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ได้แก่ การสร้างกลุ่มผู้ทำงาน การใช้ตารางการบริหารและการฝึกความไวต่อการรับรู้

มาร์กูลีส และอดัม (Margulies & Adam, 1982) ได้นำแนวคิดในการ วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์มาเป็นพื้นฐานในการพัฒนางานองค์กรสุขภาพดังนี้

1. มีการกำหนดปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์การบริหารงานขององค์กรร่วมกัน
2. การออกแบบโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและสังคม
3. การเปลี่ยนแปลงกระบวนการของการบริหาร ในเรื่องการติดต่อสื่อสาร การควบคุมงาน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ระบบการให้รางวัล การจัดการต่อข้อขัดแย้ง เป็นต้น
4. บุคลากร ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2534) กล่าวถึงหลักการพัฒนางานองค์กร ซึ่งสรุปได้ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาโครงสร้างทางการบริหาร เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการบริหาร โดยมีหลักการซึ่งประกอบด้วย การแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบให้แก่บุคคลกระทำกับการสอดคล้องประสานหน้าที่ความรับผิดชอบที่แบ่งแยกไปแล้วนั้นให้มีการประสานงานและความกลมกลืน โดยทั่วไปโครงสร้างทางการบริหารแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ โครงสร้างทางการบริหารซึ่งมีหัวหน้าที่มีอำนาจสูงสุดเพียงคนเดียว มีหัวหน้าที่มีอำนาจสูงสุดหลายคน ผู้บังคับบัญชาเป็นหัวหน้าแต่ในทางนิตินัย ส่วนลูกน้องเป็นผู้บังคับบัญชาในทางพฤตินัย และรูปแบบสุดท้ายคือรูปแบบทั้ง 3 แบบ อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน ส่วนจะเลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับกาลเทศะและงานแต่ละประเภท

2. การพัฒนากระบวนการบริหาร มุ่งที่จะจัดจุดจุดต้นของการไหลของงานการย่นระยะเวลาเดินทางของงานและการทำงานให้ง่ายเข้า ทั้งนี้เพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์กรที่จะสนองตอบเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ การพัฒนากระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาโครงสร้างทางการบริหารและเทคโนโลยี กล่าวคือ หากองค์กรตัดสินใจเลือกใช้รูปแบบโครงสร้างทางการบริหารรูปแบบใด และเทคโนโลยีแบบใด กระบวนการบริหารก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

3. การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของบุคลากร เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกคนทุกระดับในองค์การควรตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของบุคลากร พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนา เน้นการวางแผนไว้วางหน้าอย่างมีทิศทาง เน้นความทันสมัย และเน้นการประดิษฐ์คิดค้น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารจะพัฒนาพฤติกรรมเหล่านั้นได้มากน้อยเพียงใดในอันที่จะทำให้องค์การและบุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายการบริหาร ซึ่ง เฟรด ปีเตอร์สัน (Fred Peterson อ้างใน ดิน ปรัชญพฤทธิ์, 2534) มีแนวคิดว่าการบริหารการพัฒนาที่ดีนั้นควรมีพฤติกรรมที่สนใจข้อเท็จจริงและแสวงหาความจริง สามารถนำเอาทฤษฎีมาประยุกต์อย่างเหมาะสมในทางปฏิบัติ มีความคงเส้นคงวาและทันสมัย ตลอดจนสามารถทดสอบการตัดสินใจที่ผิดพลาดในอดีต และแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไปได้

ส่วนมณูญ วงศ์นารี (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การนั้นจะมุ่งเน้นแนวคิดในรูปของระบบ (system approach) การที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์การให้เกิดผลอย่างสูงสุด ต้องมุ่งพัฒนาทั่วทั้งองค์การ มิใช่จะมุ่งพัฒนาในระบบใดระบบหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น เพื่อความสัมฤทธิ์ผลในการดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การได้ ซึ่งระบบในองค์การประกอบด้วย 4 ระบบ ดังนี้ (มณูญ วงศ์นารี, ม.ป.ป.)

1. ระบบทางบริหาร หรือระบบโครงสร้าง กระบวนการ ซึ่งเป็นระบบที่เกี่ยวกับเรื่องของวัตถุประสงค์ นโยบาย การจัดแบ่งหน่วยงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างงานกับคน ตลอดจนบทบาทของคนที่ปฏิบัติ เรื่องของการบริหารค่าจ้างเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การรายงาน การตัดสินใจ และการงบประมาณ เป็นต้น

2. ระบบทางวิชาการ ซึ่งเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องวิชาการ เทคนิค วิธีปฏิบัติงาน และความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ต้องใช้อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร เครื่องใช้ วัสดุสิ่งของ เป็นต้น

3. ระบบทางสังคม เป็นระบบที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของมนุษย์หรือคนในเรื่องของความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความคาดหวังทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรมของคน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายใน และวัฒนธรรมบรรทัดฐาน หรือมาตรฐานความประพฤติของกลุ่มคนภายในสังคมองค์การนั้นๆ

4. ระบบทางการงาน หรือระบบกิจกรรมการงาน เป็นเรื่องของกิจกรรมการงานที่หน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ต้องการทำให้สำเร็จ เช่น กิจกรรมการงานทางด้านผลผลิตและหรือบริการอันมีอยู่มากมายภายในสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาองค์การมี 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้าง เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้าง กระบวนการขององค์การ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกำหนดนโยบาย ปรัชญา วัตถุประสงค์ การจัดโครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ นอกจากนี้เป็นเรื่องของกลยุทธ์การบริหารงาน การบริหารค่าจ้างเงินเดือน การรายงาน การควบคุมงานการตัดสินใจ ระบบการให้รางวัล การติดต่อสื่อสาร การจัดการข้อขัดแย้ง เป็นต้น

2. บุคลากร เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของมนุษย์หรือคนในองค์การ โดยพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร การพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์การ ตลอดจนการพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์การ

3. งบประมาณ เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณที่ประกอบด้วย การวางแผนและการควบคุมการใช้จ่ายเงินในองค์การ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ขององค์การ

4. วัสดุครุภัณฑ์ เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเทคนิค กรรมวิธีในการปฏิบัติงาน และเทคนิควิชาการความรู้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม

กระบวนการของการพัฒนาองค์การ

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาองค์การมีสภาพเป็นการดำเนินงานตามแผนที่เป็นลำดับขั้นตอน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการของการพัฒนาองค์การ ซึ่งในทุกขั้นตอนของการ

ปฏิบัติมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการของการพัฒนาองค์การมีความสำคัญในการเสริมประสิทธิภาพของการพัฒนาองค์การในทุกสถานการณ์ ซึ่ง แอลแดค และสเทิร์น (Aldac & Stearn, 1987) ได้กล่าวถึงกระบวนการของการพัฒนาองค์การไว้ดังนี้

1. การค้นหาความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลง (identify a need for change) เป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนาองค์การ โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยดูจากผลงานและความพึงพอใจที่ลดลง นอกจากนี้ศึกษาสถานการณ์เหล่านั้นว่าเกิดขึ้นในระยะเวลาอันสั้นหรือระยะยาว ทั้งนี้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การและบุคลากร ถ้าผลกระทบเกิดขึ้นในระยะยาว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องศึกษาถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

2. การวางแผนการดำเนินงาน (action planning) เป็นขั้นเตรียมและเลือกกลยุทธ์เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ กลยุทธ์ที่ใช้ ได้แก่ การวินิจฉัยความต้องการการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน การสำรวจข้อมูลจากสมาชิกเกี่ยวกับทัศนคติ การรับรู้ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ การฝึกอบรมทักษะการบริหารบุคลากร การจัดหน่วยประสานงาน และการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยต่างๆ ในองค์การ และเทคนิคการให้คำปรึกษาของผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

3. การปฏิบัติการให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้ (implementing) เป็นการดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้แก้ปัญหาในองค์การ ได้แก่กระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน การวางแผนเอาชนะต่อการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

4. การประเมินผลของกระบวนการเปลี่ยนแปลง (evaluation of change process) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาองค์การเพื่อเป็นการประเมินผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และทำให้ทราบว่าปัญหาภายในองค์การได้แก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นแล้วหรือไม่ วิธีการประเมินผลทำได้โดยการสังเกตเปรียบเทียบก่อนและหลังโปรแกรมการเปลี่ยนแปลง

การพัฒนาองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์การ ทั้งนี้เพราะองค์การต้องปรับตัว เพื่อทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์การ โดยต้องมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์การ ทั้งด้านโครงสร้างการบริหารงาน วิธีการพัฒนา และบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์การ และควรดำเนินการอย่างมีแผนและมีขั้นตอนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ ซึ่งจะทำการพัฒนาองค์การบรรลุเป้าหมายได้

องค์การพยาบาล

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2518) ได้ให้ความหมายขององค์การพยาบาล คือการรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่าง ๆ รวมทั้งแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อที่จะประกอบกิจกรรม ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2521) ได้อธิบายความหมายขององค์การพยาบาลไว้ว่า เป็นการรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติต่อผู้ป่วย และผู้ที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และคงไว้ซึ่งสุขภาพและอนามัยอันดีของประชาชน ทั้งนี้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารอื่น ๆ ที่จำเป็นด้วย

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534) กล่าวว่า องค์การพยาบาล เป็นการรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆ เพื่อให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากรการบริหารต่าง ๆ

ดักลาส (Douglass, 1992) ได้กล่าวว่า องค์การพยาบาลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของสังคม มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ ให้การดูแลสุขภาพ โดยมีการแบ่งงานกันทำเป็นกลุ่มและบุคคล ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือกันและการผสมผสานความรู้ในเรื่องการประสานงานการจัดการบุคลากร และแหล่งทรัพยากรให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

องค์การพยาบาล มีชื่อเรียกต่าง ๆ ในแต่ละองค์กร เช่น ฝ่ายบริการพยาบาล แผนกพยาบาล หรือฝ่ายการพยาบาล เป็นต้น

สรุป องค์การพยาบาล หมายถึง การรวมกลุ่มของพยาบาลในระดับต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายในการดูแลสุขภาพของผู้รับบริการ ครอบครัว ชุมชน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ตลอดจนให้แหล่งทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

การพัฒนาองค์การพยาบาล

การพัฒนาองค์การพยาบาลหรือฝ่ายบริการพยาบาล มีความสำคัญอย่างมากต่อวิชาชีพการพยาบาล ทั้งนี้เนื่องจากในระยะสามสิบปีที่ผ่านมาสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข องค์การพยาบาลย่อมได้รับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ฝ่ายบริการพยาบาลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ดังกล่าวคือให้การบริการพยาบาลมีประสิทธิภาพ และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ผู้ให้บริการพยาบาลอันได้แก่บุคลากรทางการพยาบาลระดับต่างๆ

สามารถทำงานอย่างมีความสุข และฝ่ายบริการพยาบาลมีความพร้อมในการเป็นสถานที่ให้การศึกษา ภาควิชาปฏิบัติแก่แพทย์และพยาบาลอย่างดีที่สุด

ฝ่ายบริการพยาบาล คือ องค์การพยาบาลที่เป็นองค์การขนาดใหญ่ มีบุคลากรหลายระดับ ซึ่งทำหน้าที่จัดดำเนินงานให้เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลทุกระดับ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตาม วัตถุประสงค์ งานเหล่านี้คือ การบริการพยาบาล ซึ่งหมายถึง บริการที่เป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ของ บุคลากร พยาบาลทุกระดับ ทำหน้าที่ในการทำงานร่วมกับสมาชิกในทีมสุขภาพอื่นๆ เพื่อ ร่วมกันให้การดูแลรักษาผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2518) โดยมีหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดที่จะทำหน้าที่ผู้รับผิดชอบต่อการดำเนินงานให้ บรรลุตามเป้าหมายของฝ่ายบริการพยาบาล

ความหมายของการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล

เป็นการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการบริการพยาบาลทั้งในด้านโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพในทุกๆ ด้านมากกว่าเดิม การพัฒนาฝ่าย บริการพยาบาลจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลเป็นสำคัญที่มี ความรู้ ความสามารถในการบริหารพยาบาล การบริหารการพยาบาลการปฏิบัติการพยาบาลและ ความรู้ทั่วไป สำหรับผู้บริหารอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (vision) ซึ่งสามารถ คาดหมายถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสังคมและในองค์การ สามารถกำหนดหลักการและ นโยบายการพัฒนา ตลอดจนดำเนินการต่างๆ ตามหลักการและนโยบายดังกล่าวให้บรรลุผล จนฝ่าย บริการพยาบาลสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลจะดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น หัวหน้าฝ่าย บริการพยาบาลจะต้องพิจารณาฝ่ายบริการพยาบาลให้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพราะฝ่ายบริการพยาบาล เป็นองค์การขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยระบบของสังคมมนุษย์ ระบบสภาพแวดล้อมภายนอก และ ระบบความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในที่แยกกันมิได้ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในระบบใดระบบหนึ่งก็ย่อม เป็นผลทำให้การเปลี่ยนแปลงในระบบอื่นตามมาเสมอ ดังนั้นในการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล จึงมุ่ง พิจารณาพัฒนาทั้งระบบขององค์การให้สอดคล้องกลมกลืนกันเป็นอย่างดีทุกระบบ และทั้งต่อสภาพ แวดล้อมภายนอกขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไป

เนื่องจากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลยังไม่มีทฤษฎี หรือแนวพินิจ (approach) ที่ชัดเจนแน่นอน ผู้วิจัยจึงประยุกต์ แนวพินิจตามทฤษฎีระบบ (system theory approach) เข้ามาใช้ในการศึกษาการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์ได้อย่างครอบคลุม การนำแนวพินิจของทฤษฎีระบบเข้ามาประยุกต์ใช้นั้นมีองค์ประกอบที่

สำคัญ 3 ประการคือ ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลงาน

1. ปัจจัยเบื้องต้น (input) ประกอบด้วย โครงสร้าง และทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน ขององค์การ อันได้แก่ บุคลากร วัสดุครุภัณฑ์ และงบประมาณ โดยเฉพาะทรัพยากรมีความสำคัญ ต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

1.1 โครงสร้าง เป็นการพัฒนาโครงสร้างของฝ่ายบริการพยาบาล ได้แก่การจัดระบบ งานของฝ่ายบริการพยาบาลให้สอดคล้องกับปรัชญา นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของฝ่าย บริการพยาบาล การจัดระบบงาน เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมการบริการพยาบาล โดยการนำเอาส่วน ประกอบต่าง ๆ มาจัดความสัมพันธ์กันอย่างมีระบบ เพื่อให้สามารถให้การพยาบาลได้อย่างมี ประสิทธิภาพ กิจกรรมที่พัฒนาได้แก่ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างแล้วจัดทำแผนภูมิโครงสร้างของฝ่าย บริการพยาบาลให้ชัดเจน เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน กำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ของแต่ละ ฝ่ายให้เหมาะสมแล้ว จัดทำแบบพรรณนาลักษณะงาน เพื่อจัดแบ่งงานและมอบหมายงาน อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลกับ ผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ นอกจากนี้ยังพัฒนาในด้านการบริหารค่าจ้างเงินเดือนการรายงาน การ ติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การควบคุมงาน ระบบการให้รางวัล การจัดการต่อข้อขัดแย้ง เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.2 บุคลากร บุคลากรทางการพยาบาล มีความสำคัญต่อคุณภาพการบริการพยาบาล ทั้งนี้เพราะงานบริการพยาบาลจะสำเร็จได้ดีหรือไม่ เพียงไร ขึ้นอยู่กับการร่วมมือของบุคลากรแต่ละคน ในหน่วยงาน หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการบริหารบุคลากรของตน ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำกระบวนการบริหารบุคลากรทางการพยาบาลเข้ามาใช้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาบุคลากรให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งมีขั้นตอนตั้งแต่ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การจัดตารางเวลาการปฏิบัติงาน การ ประเมินผลบุคลากร และการธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1.2.1 การสรรหาบุคลากร หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลมีบทบาทสำคัญในการสรรหา บุคลากรการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เพราะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรการพยาบาล

1.2.2 การคัดเลือกบุคลากรเป็นขั้นตอนที่หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลควรระมัดระวัง ในการดำเนินการ เพราะขั้นตอนนี้ครอบคลุมถึงเรื่องการพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครและทำการ ตัดสินใจเลือกบุคลากร

1.2.3 การพัฒนาบุคลากร ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรการพยาบาลปฏิบัติงานได้โดยบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน และเป็นการพัฒนา

คุณภาพงานได้อีกด้วย หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในฝ่ายบริการพยาบาลให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความเชื่อ การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ การจัดการอบรมระยะสั้น การฝึกเพื่อแนะนำงาน และการจัดวิชาการเพิ่มพูนความรู้ นอกจากนี้ ควรมีการส่งเจ้าหน้าที่ไปรับการอบรมวิชาการระยะสั้นที่สถาบันอื่น การอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศในหลักสูตรอย่างเป็นทางการ และการสนับสนุนให้จัดประชุม อภิปรายวิชาการด้านวิชาชีพ เป็นต้น (วิเชียร ทวีลาภ, 2534)

1.2.4 การจัดตารางเวลาการปฏิบัติงาน เป็นงานที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหารบุคลากรการพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายบริการพยาบาล ซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลในการกำหนดนโยบายในการจัดตารางเวลาปฏิบัติงานให้เหมาะสม โดยกระทำด้วยความรอบคอบและด้วยคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรการพยาบาลเกิดความพึงพอใจ

1.2.5 การประเมินผลบุคลากร เป็นการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งในการประเมินเป็นกิจกรรมที่มีความยากเนื่องจากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยตรง ซึ่งยังไม่มีเครื่องมือใดที่จะใช้วัดได้ผลแน่นอน ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลจึงจำเป็นต้องอาศัยแบบฟอร์ม การสังเกต การสัมภาษณ์ การบันทึกเป็นสำคัญ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2534) นอกจากนี้สิ่งที่หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลควรกระทำคือ การอธิบายรายละเอียดของแบบประเมินให้บุคลากรและผู้ทำการประเมินได้ทราบ และเข้าใจถูกต้องตรงกัน ทำความตกลงร่วมกันว่าจะทำการประเมินและแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบบ่อยครั้งเพียงใด (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2532)

1.2.6 การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรเป็นการที่องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งป้องกันพัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยกายและสุขใจ (พยอม วงศ์สารศรี, 2534) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาลให้มีคุณภาพและคงอยู่ในวิชาชีพ หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลจะต้องหาวิธีจูงใจหรือบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรทางการพยาบาลไว้ให้ปฏิบัติงานนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งต้องอาศัยสิ่งจูงใจต่างๆ อาจเป็นการจัดสภาพการทำงานที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญ และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคลากรกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงไป ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ (พยอม วงศ์สารศรี, 2534) นอกจากนี้การให้สวัสดิการที่จำเป็นแก่บุคลากรก็ช่วยให้การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรได้ผลดียิ่งขึ้น

1.3 งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานทุกองค์การและมีความสำคัญมากต่อระบบการบริหารงานด้านต่างๆ งบประมาณของฝ่ายบริการพยาบาลเป็นการวางแผนการใช้จ่ายเงินสำหรับการพยาบาลทุกโครงการ ซึ่งเป็นการจัดร่วมกันของบุคลากรทางการพยาบาลที่จะจัดโครงการและกำหนดวัตถุประสงค์ของการพยาบาล และประมาณการค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะให้การพยาบาลตามโครงการนั้นๆ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2534) หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมงานการใช้งบประมาณของฝ่ายบริการพยาบาลเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้

1.4 วัสดุครุภัณฑ์ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญ เพราะงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานขององค์การส่วนใหญ่ใช้จ่ายไปกับวัสดุครุภัณฑ์ โดยเฉพาะงานบริการพยาบาล หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงบประมาณสำหรับฝ่ายบริการพยาบาลให้แผนกพัสดุจัดซื้อวัสดุและครุภัณฑ์ที่ต้องนำมาใช้ในการพยาบาล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและการประหยัดในการปฏิบัติการงานของแผนกพยาบาล (Alexander อ้างใน กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2525) นอกจากนี้ไรอัน (Ryan อ้างใน กุลยา ดันติผลาชีวะ, 2525) กล่าวว่า หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลต้องมีส่วนร่วมอย่างมากในกระบวนการเลือกเครื่องมือใหม่ๆ แม้ว่าจะเป็นงานของฝ่ายจัดหาก็ตาม แต่หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลก็ยังเป็นผู้ที่มีความสำคัญโดยตรง เพราะว่าเป็นผู้ที่ยอมรับว่าเครื่องมือเครื่องใดเหมาะสมกับเทคโนโลยีทางการพยาบาลโดยเฉพาะ โดยการกำหนดรายชื่อเครื่องมือที่ถูกต้องกับความต้องการโดยไม่สูญเสียเวลาของการจัดหา ดังนั้นจึงเป็นความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลในการวางแผน จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ให้ได้คุณภาพ จำนวนเพียงพอกับความต้องการ เพื่อพัฒนาให้งานบริการพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. กระบวนการ (process) เป็นการศึกษาวิธีการบริหารจัดการปัจจัยเบื้องต้น เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลงมีขั้นตอนโดยใช้แนวคิดของแอลแดคและสะเทิน (Aldac & Stearn, 1987) ที่กล่าวไว้ 4 ขั้นตอน คือ การค้นหาความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลง (identify a need for change) โดยศึกษาสภาพความต้องการการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเบื้องต้นได้แก่ โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์ การวางแผนการดำเนินงาน (action planning) การปฏิบัติให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้ (implementing) และการประเมินผลของกระบวนการเปลี่ยนแปลง (evaluation of change process) เป็นการประเมินผลกระทบบของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในฝ่ายบริการพยาบาล และทำให้ทราบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นแล้วหรือไม่

3. ผลงาน (product) เป็นผลของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล โดยศึกษาข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานขณะนั้น

จากที่กล่าวมาแล้วการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงฝ่ายบริการพยาบาลในด้านโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์ เพื่อรองรับเทคโนโลยี และสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของฝ่ายบริการพยาบาล หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล เป็นบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายของฝ่ายบริการพยาบาล

ประโยชน์ของการศึกษาชีวประวัติ แนวความคิด ของผู้บริหารการพยาบาลต่อการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล

ในการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล ข้อมต้องการผู้บริหารการพยาบาลที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารการพยาบาลเป็นบุคคลสำคัญในการคิดริเริ่ม และดำเนินงานให้ฝ่ายบริการพยาบาลบรรลุผลตามเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารการพยาบาลต้องแสดงให้เห็นบุคคลโดยทั่วไปไปประจักษ์ถึงคุณค่าของงานบริการพยาบาลที่มีต่อการให้บริการทางสุขภาพอนามัยเพื่อให้วิชาชีพพยาบาลสามารถก้าวไปสู่การเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป ดังนั้นการที่จะเป็นผู้บริหารการพยาบาลที่ดีได้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ขณะเดียวกันต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพัฒนาองค์การทั้งในด้านโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อการจัดการ จึงจะสามารถพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพได้

การศึกษาชีวประวัติ แนวความคิด ของผู้บริหารการพยาบาลต่อการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการพยาบาลได้เข้าใจปัญหา อุปสรรคในการทำงานของผู้นำในองค์การพยาบาล ลักษณะการตัดสินใจ วิธีการแก้ไขปัญหาและผลของการแก้ไขปัญหาในขณะนั้น รวมถึงความสำเร็จของการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบริบทของสังคมไทยและสภาพการณ์ภายในโรงพยาบาลในแต่ละช่วง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่อง ชีวประวัติ แนวความคิด และการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล ยังค้นไม่พบ แต่มีงานวิจัยที่ทำให้เข้าใจบริบททางสังคม วัฒนธรรม ที่มีผลต่อแนวความคิด และการทำงานของบุคคล นอกจากนี้จะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ

1. งานวิจัยที่ทำให้เข้าใจบริบททางสังคม วัฒนธรรมที่มีผลต่อแนวความคิดและการทำ
งานของบุคคล ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

จากงานศึกษาของพิมพ์ฤทัย ชูแสงศรี (2534) ได้ศึกษาความคิดของผู้หญิงในนิตยสารผู้หญิง พ.ศ.2500-2516 สะท้อนให้เห็นเกี่ยวกับแนวความคิดของนักเขียน หรือผู้จัดทำนิตยสารนั้น มีแนวความคิดที่แตกต่างกันออกไป และแสดงออกมาในหลายรูปแบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้

ก. การศึกษา เป็นตัวกำหนดแนวความคิดของบุคคล ตัวอย่างเช่น การที่ผู้หญิงบางคนที่อาจจะมีโอกาสในการเดินทางไปศึกษาต่อต่างประเทศ ได้รับรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ อันมีส่วนทำให้ความคิดอ่านของผู้หญิงในหลายเรื่องเปลี่ยนไปจากเดิม และบุคคลเหล่านั้นมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความคิด

ข. ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ มิได้ทำให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้นอย่างเดียว แต่ยังทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการใช้ชีวิต การบริโภคสินค้าตลอดจนความคิดอ่านที่ค่อยๆ เปลี่ยนไปตามรูปแบบใหม่ของการใช้ชีวิต

ค. ฐานะทางสังคม ในระดับสังคมไทยจะมีการแบ่งช่วงชนชั้น 3 ระดับชนชั้นสูง ชนชั้นกลาง และชนชั้นล่าง จะมีความคิดที่แสดงออกมาในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่นกลุ่มผู้หญิง ซึ่งเป็นผู้จัดทำนิตยสารและนักเขียน เป็นกลุ่มของชนชั้นกลางระดับสูง จะมีความคิดในลักษณะอนุรักษนิยมผสมปนเปกับลักษณะความคิดที่ไม่ติดอยู่กับระบบความคิดเก่ามากนัก และจะมีความคิดต่างๆ ก้าวหน้ากว่าชนชั้นสูงที่ค่อนข้างอนุรักษนิยม

ง. ความเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม จากการที่สังคมไทยได้รับอิทธิพลของวัฒนธรรมตะวันตก ส่งผลให้วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป มีการรับเอารูปแบบในการดำเนินชีวิตแบบฝรั่ง สำหรับนิตยสารพิมพ์และนิตยสารก็ได้รับผลกระทบจากวัฒนธรรมอเมริกัน กล่าวคือ รูปแบบและเนื้อหา นิตยสาร รวมถึงความคิดที่ซ่อนลึกอยู่ในหน้านิตยสารเหล่านั้นก็เปลี่ยนแปลงไป

งานศึกษาของวรรณภา วุฒิชะกุล (2533) ได้ศึกษาแนวคิดและบทบาททางการศึกษาของหม่อมเจ้าพูนศรีเกษม เกษมศรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวความคิดและบทบาททางการศึกษาของหม่อมเจ้าพูนศรีเกษม เกษมศรี คือ ภูมิหลัง พระประวัติ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษาและสภาพครอบครัว ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อแนวคิดหรือบทบาทของท่านในเวลาต่อมา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิริ พุทธมาศ (2528) ได้ศึกษาแนวความคิดทางด้านการเมืองและการศึกษากับบทบาททางการศึกษาของเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี สะท้อนให้เห็นว่าชาติกำเนิด ชีวิตครอบครัวการศึกษา มีส่วนในการกำหนดแนวความคิดของท่าน นอกจากนี้บริบททางสังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปก็มีผลให้ความคิดของท่านเปลี่ยนแปลงด้วย

ส่วนงานศึกษาของ พิรยา ภูวนศิริ (2533) เรื่อง แนวความคิด และบทบาททางการเมืองของ ทองอินทร์ ภูริพัฒน์ แสดงให้เห็นการก่อตัวของแนวความคิดในทางการเมืองนั้นเป็นผลมา

จากภูมิหลังของทองอินทร์ที่เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ชาวพื้นเมือง ได้รับการศึกษา และ มีประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการปกครอง ที่มีส่วนทำให้แนวความคิดของทองอินทร์ ภูริพัฒน์ มีการแสดงออกในหลายๆ รูปแบบ

จากงานวิจัยที่กล่าวมาแล้ว ทำให้ทราบว่าการศึกษาบริบททางสังคม วัฒนธรรมที่มีผลต่อแนวความคิดและการทำงานของบุคคลนั้น มีปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้แนวความคิดของบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลง หรือบุคคลนั้นมีการแสดงออกในรูปแบบที่แตกต่างกับปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ ภูมิหลังสภาพครอบครัว ฐานะทางสังคม การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจน สภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าปัจจัยเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวความคิด และการทำงานของรองศาสตราจารย์ ปราณีต สวัสดิ์รักษา เช่นเดียวกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการได้แนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ชีวิตประวัติ แนวความคิด และการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลของรองศาสตราจารย์ ปราณีต สวัสดิ์รักษา เป็นอย่างมาก

นอกจากนี้ยังมีงานศึกษาของ สุวดี ธนะประสิทธิ์พัฒนา (2534) เรื่อง สถานภาพทางสังคมของสตรีไทยในสมัยปฏิรูปประเทศ ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจบทบาทและสถานภาพทางสังคมของสตรีไทยที่เปลี่ยนไปจนทำให้สตรีมีโอกาสดำเนินการศึกษาระดับอุดมศึกษา และประกอบอาชีพนอกบ้านในช่วงแรกได้สามอาชีพ คือ ครู พยาบาล และช่างตัดเสื้อ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงว่า บทบาท และสถานภาพของสตรีในสมัยปฏิรูปประเทศนี้ได้ถูกยกระดับขึ้นอย่างมาก เมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา

ส่วนงานศึกษาของ นครินทร์ เมฆไตรรัตน์(2535)เรื่องการศึกษาปฏิวัติสยาม พ.ศ.2475 ช่วยทำให้ทราบแนวคิดของกลุ่มคนต่างๆ ในสังคมไทยว่ามีแนวความคิดพื้นฐานที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากการสังกัดในกลุ่มทางสังคมที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างทางความคิดดังกล่าวส่งผลให้มีพฤติกรรมทางสังคม และการเมืองแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งจะเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ รองศาสตราจารย์ปราณีต สวัสดิ์รักษา เจริญเติบโตท่ามกลางบรรยากาศของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจส่งผลต่อแนวความคิด และพฤติกรรมของรองศาสตราจารย์ปราณีต สวัสดิ์รักษา จึงควรได้ทำความเข้าใจและศึกษาบริบทในช่วงเวลาดังกล่าว

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

การศึกษาของปีเตอร์ และแม็คเคนนา (Peters & McKenna, 1977) ในเรื่องการพัฒนาโครงสร้างของโรงเรียนพยาบาล สังกัดมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่า การพัฒนาองค์การต้องคำนึงถึงบุคคลที่เป็นผู้นำในการพัฒนา ผู้นำนั้นต้องใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงและอาศัยความร่วมมือจากองค์การอื่น ๆ เป็นสำคัญ นอกจากนี้จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลในองค์การร่วมอีกด้วย เพื่อให้การพัฒนาองค์การประสบผลสำเร็จ การศึกษาของโคโซล,มีน และไวเชนทอล (Kozoll, Means & Weichenthal, 1980) ในเรื่อง การใช้วิธีการให้คำปรึกษาเป็นพื้นฐานในการ

พัฒนาบุคคลและพัฒนาองค์กร โดยศึกษาในบุคลากรช่วงเวลาของวิทยาลัยชุมชน 3 แห่ง พบว่าการใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาสามารถทำให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้ด้วยตนเอง และวิธีการนี้จะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยไม่มีภาระต่อต้าน คณะผู้วิจัยยังพบว่าการใช้วิธีการนี้จะต้องอาศัยความสนใจของบุคลากรในคณะผู้บริหารการพยาบาล และความคิดเห็นของผู้นำในวิทยาลัย นอกจากนี้ยังพบว่าผลจากการพัฒนาบุคลากรทำให้เกิดกิจกรรมหลายอย่างเกิดขึ้น เช่น การจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรช่วงเวลา และมีการสังสรรค์กันระหว่างบุคลากรเวลากับบุคลากรที่ทำงานภาคปกติอีกด้วย

จากรายงานการวิจัยที่ได้เสนอไปแล้ว สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรจะเน้นวิธีการพัฒนาโดยกำหนดหลักการและเทคนิคนำมาช่วยในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ หลักการที่ใช้คือการใช้วิธีการพัฒนาโครงสร้าง และการใช้เทคนิคการให้คำปรึกษาเพื่อจะพัฒนาบุคลากรและองค์กรโดยมุ่งเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นสำคัญ

ส่วนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรในประเทศไทยโดยตรงยังไม่พบ เท่าที่พบเป็นงานวิจัยของเยาวชนฯ เพ็ชรบุญศรี (2521) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนในรูปของการจัดสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์นิคมสันทราย อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ โดยได้ศึกษาถึงการจัดรูปสหกรณ์นิคมสันทรายว่าทำให้เกิดผลสำเร็จของการพัฒนาชุมชนอย่างไรบ้างในชุมชนเหล่านี้จากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานของสหกรณ์เพื่อการส่งเสริมอาชีพ ฐานะความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนความสามารถในการปกครองตนเองของสมาชิกยังไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากผู้บริหารงานในรูปของสหกรณ์มีความรู้ และประสบการณ์ในการบริหารงานน้อยทำให้ต้องขอความช่วยเหลือในการวางแผนงาน และการบริหารงานจากพนักงานส่งเสริมอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในสหกรณ์นิคมแห่งนี้จึงปรากฏว่าพนักงานส่งเสริมฯ มีบทบาทในการวางแผนงานและบริหารงานของสหกรณ์มากเกินไป ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาด้วยตนเองของสหกรณ์แห่งนี้

จากการวิจัยการพัฒนาชุมชนในรูปของการจัดสหกรณ์ฯ ดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าในการพัฒนาชุมชนด้วยผู้บริหารที่ขาดความรู้ ประสบการณ์ ในการบริหารงานจะประสบความสำเร็จได้น้อย เช่นเดียวกับการพัฒนาองค์กรพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ทางการบริหารพยาบาลเป็นสำคัญ จึงจะทำให้การพัฒนาองค์กรพยาบาลประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

จากการที่งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรในประเทศไทย ยังไม่มีผู้ศึกษาโดยตรง จึงทำให้การวิจัย การพัฒนาองค์กรยังไม่เป็นที่กว้างขวาง ดังนั้น การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรเป็นไปได้น้อย แต่มีข้อสังเกตว่า งานวิจัยการพัฒนาองค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศ มุ่งเน้นบุคคลที่เป็นผู้นำในการพัฒนาองค์กรและความร่วมมือของบุคลากรทั้งหมดในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในองค์กร

พยาบาลของประเทศไทย ประกอบด้วยบุคลากรที่เป็นสตรีจากกลุ่มคนชั้นกลางเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสตรีจากกลุ่มคนชั้นกลางที่ทำหน้าที่ผู้บริหารระหว่าง พ.ศ.2490-2510 โดยทั่วไปมิได้มีบทบาทเป็นผู้นำที่ชัดเจน อาจเนื่องจากข้อจำกัดบางประการอันเกิดจากอิทธิพลทางวัฒนธรรมของชนชั้นสูงของไทย ที่มีการกำหนดบทบาทของสตรีให้เป็นผู้ตามที่ดีตลอดมา ทำให้สตรีที่ประกอบอาชีพพยาบาลในช่วงนั้นมักจะทำงานประจำไปเรื่อย ๆ การมีผู้นำทางการพยาบาลซึ่งเป็นสตรี ทำการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลอย่างกว้างขวาง จึงนับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจเป็นพิเศษ จำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจที่มาหรือภูมิหลังแนวความคิดของผู้นำทางการพยาบาลดังกล่าว รวมทั้งกระบวนการพัฒนาองค์การที่บุคคลนั้นเลือกใช้โดยละเอียด จึงจะเข้าใจถึงลักษณะ และผลของการพัฒนาองค์การนั้นอย่างลึกซึ้ง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการของวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

งานศึกษาของ อรุณ นุรักษ์เช (2520) เรื่อง พัฒนาการของการบริหารการพยาบาลในประเทศไทย โดยได้ศึกษาความเป็นมาเกี่ยวกับการพยาบาลในประเทศไทย และลักษณะของระบบบริหารการพยาบาลในยุคต่างๆ ตลอดจนการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบบริหารการพยาบาลกับระบบการศึกษาพยาบาล พบว่า การศึกษาการพยาบาลของไทยเริ่มต้นเมื่อปี พ.ศ.2439 ที่โรงพยาบาลศิริราช เพื่อผลิตบุคลากรมาช่วยเหลือให้การคลอดบุตรของประชาชนปลอดภัยทั้งมารดาและทารก ต่อมา มีการตั้งโรงเรียนพยาบาลที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เพื่อเตรียมพยาบาลไว้ใช้ในยามสงคราม

นอกจากนี้ใน พ.ศ.2470 การบริหารการพยาบาลมีนโยบายรวบรวมพยาบาลทุกแห่งที่มีในประเทศไทยให้เป็นปึกแผ่น เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติทั้งในยามสงครามและยามปกติ จึงเกิดมีสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย ต่อมา พ.ศ.2489 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีนโยบายมุ่งผลิตพยาบาลให้พอเพียงกับความต้องการของประเทศชาติ และมีการแบ่งแยกฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการพยาบาล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิวัฒนาการด้านอื่นๆ รอบข้างเจริญอย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้จะเป็นผลดีต่อวิชาชีพ

การจัดองค์การบริหารการพยาบาล เป็นระบบระเบียบมีแบบแผนนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2469 เป็นต้นมา โดยได้รับความช่วยเหลือจากชาวต่างประเทศ การบริหารงานบุคคลนั้นมีพยาบาลชาวต่างประเทศมาช่วยวางหลักเกณฑ์การบริหารบุคคลเช่นเดียวกัน ส่วนการจัดระบบการเงินในปี พ.ศ.2469 ได้รับความช่วยเหลือจากมูลนิธิร็อกกี้ เฟลเลอร์ ในสมัยต่อมาใช้เงินจากงบประมาณแผ่นดินเท่านั้น ส่วนการศึกษาทางด้านการบริหารการพยาบาลได้เริ่มในปี พ.ศ.2516 ที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรม ผลิต นักบริหารในวิชาชีพการพยาบาล

งานศึกษาของไพลิน นุกุลกิจ (2529) เรื่อง การวิเคราะห์พัฒนาการของการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย โดยได้ศึกษาความเป็นมาเกี่ยวกับการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยพบว่าการจัดการศึกษาพยาบาลเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2439-2468 เป็นยุคริเริ่ม จะมีระบบระเบียบและวิชาที่กำหนดในหลักสูตรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ต่อมาการจัดการศึกษาพยาบาลได้รับการฟื้นฟูอีกครั้งภายหลัง

สงครามโลกครั้งที่ 2 ในระหว่าง พ.ศ.2489-2504 มีการจัดตั้งสถานศึกษาพยาบาลเพิ่มอีก 7 แห่ง เพื่อเพิ่มจำนวนพยาบาลให้เพียงพอกับความต้องการ มีการยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้นถึงชั้นปริญญาตรี

อย่างไรก็ตาม การศึกษาพยาบาลได้มีการเปลี่ยนแปลงในยุคแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-4 (พ.ศ.2505-2524) มีการจัดตั้งสถานศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้นอีก 15 แห่ง เพื่อผลิตพยาบาลให้เพียงพอแก่ความต้องการของประเทศ เพราะในขณะนั้นประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างมาก จึงทำให้ปริมาณพยาบาลไม่เพียงพอแก่การขยายบริการสาธารณสุขตามแผนพัฒนาฯ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของวิชาชีพการพยาบาลในประเทศไทย แสดงให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านการบริหารการพยาบาล และการศึกษาพยาบาลในแต่ละยุค ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยคิดว่ามีผลต่อแนวความคิดและการทำงานของรองศาสตราจารย์ ปรานีต สวัสดิ์รักษา เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในช่วงที่ท่านดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลนครเชียงใหม่ ระหว่าง พ.ศ.2511-2524 นั้น เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ ตลอดจนการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทางด้านการศึกษาพยาบาลและการบริการพยาบาล ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าว อาจมีผลต่อแนวความคิดและการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลของท่านเป็นอย่างมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ การศึกษาชีวประวัติ แนวความคิด และการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลของรองศาสตราจารย์ เริ่มต้นจากสภาพครอบครัว การอบรมเลี้ยงดู การศึกษา การทำงาน โดยคำนึงถึงบริบททางสังคมวัฒนธรรมไทยที่แวดล้อมรองศาสตราจารย์ปรานีต สวัสดิ์รักษา ซึ่งมีผลต่อแนวความคิดในการทำงานของท่านในเวลาต่อมา โดยศึกษาแนวความคิดพื้นฐานต่างๆ เพื่อจะเชื่อมโยงให้เห็นว่าแนวคิดพื้นฐานเหล่านั้นมีส่วนกำหนดแนวความคิดในการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล แนวความคิดในการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาล จะศึกษาแนวความคิดในการพัฒนาทางด้านโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ และวัสดุครุภัณฑ์ เพื่อจะได้ทราบแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลของท่าน โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ทฤษฎีระบบเข้ามาใช้ในการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้าง การพัฒนาทางด้านบุคลากร การพัฒนาทางด้านงบประมาณ และการพัฒนาทางด้านวัสดุครุภัณฑ์ กระบวนการเปลี่ยนแปลง หรือวิธีบริหารจัดการปัจจัยเบื้องต้น เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักและกระบวนการพัฒนาองค์การ และภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดผลงาน คือผลที่เกิดจากการพัฒนาฝ่ายบริการ

พยาบาลของรองศาสตราจารย์ปราณีต สวัสดิรักษา อย่างมีคุณภาพ เมื่อได้ศึกษาครบกระบวนการแล้ว จะทำให้ทราบกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงาน ปัญหาและอุปสรรคและวิธีการแก้ไขปัญหา ตลอดจนความสำเร็จของการพัฒนาฝ่ายบริการพยาบาลภายใต้บริบททางสังคม วัฒนธรรม และสภาพการณ์ภายในโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการพยาบาล และบุคลากรอื่นๆ ต่อไป