

นโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาล มีความสำคัญต่อการกำหนดจำนวน และทักษะผสมผสานของบุคลากรทางการพยาบาลในการให้บริการด้านสุขภาพที่เท่าเทียม ทั้งถึง และเหมาะสมแก่ผู้รับบริการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติของผู้บริหาร การพยาบาลจำนวน 76 ราย ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรวมทั้งหมด 22 แห่ง เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดขององค์การอนามัยโลก ตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือได้ค่าดัชนี ความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.87 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.77 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติความถี่ และร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารการพยาบาลเพียงร้อยละ 32.2 มีส่วนร่วมเกี่ยวกับนโยบายและการวางแผน กำลังคนทางการพยาบาล เนื่องจากผู้บริหารการพยาบาลไม่มีที่เลียงอย่างเป็นทางการในการให้ คำแนะนำ และให้การปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและการวางแผนกำลังคนทางการพยาบาล ไม่ได้รับการ สนับสนุนจากผู้บริหารระดับโรงพยาบาล หรือจากผู้บริหารจากกระทรวงสาธารณสุข/สภากา รพยาบาล อีกทั้งผู้บริหารการพยาบาลไม่มีความรู้ในเรื่องการกำหนดนโยบายและการวางแผนกำลังคน ทางการพยาบาล ตลอดจนการนำไปสู่การปฏิบัติ
2. ผู้บริหารการพยาบาลร้อยละ 67.6 มีการวางแผนกลยุทธ์กำลังคนทางการพยาบาล ในระดับหน่วยงานเท่านั้น เนื่องจากผู้บริหารการพยาบาลไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีการจัดการกำลังคนทางการพยาบาล และผู้บริหารการพยาบาลไม่มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์กำลังคนทางการพยาบาลในระดับประเทศ
3. ผู้บริหารการพยาบาลร้อยละ 57.3 มีการปฏิบัติเกี่ยวกับด้านการเงิน การคลังที่ เพียงพอกับกำลังคนทางการพยาบาลเฉพาะในระดับหน่วยงาน ผู้บริหารการพยาบาลขาดความรู้ เรื่องการเงิน การคลังที่เพียงพอเกี่ยวกับกำลังคนในระดับประเทศ อีกทั้งผู้บริหารการพยาบาลยังขาด ความรู้และประสบการณ์เรื่องการคิดต้นทุนทางการพยาบาล

ผลการศึกษานี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนด นโยบายและแผนกำลังคนทางการพยาบาล ในการพัฒนากลยุทธ์ที่จะส่งเสริมให้พยาบาลเข้า ไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนทางการพยาบาล เพื่อจะสร้างความเข้มแข็ง ให้กับการบริหารจัดการกำลังคนทางการพยาบาลที่เพียงพอต่อการให้บริการที่มีคุณภาพ

Nursing workforce policy and planning are important to determine the number and skill mix of nursing personnel for the provision of equitable, accessible and appropriate health care services to consumers. The purpose of this descriptive study was to examine practices of 76 nurse administrators from 22 regional and university hospitals regarding their workforce policy and planning. The research questionnaire was developed by the researcher according to the conceptual framework of the World Health Organization. Content Validity Index was 0.87 and reliability was 0.77. Data was analyzed using descriptive statistics.

The results revealed:

1. Only 33.2 % of nurse administrators were involved in nursing workforce policy formulation and program planning, due to the lack of a formal mentoring system, and the lack of support from the administrators of the hospitals, Ministry of Public Health, and Nursing Council, and lack of knowledge and skills in nursing workforce policy formulation program planning and implementation.

2. Almost 68 % of nurse administrators have strategic planning for nursing workforce management in their hospitals only, due to lack of opportunity to present their opinions about nursing workforce management, and lack of knowledge and skill about strategic planning for nursing workforce management at the national level.

3. About 57 % of nurse administrators practiced financing for the nursing workforce in their hospitals only, due to nurse administrators lack of knowledge of nursing workforce financing at the national level, lack of knowledge and experiences about nursing cost analysis.

The results of this study could be used as a recommendation for policy makers in developing strategic interventions to involve nurses in policy formulation and program planning to strengthen the management of the nursing workforce which could enhance their contribution to quality health services.