

ความต้องการกำลังคนสาขาผู้ช่วยพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้*

ปริญญ ชัยกองเกียรติ ศษ.ค.** อภิษฎา อรัณยภาค ศศ.ม.***
ธัญญลักษณ์ ศิริชนะ วท.ม.** อัจฉรา มุสิกวัฒน์ ศศ.ม.**

บทคัดย่อ

การผลิตผู้ช่วยพยาบาลเข้าสู่ระบบสุขภาพที่ผ่านมาเป็นการผลิตเพื่อทดแทนการขาดแคลนพยาบาลเพื่อให้ได้บุคลากรที่มาทำหน้าที่ช่วยเหลือพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยที่ไม่ต้องใช้การตัดสินใจทางคลินิกช่วยดูแลบำรุงรักษาเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อให้พยาบาลได้มีเวลาในการดูแลผู้ป่วยโดยตรงอย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีการผลิตผู้ช่วยพยาบาลจำนวนมากต่อปี แต่ความต้องการยังคงมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้ช่วยพยาบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันบางส่วนเลิกให้บริการด้านสุขภาพแล้ว หรือเปลี่ยนไปทำงานอย่างอื่น มีผลให้ปริมาณที่มี อยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของระบบสุขภาพในปัจจุบัน

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (Cross - sectional descriptive study) ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ความต้องการผู้ช่วยพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้อิงตามภาระงานของผู้ช่วยพยาบาล 2) ความพึงพอใจผู้ใช้บริการผลผลิตจากหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา 3) ความพึงพอใจในการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา และ 4) บทบาทหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค ในการทำงาน ความคาดหวังและเส้นทางการพัฒนาของ ผู้ช่วยพยาบาลในอนาคต โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาล ในสถานบริการด้านสุขภาพทุกระดับจำนวน 54 แห่ง ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 5 ชุด ได้แก่ แบบตรวจสอบภาระงาน ผู้ช่วยพยาบาล แบบสอบถามความต้องการผู้ช่วยพยาบาล แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการผลผลิตจากหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล แบบประเมินความพึงพอใจในการฝึกอบรม และแบบสัมภาษณ์ใช้ในการสนทนากลุ่ม ผลการวิจัย มีดังนี้

1. ผลการตรวจสอบภาระงานโดยพยาบาลที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ช่วยพยาบาล ได้ภาระงานของผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 30 ข้อ ผู้วิจัยนำไปสอบถามจากความต้องการผู้ช่วยพยาบาล ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้อิงตามภาระงานนี้พบว่า ยังมีความต้องการผู้ช่วยพยาบาลอีก จำนวน 401 คน เมื่อเทียบกับความต้องการพยาบาลเป็นสัดส่วน 1 : 2.12 ในขณะที่จำนวนผู้ช่วยพยาบาลที่มีอยู่จริงต่อจำนวนพยาบาลที่มีอยู่จริงคิดเป็นสัดส่วน 1: 9.26

2. ผลการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลโดยพยาบาลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน พบว่า มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความพึงพอใจด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ผลการประเมินความพึงพอใจตลอดหลักสูตร ในการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก

4. ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง แต่ยังไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ ส่วนความคาดหวังและเส้นทางการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างต้องการตำแหน่งที่มีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น และได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ การผลิตผู้ช่วยพยาบาลยังคงควรมีการผลิตต่อไป โดยเป็นแผนการผลิตอัตรากำลังควบคู่ไปกับการผลิตพยาบาล เพื่อช่วยให้มีกำลังคนสาขาพยาบาลในการทำงานเป็นทีมทักษะผสม (skill mixed team) เพียงพอต่อความต้องการของระบบสุขภาพ แต่ควรสอดคล้องกับความต้องการจ้างงานภายหลังสำเร็จการศึกษาด้วย

คำสำคัญ : ความต้องการผู้ช่วยพยาบาล และ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้



* ได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

*** วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

The Needs for Practical Nurses in Five Southern Border Provinces, Thailand*

Preeyanuch Chaikongkiat Ed. D.** Apisada Aranyabhaga M. Eb.***

Tanyalux Sirichana MS.** Atchara Muksikawan M. Eb.**

Abstract

In the past, the practical nurse was filled in the healthcare system for fixing the nursing shortage. The practical nurse assists nursing with a variety of patient care activities and related services necessary in caring for personal needs as well as comfort of patients without applying of clinical decision making while assisting registered nurses (RN) with medical equipment maintenance. A large number of the practical nurse is trained per year; however, some of the workforce of the practical nurse left the health service system. Thus, the health service system is still facing with the shortage of the practical nurse.

This cross-sectional descriptive study aimed to investigate 1) the needs for the practical nurse in five southern border provinces based on the workload, 2) the user's satisfaction to the practical nurses who were trained from Boromarajonani College of Nursing, Yala, 3) the satisfaction of the practical nurses to the training program of Boromarajonani college of nursing, Yala, and 4) the practical nurse job description, problems and barriers in the workplaces, and professional expectation and other benefit. Data were gathered from the registered nurses and the practical nurses of 54 health service units of five southern border provinces including Yala, Pattani, Narathiwat, Songkhla, and Satun province. Five sets of the self-administrative questionnaires were employed in this study including workload of the practical nurse, the needs for the practical nurse, the user's satisfaction to the practical nurses who were trained from Boromarajonani College of Nursing, Yala, the satisfaction of the practical nurses to the training program of Boromarajonani college of nursing, Yala, and the guideline of focus group interview.

The findings were as follow.

1. The workload of the practical nurse was assessed with questionnaire of 30 items by registered nurses who were supervisors and colleagues. Then, the workload was analyzed for the needs of the practical nurses. The results indicated that the five southern border provinces needed the 401 practical nurses. The ratio between the registered nurse and the practical nurse was 1:2.12 while the current ratio of whole country was 1:9.26.

2. The satisfaction in the practical nurse working evaluated by the registered nurse and colleague was at the moderate satisfaction level while the satisfaction in morality and ethics of the practical nurse was at the high satisfaction level.

3. The satisfaction of the practical nurses to the training program of Boromarajonani college of nursing, Yala, evaluated by the practical nurses trained at Boromarajonani college of nursing, Yala was at a good satisfaction level.

4. The results of the focus group interviews found that most of the practical nurses satisfied with their roles, but they did not satisfy with their salaries. For the professional expectation, the practical nurses needed the secure job, high salary and welfare, and the continuous competency development.

The findings suggested that the health service system still needs the practical nurse education as the registered nurse education. The practical nurse would work with the registered nurse to support a skill mixed working team for solving strategy of the nursing shortage. However, the supply of the practical nurse education should consider the demand for employment after graduation.

Keywords : the need for practical nurse, five southern border provinces



ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การวางแผนกำลังคนมีเป้าหมายไปที่จำนวนและคุณภาพของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในระบบสาธารณสุขของประเทศ โดยเริ่มจากปัญหาความไม่เหมาะสม ของกำลังคนกับระบบสาธารณสุขในอนาคต การแก้ไขปัญหาจึงต้องมีกลวิธีที่เหมาะสม ที่พัฒนามาพร้อมกับแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการวางแผนทั้งหมดจะต้องถูกนำมาใช้เพื่อให้เกิดการต่อเนื่องของกระบวนการ¹ จากผลการศึกษาความต้องการกำลังคนสายสนับสนุนด้านสุขภาพ (Allied Health) ในสถานบริการของกระทรวงสาธารณสุข 242 แห่ง ในปี 2549 พบว่ายังคงมีความต้องการกำลังคนของสายสนับสนุน โดยเฉพาะผู้ช่วยเหลือคนไข้ในทุกระดับ ทั้งในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน² และผลสำรวจความต้องการบุคลากรของสถานบริการสังกัด กระทรวงสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551 - 2555 พบว่าสถานบริการในทุกระดับและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงมีความต้องการบุคลากรในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้ช่วยเหลือคนไข้และผู้ช่วยพยาบาล โดยเฉพาะตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาลพบว่าในโรงพยาบาลทุกประเภทต้องการถึงปีละ 550 - 700 คน³

นอกจากผลการศึกษาและการคาดการณ์ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลดังกล่าว กระทรวงสาธารณสุข⁴ ทำการสำรวจภาพรวมของพยาบาลทั่วประเทศพบว่า ยังมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มอีกประมาณ 3,000 คน โดยเฉพาะในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งขาดแคลนพยาบาลในระดับวิกฤติ ในปีงบประมาณ 2550 กระทรวงสาธารณสุข⁵ จึงจัดโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะจบการศึกษาในปี พ.ศ.2554 ในระหว่างรอให้นักศึกษา

ในโครงการสำเร็จการศึกษา กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดให้มีโครงการผลิตผู้ช่วยพยาบาลหลักสูตร 1 ปีขึ้น โดยคัดเลือกนักเรียนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 305 คน เพื่อเสริมกำลังคนสายสนับสนุนช่วยแบ่งเบาภาระงานของพยาบาลต่อมาในปี พ.ศ.2551 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา ร่วมกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ และวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้จัดอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลรุ่นที่ 2 โดยรับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา แล้วยังไม่มียานทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 40 คน เข้าศึกษา โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกระทรวงการต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการทำงานทำของวัยรุ่นในพื้นที่ และเพื่อให้สามารถไปปฏิบัติงานในกลุ่มประเทศตะวันออกกลางได้ อีกทั้งวิทยาลัยได้รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญเข้าร่วมอบรมเพิ่มเติมอีก จำนวน 30 คน เพื่อให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสให้มีงานทำและสามารถปฏิบัติงานสนับสนุนการบริการทางสุขภาพในพื้นที่ได้

สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข⁶ ได้กำหนดเป้าหมายการผลิตกำลังคนด้านการแพทย์และสาธารณสุขใน Mega Project เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2522 ไว้ว่า เป้าหมายการผลิตผู้ช่วยพยาบาลในระหว่างปี พ.ศ.2553 - 2556 โดยกระจายกำลังการผลิตในวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ จะเริ่มจากผลิตจำนวน 1,000 คนในปี 2553 และเพิ่มขึ้นเป็น 2,000 3,000 และ 4,000 คนในปี 2554 - 2556 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า การผลิตผู้ช่วยพยาบาลยังคงมีความต้องการเป็นจำนวนมากทั้งนี้เพราะผู้ช่วยพยาบาลทำหน้าที่ปฏิบัติดูแลผู้ป่วยที่ไม่ต้องใช้การตัดสินใจทางคลินิก ช่วยดูแลบำรุงรักษาเครื่องใช้ต่างๆ ช่วย

แบ่งเบาภาระงานจากพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลมีเวลาดูแลผู้ป่วยได้มากขึ้น ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยพยาบาล จึงมีส่วนช่วยพยาบาลวิชาชีพทั้งด้านการดูแลรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพ ทั้งนี้เพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจุบันการผลิตผู้ช่วยพยาบาลเข้าสู่ระบบสุขภาพ มีการดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยวิทยาลัยในสังกัดของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ซึ่งเป็นวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุขตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการกึ่งในการผลิตพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล วิจัยค้นหาค้นคว้าความรู้ บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่ผลิตหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ให้กับ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการผู้ช่วยพยาบาลของ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในพื้นที่จากสถานการณ์ความไม่สงบใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาจากภาระงาน ของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการ ด้านสุขภาพของภาครัฐ และติดตามประเมินหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งมีระยะเวลาอบรม 1 ปี เพื่อให้การผลิตบุคลากรสายสนับสนุนด้านสุขภาพนี้มีปริมาณและคุณภาพตามความต้องการของสถานบริการด้านสุขภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สถานบริการด้านสุขภาพทุกระดับสามารถให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความต้องการผู้ช่วยพยาบาลของสถานบริการด้านสุขภาพใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อิงตามภาระงานของผู้ช่วยพยาบาล

2. ประเมินความพึงพอใจผู้ให้บริการ ผลผลิตได้แก่ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ร่วมงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 1 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

3. ประเมินความพึงพอใจในการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

4. ศึกษาบทบาทหน้าที่ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานความคาดหวังและเส้นทางการพัฒนาของผู้ช่วยพยาบาลในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

1. การประเมินความพึงพอใจผู้ให้บริการ ผลผลิตเป็นกรณีศึกษาเฉพาะผลผลิตหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 1 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ที่จบการศึกษาในปี พ.ศ. 2551

2. การประเมินความพึงพอใจในการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล เฉพาะหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาและให้ข้อมูลใน ครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 กลุ่มตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตรวจสอบภาระงานของผู้ช่วยพยาบาล เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเจาะจง คือ พยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ช่วยพยาบาล ในแต่ละหอผู้ป่วยที่มีผู้ช่วยพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ปฏิบัติงานและมีนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลกำลังฝึกปฏิบัติงานจากโรงพยาบาลศูนย์ยะลา และโรงพยาบาลปัตตานี มีจำนวน 21 หอผู้ป่วย ๆ ละ 3 คน รวม 63 คน

2) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาความต้องการผู้ช่วยพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อิงตามภาระงานของผู้ช่วยพยาบาล คือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ทุกคน ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูล รวม 54 แห่ง จำนวน 54 คน

3) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 1 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเดียวกันกับผู้ช่วยพยาบาลฯ จำนวน 97 คน

4) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาความพึงพอใจในการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา รุ่นที่ 2 ซึ่งเป็นโควตาของกระทรวงต่างประเทศ โดยรับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแล้วยังไม่มีงานทำและอาศัยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 40 คน และโควตาทั่วไป (ทุนส่วนตัว) จำนวน 18 คน

5) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในปัจจุบันเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้ช่วยพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา รุ่นที่ 1 ซึ่งปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา และปัตตานี รวม 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ชุด ดังนี้

1. แบบตรวจสอบรายการภาระงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวม

ข้อมูลกิจกรรม หรือทักษะที่ผู้ช่วยพยาบาลปฏิบัติได้ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 และกรอบแนวคิดการให้บริการด้านสุขภาพเบื้องต้น แก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย รวบรวมเป็นภาระงาน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานประจำ 2) การช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยในแผนกอายุรกรรมและศัลยกรรม 3) การช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยแผนกกุมารเวชกรรม 4) การช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยในแผนกฟกกรรม ห้างคลอด หลังคลอด นรีเวช และ 5) การช่วยเหลือดูแลในแผนกผู้ป่วยนอก

2. แบบสอบถามความต้องการผู้ช่วยพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้อิงตามภาระงานของผู้ช่วยพยาบาล โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามความต้องการบุคลากรของสภากาชาดไทย ประกอบด้วย รายละเอียดของผู้ให้ข้อมูล และความต้องการกำลังคนสาขาผู้ช่วยพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ทุกคน ในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สงขลา และสตูลทุกแห่ง รวมจำนวน 54 คน

3. แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล หลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 1 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป และความพึงพอใจของผู้ให้บริการเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการและการปฏิบัติงาน 2) ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน 3) ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

4. แบบประเมินความพึงพอใจในการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ประกอบด้วย ความพึงพอใจ 4 ด้าน ได้แก่ 1) กระบวนการ/

ขั้นตอนการให้บริการ 2) อาจารย์/เจ้าหน้าที่ที่ให้
บริการ 3) สิ่งอำนวยความสะดวก 4) ผลของการให้
บริการ

5. แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม
เกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล
ในปัจจุบันประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะ
การปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาลในปัจจุบัน ได้แก่
ความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม
ปัญหา/อุปสรรค ความคาดหวัง การพัฒนาตนเอง
ในอนาคต เพื่อให้เห็นลักษณะการปฏิบัติงานของ
ผู้ช่วยพยาบาลในปัจจุบัน

การควบคุมคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงตาม

เนื้อหาและ ความสอดคล้องของข้อคำถามดังนี้

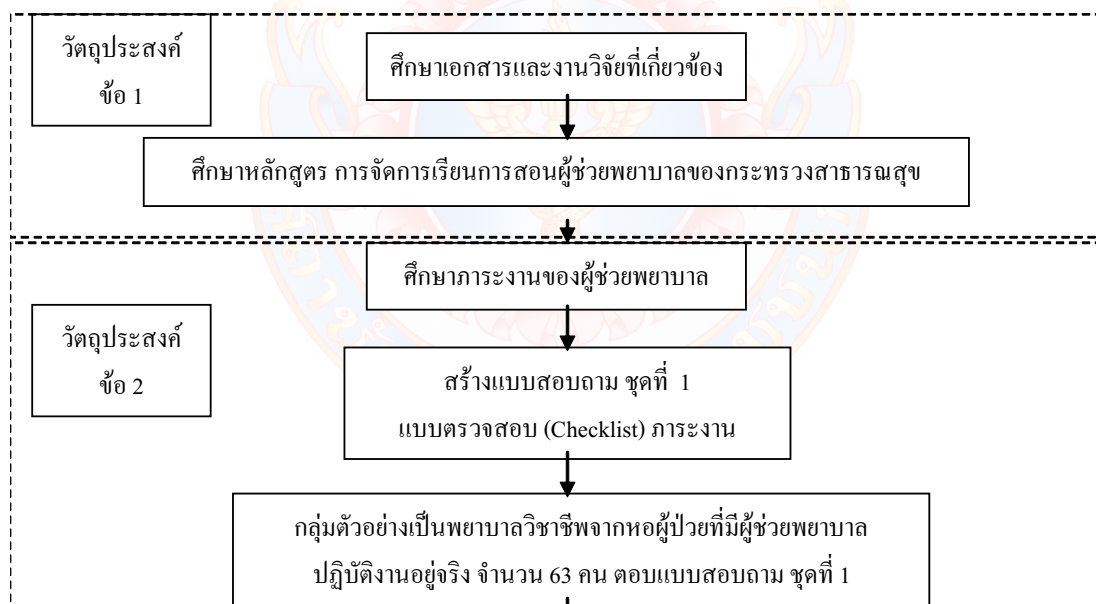
แบบสอบถามชุดที่ 1 และชุดที่ 2 ผู้วิจัย
สร้างขึ้นและปรับปรุงจากแบบสอบถามความ
ต้องการบุคลากรของสภาการพยาบาล ผ่านการหา
ความ ตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญทางการ
พยาบาล จำนวน 5 คน

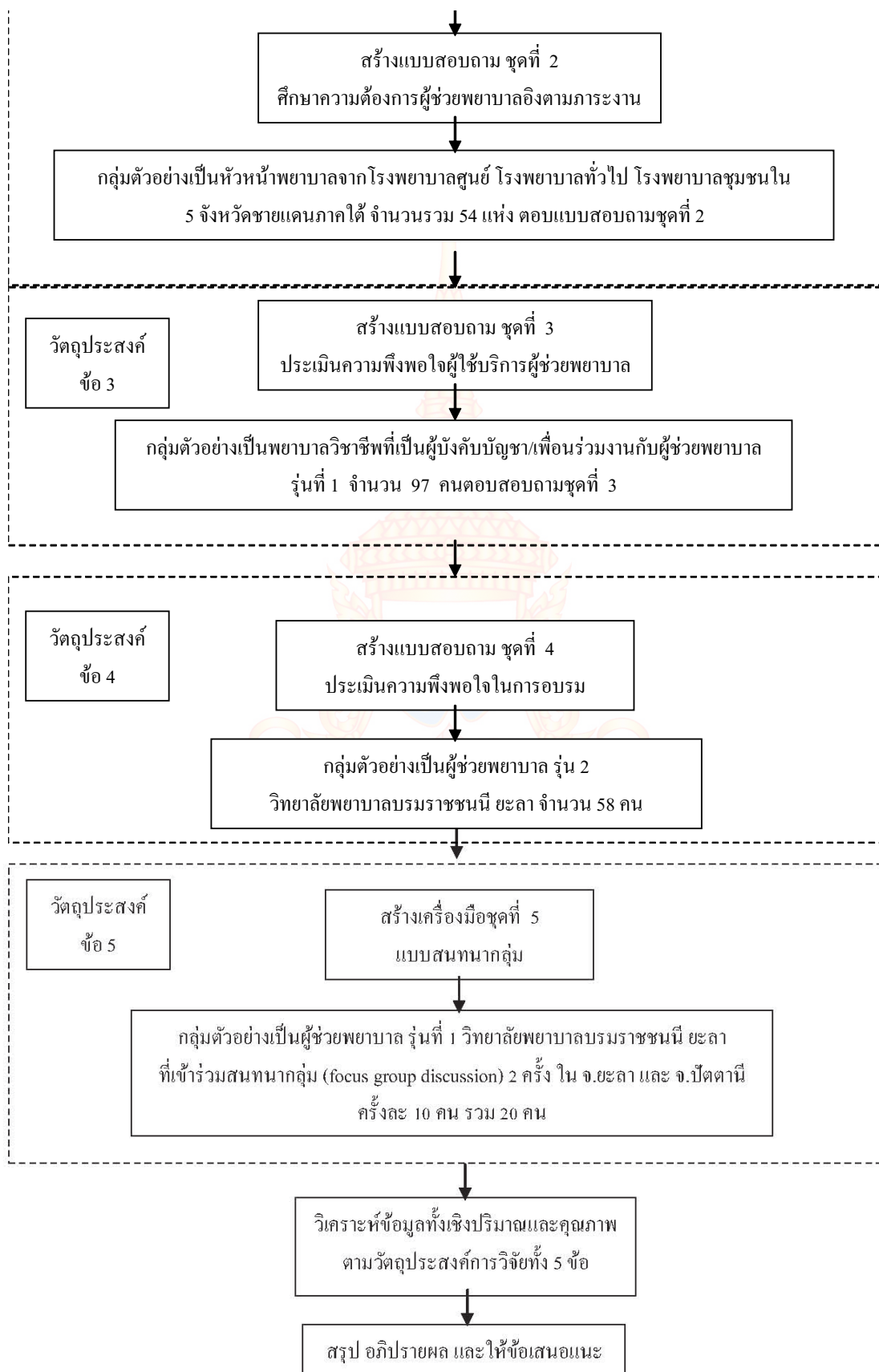
แบบสอบถามชุดที่ 3 และชุดที่ 4 เป็นแบบ
สอบถามความพึงพอใจ ผ่านการหาความ ตรงตาม
เนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล
จำนวน 3 คน

จากนั้นนำมาแก้ไขและปรับปรุงตาม
ข้อเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

สรุปเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้





การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาความต้องการผู้ช่วยพยาบาล
อิงตามภาระงานใช้ค่าความถี่ ร้อยละและสัดส่วน
2. การประเมินความพึงพอใจใช้สถิติ
บรรยายได้แก่ ความถี่ จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ยและ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การ
วิเคราะห์เนื้อหา⁷ (Content analysis) ไม่มีกรอบมา
จำกัด และไม่ยึดติดกับประเด็นข้อคำถามที่ตั้งไว้
เพื่อให้ได้ข้อค้นพบหรือผลการวิเคราะห์ที่สะท้อน
ภาพของลักษณะการปฏิบัติงานจริงของผู้ช่วย
พยาบาลในปัจจุบัน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์
ดังนี้

1. ความต้องการผู้ช่วยพยาบาลของ
สถานบริการทางสุขภาพใน 5 จังหวัดชายแดน ภาค
ใต้ใน 5 ปีข้างหน้า อิงตามภาระงานของผู้ช่วย
พยาบาล
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
ของโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และ
โรงพยาบาลศูนย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ
97.6 ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 56.1

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.6
ตำแหน่งปัจจุบันเป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
ร้อยละ 75.6 และมีประสบการณ์การทำงาน 21-30
ปี ร้อยละ 36.6 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
ร้อยละ 82.9 และปฏิบัติงานในจังหวัดนราธิวาส
ร้อยละ 29.3

1.2 ความเพียงพอของผู้ช่วยพยาบาล
ที่มีอยู่ปัจจุบัน และจำนวนความต้องการพยาบาล
วิชาชีพ และผู้ช่วยพยาบาลใน 5 จังหวัดชายแดน
ภาคใต้ ในเรื่องความเพียงพอของผู้ช่วยพยาบาล
พบว่าโรงพยาบาลทั่วไป ร้อยละ 50 มีจำนวนผู้ช่วย
พยาบาลในปัจจุบันไม่เพียงพอในแผนกผู้ป่วยนอก
ส่วนโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 50 มีจำนวนผู้ช่วย
พยาบาลไม่เพียงพอในแผนกผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน
และร้อยละ 52.9 ในแผนกผู้ป่วยใน

ส่วนความต้องการผู้ช่วยพยาบาล พบว่า
ในปัจจุบันมีพยาบาลวิชาชีพรวม 2,398 คน และม
ความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพียง 850 คน ใน
ขณะที่จำนวนผู้ช่วยพยาบาลที่มี 259 คน และม
ความต้องการผู้ช่วยพยาบาลเพิ่ม 401 คน
โดยพบว่าจังหวัดนราธิวาสมีความต้องการผู้ช่วย
พยาบาลมากที่สุด จำนวน 139 คน รองลงมาคือ
จังหวัดยะลา จำนวน 129 คน ปัตตานี จำนวน
87 คน สงขลา จำนวน 36 คน และสตูล จำนวน
10 คน ดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่ต้องการเพิ่มเติม

จังหวัด	จำนวน โรงพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ ที่มี	พยาบาลวิชาชีพที่ ต้องการเพิ่ม	ผู้ช่วย พยาบาลที่มี	ผู้ช่วยพยาบาลที่ ต้องการเพิ่ม
ปัตตานี	10	422	215	42	87
ยะลา	7	704	354	63	129
นราธิวาส	12	768	195	139	139
สตูล	5	286	46	9	10
สงขลา	7	218	40	6	36
รวม	41	2,398	850	259	401

ตารางที่ 2 แสดงสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาลที่ต้องการใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

รายการ	จำนวน	สัดส่วน
พยาบาลวิชาชีพที่มี : พยาบาลวิชาชีพที่ต้องการ	2,398 : 850	2.82 : 1
ผู้ช่วยพยาบาลที่มี : ผู้ช่วยพยาบาลที่ต้องการ	259 : 401	1 : 1.55
พยาบาลวิชาชีพที่มี : ผู้ช่วยพยาบาลที่มี	2,398 : 259	9.26 : 1
พยาบาลวิชาชีพที่ต้องการ : ผู้ช่วยพยาบาลที่ต้องการ	850 : 401	2.12 : 1

2. ความพึงพอใจผู้ใช้บริการผลผลิตจากหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ผลการประเมินความพึงพอใจ พบว่าด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการและการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.31 โดยในประเด็นให้การช่วยเหลือพยาบาลที่ครอบคลุมการดูแลส่งเสริมและป้องกันปัญหาสุขภาพของผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.64 อยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.49 โดยประเด็นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.86 อยู่ในระดับมากและด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ 3.62 โดยประเด็นมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.83 อยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ โดยรวม 3.47 อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 1 ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
- ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการและการปฏิบัติงาน	3.31	.56	ปานกลาง
- ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	3.49	.59	ปานกลาง
- ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	3.62	.68	มาก
รวม	3.47	.57	ปานกลาง

3. ความพึงพอใจในการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 2 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

จากการประเมินความพึงพอใจภาคทฤษฎี พบว่าผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 68.13 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 3.75 แบ่งเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 74.82 ค่าเฉลี่ย 3.91 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 73.75 ค่าเฉลี่ย 3.78 ด้านกระบวนการและขั้นตอน อยู่ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 65.16 ค่าเฉลี่ย 3.70 และด้านผู้ให้บริการ อยู่ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 58.47 ค่าเฉลี่ย 3.62

สำหรับการประเมินความพึงพอใจในการอบรมตลอดหลักสูตร พบว่า ผู้ช่วยพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 85.71 แบ่งเป็นรายด้านดังนี้ ด้านกระบวนการและขั้นตอน

การให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.66 ด้านอาจารย์/เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.52 และด้านผลของการให้บริการมีค่าเฉลี่ย 3.53 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ช่วยพยาบาลในการอบรมตลอดหลักสูตรจำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ	3.66	.45	มาก
ด้านอาจารย์/เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ	3.75	.45	มาก
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	3.52	.51	มาก
ด้านผลของการให้บริการ	3.53	.55	มาก
รวม	3.61	.39	มาก

4. ศึกษาบทบาทหน้าที่ ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ความคาดหวัง การพัฒนาของผู้ช่วยพยาบาลในอนาคต

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยพยาบาล มีข้อมูลดังนี้

4.1 บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยพยาบาล

ผู้ช่วยพยาบาลปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกผู้ป่วยใน ได้แก่ แผนกอายุรกรรม แผนกห้องคลอดและหอผู้ป่วยเด็กวิกฤต ทำให้ได้ปฏิบัติหน้าที่หลายอย่าง ดังข้อมูล

"ได้ทำทุกอย่าง ทำแผล feed ก็ทำได้แล้วก็มี งานเสริม เช่น สั่งของ เบิกของ งานเสมียน"

"บางแห่งก็ให้ผู้ช่วยเตรียมและฉีดอินสุลิน"

"ช่วยเตรียมตรวจอัลตราซาวด์ลงข้อมูลคลอด เชียร์เบ่ง รับเด็ก เตรียมเช็ด"

"ควรเพิ่มจำนวนผู้ช่วยเหลือคนไข้ แต่ก็ยังไม่พอเพราะบางอย่างผู้ช่วยเหลือคนไข้ก็ทำไม่ได้ผู้ช่วยพยาบาลจะเหนื่อย"

"เรียนมามากไป ก็คือ เรื่องของการส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ การตรวจพิเศษได้ทำแต่ความรู้ที่ได้เรียนมาไม่ค่อยพอสำหรับใช้ในการทำงาน เช่น การส่งคนไข้ไปตรวจพิเศษ การส่งตรวจทางห้องปฏิบัติการ การส่งเอ็กซเรย์ญาติจะถามแต่ตอบไม่ได้"

นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่า บุคลากรยังมีจำนวนไม่เพียงพอ อีกทั้งต้องการเรียนรู้เพิ่มเติมจากที่ได้เรียนมาในหลักสูตร

4.2 ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่คำตอบแทน และการอยู่ในอาชีพต่อไป

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยพยาบาล มีความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีบางครั้งที่ทำเกินบทบาท ซึ่งเกิดจากการร้องขอให้ช่วยจากพยาบาลวิชาชีพที่ภาระงานมากในขณะนั้น และผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจ ในค่าตอบแทนเงินที่ได้รับแตกต่างกันขึ้นกับโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานดังข้อมูล

"ค่าล่วงเวลาบางโรงพยาบาลก็ขึ้นจาก 450 บาท เป็น 700 บาท เพราะไม่มีคนทำงาน บางคนมีรายรับมาก มีเบี้ยกันดารเพิ่มอีก 600 บาท/เดือน"

"อนาคตไม่แน่นอน เพราะเราเป็นลูกจ้างชั่วคราวจ้างปีต่อปี หกเดือนประเมินหนึ่งครั้ง"

"ทุกคนจะเรียนต่อดี หรือลาออกดี ถ้าอนาคตของเราไม่แน่นอนก็จะลาออกไปทำงานส่วนตัว นี่คือปัญหาของพวกเรา"

"ยังพอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีโอกาสก็จะไปสอบเรียนต่อ"

"มีบ้านพักให้ด้วย มีความสุขมาก"

4.3 ปัญหาหรืออุปสรรคที่พบจากการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า มีส่วนน้อย คือ 1 ถึง 2 คน ที่มีปัญหาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพทำให้รู้สึก "ไม่ได้ ได้รับความเป็นธรรมเมื่อถูกตำหนิ มีดังข้อมูล

"บางที่พยาบาลทำงานผิดพลาด ไม่ยอมรับมาโยนให้ผู้ป่วยรับผิดชอบ เช่น การลงฟอร์มโปรอท พยาบาลทำผิดแต่บอกว่าผู้ป่วยทำ หมอก็โยนวาย ทำให้ผู้ป่วยพยาบาลทำงานแบบนี้ แล้วทำไมปล่อยให้ผู้ป่วยพยาบาลทำที่เค้าอาสาทำให้ หมอถามพยาบาล พยาบาลเค้าก็ตอบว่าไม่ได้ทำ ผู้ป่วยทำทั้งนั้น เราก็ต้องรับผิดชอบไป"

"ทำงานไม่ถูกใจก็ฟ้อง ไม่ได้ตั้งใจก็ฟ้อง จะใช้คำพูดตอกย้ำ ทำไปเถอะเดียวพยาบาล 3,000 คน มากก็ไม่ต้องชี้แล้ว ทำให้น้อยเนื้อต่ำใจเวลาปฏิบัติงาน"

4.4 ความคาดหวังและเส้นทางการพัฒนาในอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ช่วยพยาบาลส่วนใหญ่มองมีความคาดหวังที่จะได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายปี/ประจำ ดังข้อมูล

"ต้องการความชัดเจนในเรื่องของตำแหน่งเป็นพนักงานของรัฐได้บรรจุเป็นลูกจ้างอัตราค่าตอบแทนชัดเจน มีมาตรฐานของอาชีพผู้ช่วย"

"ต้องการความมั่นคงในอาชีพ เพราะตอนนี้ต่อสัญญาปีต่อปี"

สรุปและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาความต้องการผู้ช่วยพยาบาลของสถานบริการทางสุขภาพใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อิงตามภาระงานของผู้ช่วยพยาบาล

ความต้องการผู้ช่วยพยาบาล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ พบว่าโรงพยาบาลทั่วไป ส่วนใหญ่ยังขาดผู้ช่วยพยาบาลในแผนกผู้ป่วยนอก ส่วนโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่ขาดผู้ช่วยพยาบาลในแผนกผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและหอผู้ป่วยใน เมื่อคิดสัดส่วนความต้องการผู้ช่วยพยาบาลเทียบกับพยาบาลวิชาชีพพบว่า โรงพยาบาลใน 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ หากมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่ม 2 คน จะต้องการผู้ช่วยพยาบาลเพิ่ม 1 คน หรือคิดเป็นสัดส่วน 2.12 : 1 ซึ่งสอดคล้องกับ คณะกรรมการวิจัยทางการแพทย์แห่งชาติ สภาการพยาบาล (2549)⁸ ที่ศึกษาพบว่าการกำหนดจำนวนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคในอัตราส่วนเท่ากับ 2:1 ในขณะที่จำนวน พยาบาลวิชาชีพต่อผู้ช่วยพยาบาลที่มีอยู่จริงเท่ากับ 9.26:1 นอกจากนี้สรุปผลการศึกษาที่พบว่า ยังคงมีความต้องการผู้ช่วยพยาบาลใน 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประณีต ส่งวัฒนา และคณะ (2550)⁹ เรมวล นันท์สุก วัฒน์ และคณะ (2551)¹⁰ สมสมัย สุธีรสานต์และจินตนา วรรณรัตน์ (2551)¹¹ ที่สนับสนุนให้มีการผลิตผู้ช่วยพยาบาลหลักสูตร 1 ปี โดยเป็นแผนการ

ผลิตอัตรากำลังแบบผสมผสาน เพื่อช่วยให้มีกำลังคนสาขาพยาบาล เพียงพอต่อความต้องการ

จากการติดตามผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 2 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา พบว่า เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ส่วนใหญ่ยังไม่มีการทำงาน เนื่องจากไม่มีสัญญาทุนผูกมัด ทั้งนี้เนื่องจากสถานบริการทางสุขภาพเหล่านั้นไม่มีนโยบายรับผู้ช่วยพยาบาล ไม่มีตำแหน่งให้ตำแหน่งเดิมที่จ้างอยู่เป็นตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งต้องใช้เงินบำรุงของสถานบริการ มีผลให้ความต้องการผู้ช่วยพยาบาล สวนทางกับการจ้างงานจริง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประเมินความพึงพอใจผู้ให้บริการผลผลิตจากหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 1 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ช่วยพยาบาล ในการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาคือการปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยพยาบาลปัจจุบัน ไม่มีปัญหาในเรื่องการปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันได้ แต่ที่เป็นปัญหาคือ การแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาผลการประเมินความพึงพอใจรายด้านพบว่า ผู้ช่วยพยาบาลมีระดับคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความรู้ความสามารถทางวิชาการและการปฏิบัติงาน และความรู้ความสามารถพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้ช่วยพยาบาลเป็น ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถแสดงออกในการให้บริการผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม ไม่เกิดปัญหากับผู้ป่วยหรือญาติผู้ป่วย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประเมินความพึงพอใจในการอบรมหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล รุ่นที่ 2 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

ในช่วงการอบรมภาคทฤษฎีกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับ 3.75 และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับมากขึ้นไป ส่วนผลการประเมินความพึงพอใจตลอดหลักสูตร หลังเสร็จสิ้นการฝึกภาคปฏิบัติแล้วพบว่ามีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจทั้งรายด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.61 อยู่ใน ระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมจากผลการประเมินความพึงพอใจตลอดหลักสูตรจะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา ที่ผ่านการรับรองจากสภาการพยาบาลเป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสม สามารถนำมาใช้ผลิตผู้ช่วยพยาบาลในรุ่นต่อไปได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ศึกษาบทบาทหน้าที่ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ความคาดหวังและเส้นทางการพัฒนาของผู้ช่วยพยาบาลในอนาคต

ผู้ช่วยพยาบาลในปัจจุบันได้รับการจ้างงานในหอผู้ป่วย /โรงพยาบาลตามความขาดแคลนบุคลากรของเจ้าของทุน บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยพยาบาลในปัจจุบันมีทั้งในแผนกผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยในหอผู้ป่วยวิกฤตลักษณะงานโดยทั่วไป ใช้ความรู้จากที่ได้ศึกษามา และมีงานบางอย่างเพิ่มเติมโดยทางโรงพยาบาลจัดอบรมให้ส่วนใน การขึ้นเวรเช้า เวรบ่าย เวรดึก มีบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกันแต่อัตราส่วนในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อผู้ช่วยพยาบาลเปลี่ยนแปลงตามภาระงานของพยาบาลในแต่ละเวรตัวอย่าง เช่นอัตราส่วนพยาบาลต่อผู้ช่วยพยาบาล ในเวรเช้า เท่ากับ 4- 5:1 เวรบ่ายเท่ากับ 3-4 :1 เวรดึกเท่ากับ 2 - 3 :1

สำหรับค่าตอบแทนของผู้ช่วยพยาบาล เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คืออยู่ในช่วง 5,760 - 6,200 บาท โรงพยาบาลบางแห่งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และขึ้นเงินเดือนให้บางแห่ง มีการจ้างทำงานล่วงเวลา มีเบี้ยกันดาร โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างยังไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน

ในเรื่องปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่พบปัญหาสามารถทำงานร่วมกับทีมสุขภาพได้ดีทั้งในจังหวัดยะลา และจังหวัดปัตตานี มีเพียงส่วนน้อยที่ไม่พอใจในการทำงานร่วมกับพยาบาล ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องของคำพูด/การสื่อสารกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล ได้รับคำชมและการยอมรับจากผู้รับบริการ บางคนได้รับการยกย่องเป็นผู้ให้บริการดีเด่น มนุษย์สัมพันธ์ดี พนักรงานดีเด่น ลูกจ้างชั่วคราวดีเด่น เป็นต้น

ในด้านความคาดหวังและเส้นทาง การพัฒนากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการบรรจุในตำแหน่งที่มีความมั่นคง มีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และได้รับการพัฒนาศักราชภาพ มีเพียง 1-2 คนที่อยากเปลี่ยนอาชีพโดยให้เหตุผลว่ามีความเป็นอิสระและตรงกับความต้องการของตนเอง

ประโยชน์ที่ได้รับ

ได้ข้อมูลความต้องการกำลังคนและลักษณะภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านสุขภาพ สาขาผู้ช่วยพยาบาลใน 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ในช่วงปี พ.ศ. 2552 - 2556 เพื่อใช้ในการวางแผนการผลิตผู้ช่วยพยาบาล ที่สอดคล้องกับความต้องการด้านสุขภาพของพื้นที่ และใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพตอบสนองกับการปฏิบัติจริงในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การผลิตผู้ช่วยพยาบาลยังคงควรมีการผลิตต่อไป โดยเป็นแผนการผลิตอัตรากำลังควบคู่ไปกับการผลิตพยาบาล เพื่อช่วยให้มีกำลังคนสาขาพยาบาลในการทำงานเป็นทีมทักษะผสม (skill mixed team) เพียงพอต่อความต้องการของระบบสุขภาพ แต่ควรสอดคล้องกับความต้องการจ้างงาน ภายหลังสำเร็จการศึกษา ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยการผลิตผู้ช่วยพยาบาลเพิ่มเติมในภาพรวมทั้งประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และการพัฒนาการผลิตผู้ช่วยพยาบาลอย่างเป็นระบบต่อไป เนื่องจากในระหว่างการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีโครงการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่มเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจะสำเร็จการศึกษาและกลับไปปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2554 ซึ่งมีผลกระทบต่อความต้องการพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาลที่แท้จริง จึงควรมีการศึกษาวิจัยติดตามผล ความต้องการผู้ช่วยพยาบาลในจังหวัดชายแดนภาคใต้อีกครั้ง ภายหลังปี พ.ศ.2556

เอกสารอ้างอิง

1. คมสรณ์ บุญยสิงห์. (2544). เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์.
2. กฤษดา แสงดี. (2552). เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาทบทวนการคาดการณ์กำลังคนด้านสาธารณสุข เรื่อง การคาดประมาณความต้องการบุคลากรด้านสุขภาพ. โรงแรมริชมอนด์ นนทบุรี. วันที่ 19-20 มกราคม 2552.

3. สถาบันพระบรมราชชนก. (2549). การศึกษาความต้องการกำลังคนสายสนับสนุนด้านสุขภาพ (Allied Health). สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
4. ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์. โครงการผลิตผู้ช่วยพยาบาล หลักสูตร 1 ปี. (คำสัมภาษณ์) ข้อมูลจากหนังสือพิมพ์มติชน คอลัมน์คุณภาพชีวิตวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2550 ฉบับที่ 10728 หน้า 10.
5. สถาบันพระบรมราชชนก. (2550). การสำรวจความต้องการบุคลากรของสถานบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2551 - 2555. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
6. กระทรวงสาธารณสุข. (2552). "สธ.ใช้บทไทยเข้มแข็ง 1.4 พันล้าน ผลิตพยาบาลผู้ช่วยเพิ่ม 8,500 คน" [ออนไลน์]. (วันที่ค้นข้อมูล 12 มกราคม 2553). เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th/QOL/view%20News.aspx?Nen.Id=9520000125291>.
7. เบญจา ยอดคำเนิน - แอ๊ดติ๊กซ์ และ กาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ : การจัดการข้อมูล การตีความ และการหาความหมาย. นครปฐม : โครงการเผยแพร่ข่าวสารและการศึกษาด้านประชากร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัย มหิดล.
8. คณะกรรมการวิจัยทางพยาบาลแห่งชาติ สภาการพยาบาล. (2549). ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี 2549 - 2558. กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด.
9. ประณีต ส่งวัฒนา, วงจันทร์ เพชรพิเชฐเชียร, อุมพร บุญญโสพรรณ, นิยมศุรา แว และวรวีทย์ บารุ. รูปแบบหลักสูตรและความร่วมมือในการผลิตและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ : วิเคราะห์ความเป็นไปได้. วารสารการพยาบาล 2550; 22(1): 88-104.
10. เรมวอล นันทสุวัฒน์, วิชาดา คุณาวิกติกุล, ผ่องศรี เกียรติเลิศสนา, กุลวดี อภิชาติบุตร, วิจิตรา ศรีสุพรรณ และอากรพร เผ่าวัฒนา. การผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล. 2551; 23 (4): 41-55.
11. สมสมัย สุธีรสานต์ และจินตนา วรรณรัตน์. บทควมวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2551; 20 (2): 145-156.