นิพนธ์ต้นฉบับ

# ความต้องการและความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรและระบบการพยาบาลในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ของไทย@

ประณีต ส่งวัฒนา[1]
ปริศนา อัตถาผล[2]
มนัสวีย์ อดุลยรัตน์[3]
ทัศนีย์ สมสมาน[4]

**Learning needs and the partnership approach to nursing care and personnel development in the three southern provinces of Thailand**

**Songwathana P, Atthaphon P, Adulyarat M, Somsaman T.**
**Department of Surgical Nursing, Faculty of Nursing,**
**Prince of Songkla University, Hat Yai, Songkhla, 90112, Thailand**
**Baromarajonani College of Nursing Narathiwas, Narathiwas, 96000, Thailand**
**Provincial Public Health Office, Yala, 95000, Thailand**
**Songkla Med J 2007;25(2):107-115**

---

@นำเสนอโปสเตอร์ในงานประชุมวิชาการ "The 9th EAFONS : Strengthening Nursing Knowledge through Doctoral Education and Research Networking. สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ กรุงเทพมหานคร วันที่ 30-31 มีนาคม 2549
ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพภาคใต้ (วพส.)
[1]Ph.D. (Tropical Health) รองศาสตราจารย์ [2]พย.ม. (พยาบาลศาสตร์) อาจารย์ ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112
[3]พย.ม. (พยาบาลศาสตร์) อาจารย์ ภาควิชาการพยาบาลบุคคลและพัฒนาวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นราธิวาส อ.เมือง จ.นราธิวาส 96000
[4]นักวิชาการสาธารณสุข 8 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา อ.เมือง จ.ยะลา 95000
รับต้นฉบับวันที่ 21 มิถุนายน 2549 รับลงตีพิมพ์วันที่ 7 กันยายน 2549

**Abstract:**

*This study was a part of feasibility project designed to determine the learning needs and find collaborative approaches to strengthening the ability of nursing personnel and the caring system in 3 southern provinces of Thailand. Data collection procedures included interviews and focus groups with a total of 135 subjects who included community and religious leaders, leaders and staff of health care organizations, private sector citizens and high school students. Eight hospitals were visited and observed. The data were collected during April to October, 2005. The results were as follows:*

*1. Several groups indicated a strong need to have assistance in expanding their capacity to work effectively. Various supports were indicated as being needed, such as a quota for continuing education, preparation courses, improved housing facilities, and some form of co-op learning program, working while studying.*

*2. Data from focus group discussion with staff nurses and head nurses found that training as clinical instructors and updating professional knowledge were important. The observations in both regional and community hospitals revealed that learning facilities for the students were fairly good, but required additional resources such as libraries, study materials.*

*3. The private organizations and other stakeholders supported the idea of and increased community role for nurses, who should be prepared to effectively work in culturally diverse communities. The learners indicated a perceived need for help in expanding their capacity with various supports requested. The idea of collaboration to increase the number of nurses in the hospitals of the 3 southern provinces hospitals was supported by focusing on the fairness of the recruitment process and including males to eventually work in this region.*

**Key words:** *Learning needs, partnership approach, nursing personnel, caring system, 3 southern provinces*

**บทคัดย่อ:**

*การศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาความเป็นไปได้ในการขยายบทบาทของคณะพยาบาลศาสตร์ในการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในระดับต่าง ๆ และศึกษาแนวทางความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลในพื้นที่สามจังหวัด เก็บรวมรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง 135 ราย ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ทีมผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในระบบสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนักเรียนชั้นมัธยมปลาย รวมทั้งสำรวจและสังเกตสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล 8 แห่ง ในช่วงเดือนเมษายนถึงตุลาคม 2548 ผลการศึกษาพบว่า*

*1. นักเรียนชั้นมัธยมปลายบางกลุ่มและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตน ขณะเดียวกันมีความต้องการปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ โควต้าในการศึกษาต่อ โปรแกรมการเตรียมความพร้อม ที่พัก รวมทั้งการจัดการการทำงานที่เอื้อต่อการเรียน*

*2. ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับทีมพยาบาลประจำการและหัวหน้าการพยาบาลพบว่า กลุ่มที่จะเป็นครูพี่เลี้ยงมีความต้องการให้จัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในคลินิก และความรู้เฉพาะเรื่องที่ทันสมัย ข้อมูลจากการสำรวจและสังเกตพบว่าสิ่งที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของนักศึกษามีเพียงพอ ยกเว้น ห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ และแหล่งประโยชน์ต่าง ๆ ที่ต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม*

*3. หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง มีแนวคิดสนับสนุนให้มีการผลิตพยาบาลเพิ่มเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่พยาบาลที่ผลิตออกมาควรมีความสามารถในการทำงานกับชุมชนที่มีความต่างบริบทวัฒนธรรม โดยเน้นความสำคัญในกระบวนการรับสมัครเข้าศึกษาต้องมีความยุติธรรม และควรเพิ่มจำนวนนักศึกษาชายเพื่อเข้าทำงานในพื้นที่เป็นกรณีพิเศษด้วย*

**คำสำคัญ:** *สถานภาพความต้องการของผู้เรียน, ความร่วมมือ, บุคลากรทางการพยาบาล, ระบบการดูแล, สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*

## บทนำ

จากปัญหาความหลากหลายทางสังคมและวัฒนธรรมของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่กำลังคุกคามความสงบในพื้นที่ส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ทุกหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลและสาธารณสุขเป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงดังกล่าว ทำให้มีจำนวนบุคลากรบางส่วนโยกย้ายออกจากพื้นที่ และบุคลากรบางส่วนที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ก็ยังขาดความมั่นใจ และต้องการองค์ความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการดูแลและแก้ไขปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลมาเป็นเวลาหลายปีทั้งในระดับปริญญาตรีและโท เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสุขภาพ และสังคมของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ในฐานะที่เป็นสถาบันการผลิตบัณฑิตที่สำคัญสถาบันหนึ่งในภาคใต้ จำเป็นต้องมีความตื่นตัวในการสนับสนุนการผลิตบัณฑิตเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม อย่างไรก็ตาม ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่อาจมีความแตกต่างและมีความหลากหลาย โดยเฉพาะในสังคมและวัฒนธรรมของสามจังหวัดภาคใต้ที่มีความเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างออกไป ซึ่งต้องการอาศัยความรู้และทักษะในเชิงลึก รวมทั้งต้องการประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติในพื้นที่มาเป็นฐานกำลังในการมีส่วนร่วมพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสังคมและวัฒนธรรมที่ไม่หยุดนิ่ง

การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสามารถเพาะบ่มบัณฑิตที่มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของสังคม จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ทั้งจากผู้เรียนผู้ปฏิบัติงานในการร่วมนิเทศ และดูแลนักศึกษาตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ และองค์กรภาคเอกชน ดังนั้นการสำรวจความต้องการการพัฒนาตนเองของกลุ่มเป้าหมายเพื่อศึกษาทางการพยาบาลจึงมีความสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจุบันมีสถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและระบบการดูแลในพื้นที่มากขึ้น แต่ยังขาดการบูรณาการและการทำงานในลักษณะการเป็นหุ้นส่วนและเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นเครือข่ายทางวิชาการและการปฏิบัติทั้งในคลินิกและชุมชน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อรองรับความต้องการของหน่วยงานและรับใช้สังคมต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการศึกษา** เพื่อ

1. ศึกษาสถานภาพความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในระดับต่าง ๆ อันเกิดจากผลผลิตของหน่วยงาน ในระบบสาธารณสุขในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขจังหวัดและอำเภอในสามจังหวัดภาคใต้

2. เพื่อวิเคราะห์แนวทาง จุดร่วม และความสนใจ ทั้งในระดับนโยบายและพันธะสัญญาในด้านความร่วมมือ และการเป็นหุ้นส่วนของหน่วยงานทั้งภาครัฐและประชาชนในการพัฒนาระบบการดูแลในพื้นที่ ศักยภาพ ข้อจำกัด และความจำเป็นหรือความต้องการการพัฒนา เพื่อการมีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลที่สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาในพื้นที่

## วัสดุและวิธีการ

การศึกษานี้ได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยดำเนินการพร้อมกันดังนี้

1. ศึกษาสถานภาพความต้องการการเรียนโดยสนทนากลุ่มบุคลากรกลุ่มเป้าหมายระดับต่าง ๆ (ดังตารางที่ 1) ในพื้นที่ทั้งในระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าในสาขาที่ใกล้เคียงกับทางการพยาบาล โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 31 ราย รวมทั้งผู้ที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 45 ราย

2. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลจากการคัดเลือกแบบเจาะจงในกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 39 ราย และผู้นำองค์กรต่าง ๆ จำนวน 20 ราย ถึงสถานภาพและบทบาทของหน่วยงานในระบบสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อให้เห็นแนวทาง จุดร่วมและความสนใจ ทั้งในระดับนโยบายและพันธะสัญญาในด้านความร่วมมือและการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาระบบการดูแลในพื้นที่ ศักยภาพ ข้อจำกัด และความจำเป็นหรือความต้องการการพัฒนาทุกระดับ ดังตารางที่ 1

3. อัตรากำลัง ความต้องการการพัฒนา และสนับสนุนบุคลากร พยาบาลในการศึกษาต่อจากโรงพยาบาลทั้งหมดใน 3 จังหวัด จำนวน 33 แห่ง ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี 12 แห่ง ยะลา 8 แห่ง และนราธิวาส 13 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนในเวลาที่กำหนด จำนวน 15 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 45.4

4. สังเกตและดูงานในพื้นที่ที่เคยเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักศึกษา จำนวน 8 แห่ง

5. สำรวจความเป็นไปได้ขององค์กรปกครองท้องถิ่นในการร่วมผลิตและจ้างงานพยาบาลในพื้นที่ 3 จังหวัด มีทั้งสิ้น 231

แห่ง ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี 101 แห่ง ยะลา 55 แห่ง และนราธิวาส 75 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนในเวลาที่กำหนด จำนวน 73 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 31.6

**ตารางที่ 1 แสดงจำนวนกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มจำแนกตามจังหวัด**

| กลุ่มเป้าหมาย | ปัตตานี | ยะลา | นราธิวาส | รวม |
|---|---|---|---|---|
| นักเรียน ม.ปลาย | 17 | 10 | 18 | 45 |
| เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน | 9 | 20 | 2 | 31 |
| ผู้บริหารและพยาบาลพี่เลี้ยง | 17 | 8 | 14 | 39 |
| ผู้นำองค์กรชุมชน | 10 | 3 | 7 | 20 |
| **รวม** | **53** | **41** | **41** | **135** |

## ผลการศึกษา

### ส่วนที่ 1 ความต้องการของผู้เรียน

***สถานภาพความต้องการของผู้เรียนกลุ่มมัธยมปลาย***

จากการสนทนากลุ่มผู้เรียนชั้นมัธยมปลายทั้งหมด 45 ราย ซึ่งมาจากโรงเรียนทั้งในและนอกระบบสามัญ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 37 ราย (ร้อยละ 82.2) นับถือศาสนาอิสลาม 26 ราย (ร้อยละ 57.8) พักอาศัยอยู่ในจังหวัดนราธิวาส 18 ราย (ร้อยละ 40.0) จังหวัดปัตตานี 17 ราย (ร้อยละ 37.8) และจังหวัดยะลา 10 ราย (ร้อยละ 22.2) ผลการสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว พบว่า ความต้องการเรียนพยาบาลมีในระดับที่น้อยกว่าวิชาชีพแพทย์ แต่ยังเป็นที่ต้องการของครอบครัว เหตุผลในการเลือกเรียนพยาบาล ได้แก่ มีใจชอบ ได้ช่วยเหลือผู้อื่น มีเกียรติ และครอบครัวสนับสนุนเพื่อพึ่งพายามแก่ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนว่าพยาบาลเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่มีเกียรติทางสังคม เป็นที่ยอมรับ เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เลือกศึกษาวิชาชีพนี้ นอกจากนั้นผู้ปกครองและครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกเรียนวิชาชีพพยาบาล เพราะเชื่อว่ามีคุณประโยชน์เป็นที่พึ่งพาได้ อย่างไรก็ตามบางรายให้ข้อมูลถึงเหตุผลที่ไม่เลือกเรียนวิชาชีพพยาบาลได้แก่ เป็นงานหนักและไม่เป็นอิสระ ผลตอบแทนไม่คุ้มค่า รูปแบบการแต่งกายไม่สอดคล้องกับแนวความเชื่อทางศาสนา โดยเฉพาะการแต่งกายที่ไม่สามารถใช้ผ้าคลุมระหว่างการฝึกงาน

***สถานภาพความต้องการของผู้เรียนกลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่ที่จบต่ำกว่าปริญญาตรี***

จากการสนทนากลุ่มพยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 31 ราย ประกอบด้วยเพศหญิง 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 93.5 และมีอายุเฉลี่ย 35.3 ปี นับถือศาสนาอิสลาม 16 ราย (ร้อยละ 51.6) และนับถือศาสนาพุทธ 15 ราย (ร้อยละ 48.4) พักอาศัยอยู่ในจังหวัดยะลา 20 ราย (ร้อยละ 64.5) จังหวัดปัตตานี 9 ราย (ร้อยละ 29.0) และจังหวัดนราธิวาส 2 ราย (ร้อยละ 6.5) ผลการสนทนากลุ่มพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลที่ตัดสินใจเรียนพยาบาลเพราะความชอบ อยากเป็นพยาบาลเพราะเห็นว่ามีความมั่นคง สอดคล้องกับคำพูดของผู้ให้ข้อมูลที่ว่า *"คิดว่าเป็นพยาบาลต้องชอบก่อน เพราะหนูนี่ชอบมาตั้งแต่เล็ก ๆ อยากเป็นพยาบาล"* และ *"บางทีเค้าอาจจะไม่ชอบแต่เห็นว่าเรียนพยาบาลแล้วเป็นข้าราชการไม่เดือดร้อนมีอาชีพแน่นอน โดยทั่วไปมองอาชีพราชการว่าสูงส่ง มีเกียรติ ไม่ลำบาก อย่างไรก็มีเงินเดือน"* อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่สะท้อนถึงปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนและการตัดสินใจเลือกเรียน ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงาน โควตาระบบอาวุโส ข้อจำกัดทางด้านร่างกาย ภาระในครอบครัว และลักษณะการจัดการเรียนการสอน

***ความรู้ที่ต้องการเพื่อจะนำมาแก้ไขปัญหาภาคใต้ในทัศนะของ ผู้เรียนทุกกลุ่ม***

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้กล่าวถึงการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา คือ พยาบาลต้องมี 1) ความรู้เกี่ยวกับมนุษย์และสังคม สอดคล้องกับ *"ต้องเรียนเกี่ยวกับการเข้าสังคมกับคนอื่นได้ ส่วนจริยธรรมนี่ต้องเรียนทุกสาขาอาชีพอยู่แล้ว เพราะว่าเราต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมด้วย"* 2) ความเข้าใจคนในพื้นที่ที่จะไปปฏิบัติงาน *"ต้องมีความเข้าใจคนในพื้นที่ เข้าใจวัฒนธรรมของเค้า"* 3) มีการฝึกฝนตนเองให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี *"ฝึกมนุษยสัมพันธ์ ช่วงเรียนคบเพื่อนทุกศาสนา หากิจกรรมให้ทำร่วมกันของคนต่างสังคม ต่างคณะ"* 4) ความสามารถในการสื่อสารภาษามลายูได้เป็นอย่างดี ซึ่งพยาบาลวิชาชีพท่านหนึ่งได้ให้ข้อมูลจากประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ดังกล่าวว่า *"ที่นี่ส่วนใหญ่ผู้รับบริการจะพูดมลายู ถ้าจะให้ดีต้องเป็นคนที่พูดภาษามลายูได้ จะได้ไม่อึดอัดทั้งคนให้บริการและคนรับบริการ..."* พร้อมทั้งเสนอแนะให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องภาษา ดังนั้น การศึกษาด้านความไวเชิงวัฒนธรรมที่แตกต่าง การจัดการสาธารณภัยและภัยจากมนุษย์ การจัดการเยียวยาทางสุขภาพจิต การสื่อสารเพื่อการพยาบาลจึงมีความสำคัญ

**หลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและรูปแบบความช่วยเหลือที่ต้องการ**

**1. รูปแบบหลักสูตรที่คิดว่าเหมาะสม**

โดยสรุป ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนะถึงความต้องการหลักสูตรไว้หลายรูปแบบ ได้แก่

- การศึกษาต่อเนื่อง 2 ปี ภาคปกติโดยการลาเรียน 2 ปี แบบเต็มเวลา เช่น *"ตอนนี้อยากเรียนต่ออีก 2 ปี ในภาคปกติ เพราะไม่ต้องกังวลว่าต้องมาขึ้นเวรมาทำงานอีก เราจะได้ทุ่มให้กับการเรียนได้เต็มที่"*

- การศึกษาต่อเนื่อง 2 ปี ภาคพิเศษโดยเรียนวันเสาร์-อาทิตย์ พร้อมกับทำงานไปด้วย ผู้เรียนส่วนหนึ่ง ต้องการศึกษาต่อในลักษณะทำงานไปด้วยและเรียนช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ดังเช่น *"อยากเรียนต่อเนื่องวันเสาร์-อาทิตย์"* และ *"ถ้าลาไปเรียนทางโรงพยาบาลก็รับไม่ได้ แต่ถ้าเรียนไปด้วย ทำงานไปด้วยก็สนับสนุน ที่ วพ. (วิทยาลัยพยาบาล) ก็เปิดเสาร์-อาทิตย์"*

- การศึกษาทางไกลสลับกับทางใกล้โดยเรียนสลับกับทำงานเป็นระยะ โดยเรียนแบบทางไกลสลับกับทางใกล้ ดังเช่นผู้ให้ข้อมูลรายหนึ่งกล่าวถึงหลักสูตรของ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่เอื้อกับผู้เรียนที่อยู่ไกล *"น้องห้อง Lab เรียนมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรียนปริญญาตรี เรียนทฤษฎี 3 เดือน กลับมาทำงาน 3 เดือน แล้วกลับไปเรียนอีก 3 เดือน ตอนเขาไม่อยู่ก็มีเพื่อนมาช่วยงาน"*

**2. รูปแบบความช่วยเหลือที่ต้องการ**

เพื่อเอื้อให้ผู้เรียนได้ศึกษาต่อจนสำเร็จและกลับมาทำงานในพื้นที่ได้นั้น พบว่า รูปแบบความช่วยเหลือที่ต้องการที่ผู้ร่วมสนทนากลุ่มทั้งหมดกล่าวถึงมี 6 ประเด็น คือ เพิ่มทุนการศึกษาเพิ่มโควต้า ความพร้อมของสถานที่เรียนและอุปกรณ์ในแหล่งฝึก ระเบียบการแต่งกายในขณะฝึกงาน การได้เรียนในพื้นที่ และการมีตำแหน่งรองรับเมื่อจบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เพิ่มทุนการศึกษา ผู้ร่วมสนทนากลุ่มโดยเฉพาะนักเรียนมัธยมปลาย เสนอให้มีการเพิ่มทุนการศึกษาสอดคล้องกับ *"ช่วยเหลือในการศึกษา บางคนเค้าอยากเรียนพยาบาลแต่เค้าไม่มีโอกาส คืออยากให้มีทุน"*

2. เพิ่มโควต้า ผู้ร่วมสนทนากลุ่มกล่าวถึงความต้องการความช่วยเหลือในรูปแบบการเพิ่มโควต้าว่า *"อยากให้มีโควต้าเพิ่มจากที่เค้ารับคนเดียวอยากให้มีเยอะกว่านี้"*

3. ความพร้อมของสถานที่เรียนและอุปกรณ์ในแหล่งฝึก สอดคล้องกับคำพูดที่ว่า *"สถานที่เรียนต้องมีความพร้อม มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีโรงพยาบาลรองรับ"* นอกจากนี้ควรมีที่พักสำหรับผู้ที่อยู่ไกล เดินทางไม่สะดวกระหว่างเรียนดังผู้ให้ข้อมูลสะท้อนเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านมา เกี่ยวกับการศึกษาข้อมูลผู้ป่วย *"บางครั้งต้องเดินทางไปต่างโรงพยาบาล เก็บข้อมูลเสร็จแล้วต้องรับผิดชอบหาที่พักเอง ซึ่งไม่ค่อยสะดวก จึงต้องการที่พักชั่วคราวเพื่อความสะดวกและปลอดภัย เช่น ต้องการที่พักบางทีอยู่ไกล เก็บ case กลับมา 3 ทุ่ม"* ระเบียบการแต่งกายในขณะฝึกงาน ผู้ร่วมสนทนากลุ่มต้องการให้เอื้อในด้านระเบียบการแต่งกายในขณะขึ้นฝึกปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล *"ตอนที่ขึ้น ward (หอผู้ป่วย) อยากให้ใส่ผ้าคลุมได้"* เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติทางด้านศาสนาอิสลาม

4. การได้เรียนในพื้นที่ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของความต้องการความช่วยเหลือ โดยเฉพาะในสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน กล่าวคือ ให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ใกล้บ้าน ดังคำพูดที่ว่า *"มาจัดให้ที่นี่จะได้มั๊ย จะได้ไม่ต้องเดินทางออกนอกพื้นที่ เพราะเสี่ยง ตอนที่ต้องเดินทางไป-กลับบ้าน"*

5. มีตำแหน่งรองรับและค่าตอบแทนเมื่อเรียนจบ โดยผู้ให้ข้อมูลสะท้อนถึงปัญหาในปัจจุบัน สำหรับผู้เรียนจบ ยังไม่มีตำแหน่งรองรับ จึงต้องการความช่วยเหลือเรื่องนี้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตเมื่อเรียนจบ รวมทั้งอาจเพิ่มค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในพื้นที่ซึ่งเป็นปัจจัยเอื้อที่จะช่วยให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืนด้วย

## ส่วนที่ 2 ความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการพยาบาลและระบบการดูแลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการสนทนากลุ่มและสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 39 คน (ตารางที่1) ผลการศึกษาพบว่า ทุกฝ่ายที่เข้าร่วมสนทนามีความยินดีและเต็มใจในการร่วมผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลจำแนกตามกระบวนการผลิตดังนี้

**1. ปัจจัยนำเข้า** ได้แก่

1.1 นโยบายของฝ่ายการพยาบาลในปัจจุบันและอนาคต

จากการสนทนากับกลุ่มหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในเรื่องนโยบาย ส่วนใหญ่จะเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรมีการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ อบรม ประชุมวิชาการนอกโรงพยาบาลโดยให้ทุนสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง บางแห่งกำหนด ปีละ 2 ครั้ง หรือมีการสนับสนุนตามงานเฉพาะ ซึ่งบางรายสนับสนุนมากกว่า 5 ครั้ง นอกจากนี้ยังสนับสนุนการศึกษาต่อของพยาบาลเทคนิคให้ได้เป็น

พยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังเช่น บางแห่งสนับสนุน 2-3 ทุนต่อปี จนกระทั่งปัจจุบันกลุ่มนี้ได้รับการพัฒนาเกือบหมดแล้ว ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลว่า *"ส่วนพยาบาลเทคนิค โรงพยาบาลก็มีนโยบายส่งเสริมให้เป็นพยาบาลวิชาชีพให้หมด ๆ ส่งอยู่แล้ว ทั้งเรียนต่อเนื่องภาคปกติกับวิทยาลัยนราฯ ทั้งภาคพิเศษเสาร์-อาทิตย์ ได้ไปเรียนต่อทั้งโท ทั้งตรี"*

1.2 อัตรากำลังและภาวะการไหลของบุคลากรทางการพยาบาลในการสำรวจข้อมูลด้านอัตรากำลังของโรงพยาบาลทุกแห่งใน 3 จังหวัดภาคใต้ จากจำนวน 15 แห่ง พบว่า ปัจจุบันโรงพยาบาลทุกแห่งมีอัตราความขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ร้อยละ 5 ถึงร้อยละ 36.11 โดยเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่มีในปี 2548 กับจำนวนบุคลากรตามมาตรฐาน GIS (geographical information system) ส่วนภาวะการไหลของบุคลากรทางการพยาบาลจากการสำรวจการย้ายเข้าและออกด้วยสาเหตุต่าง ๆ เช่น การโอนย้าย การลาออก การเกษียณอายุ และการไปช่วยราชการที่อื่น (ยกเว้นการลาและกลับจากศึกษาต่อ) พบว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีอัตราการไหลเข้าออกเป็นจำนวนมากของทุกโรงพยาบาล

เมื่อสอบถามถึงความคิดเห็นและความเป็นไปได้ในการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการผลิตและการจ้างงานพยาบาลให้ทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัด พบว่าส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.0) เห็นว่าอัตรากำลังบุคลากร ณ ปัจจุบันไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน และร้อยละ 86.7 เห็นว่าหลังเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบขึ้นในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีผลกระทบต่ออัตรากำลังของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยระบุว่า ทำให้เกิดการขอย้ายออกนอกพื้นที่ของเจ้าหน้าที่จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้การจัดสรรอัตรากำลังและส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามาสมัคร/ทำงานในพื้นที่

1.3 ความเป็นไปได้ในการร่วมมือเป็นแหล่งฝึกและดูแลนักศึกษา

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้บริหารถึงความพร้อมของแหล่งฝึกทางการพยาบาล รวมทั้งการไปเยี่ยมแหล่งฝึก พบว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีความพร้อมในการเป็นแหล่งฝึกโดยพิจารณาจากหลาย ๆ องค์ประกอบ ดังนี้

- แหล่งความรู้ เช่น ห้องสมุด อินเตอร์เน็ต พบว่ามีทุกแห่ง และบางแห่งมีห้องสมุดและมีคอมพิวเตอร์ที่จะใช้ต่ออินเตอร์เน็ตครบ แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุด นอกจากนี้หนังสือที่มีอยู่ค่อนข้างเก่าหรือไม่ทันสมัยนัก
- จำนวนนักศึกษาที่เจ้าหน้าที่พยาบาลสามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง พบว่ามีจำนวนเฉลี่ยอยู่ที่ 2-3 คนต่อเวร โดยให้ข้อมูลว่าจำนวนนักศึกษาที่รับดูแลและสอนในแต่ละปีไม่เกิน 6 คนต่อหอผู้ป่วยหรือแผนกและหมุนเวียนกันไป ซึ่งควรหลีกเลี่ยงการส่งนักศึกษาจากหลายสถาบันมาพร้อมกัน เพื่อไม่ให้กระทบต่องานประจำ

**2. ปัจจัยด้านกระบวนการ**

2.1 กิจกรรมที่ช่วยสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา

ฝ่ายการพยาบาลของสถานพยาบาลทุกแห่งที่ได้รับการเยี่ยม ให้ความสำคัญและเน้นการพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการโดยการจัดอบรมในโรงพยาบาล เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้กับเจ้าหน้าที่ที่สนใจได้เข้าร่วมมากขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มบทบาทการสอนนักศึกษาโดยมีพี่เลี้ยงหรือพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือแผนกผู้ป่วยนอกเป็นผู้สอนและดูแลร่วมกับแพทย์และมีกระบวนการถ่ายทอดที่เป็นธรรมชาติ เพื่อให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์จริง

2.2 เนื้อหาที่ควรเพิ่มเพื่อตอบสนองกับ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

กลุ่มผู้ปฏิบัติและผู้บริหารทางการพยาบาลเห็นว่าเนื้อหาในหลักสูตรพยาบาลที่ควรเพิ่มเติม เพื่อให้เหมาะกับพื้นที่ควรเป็นเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรม และทักษะวิชาชีพ ดังคำกล่าวที่ว่า *"เด็กในพื้นที่/มุสลิมจะเข้าใจ แต่ไทยพุทธจะมีปัญหาเรื่องภาษา การสื่อสารอาจสอดแทรกภาษายาวีเบื้องต้น/หรือให้เพื่อนช่วยสอน"* หรือ *"น่าจะเสริมในส่วนของวัฒนธรรมทางศาสนา ทางภาษาว่ามุสลิมวิถีชีวิตการปฏิบัติตามหลักศาสนาเป็นอย่างไร พุทธวิถีชีวิต หลักศาสนาเป็นอย่างไร เพื่อที่ว่าให้ทั้งสองฝ่ายเรียนรู้ซึ่งกันและกัน"* ส่วนประเด็นเกี่ยวกับทักษะวิชาชีพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลายรายให้ความเห็นตรงกันว่าควรพัฒนาทักษะการซักประวัติ ตรวจร่างกาย ให้มีความถูกต้องและนำไปใช้อย่างเหมาะสม

**3. ปัญหาและความต้องการช่วยเหลือ**

3.1 ปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา

ในกลุ่มพยาบาลมองว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ เช่น การขาดอัตรากำลัง การขาดความพร้อม และการขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากการขาดอัตรากำลังทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานและดูแลนักศึกษาที่ทั่วถึง ดังคำกล่าวที่ว่า *"เพราะว่าพี่เลี้ยงเองก็ต้องทำงานอื่นมันจะกระทบ ถ้าเหมือนเราต้องทำงานด้วย 5 คนเราก็ไม่ไหว จุดอ่อนของเราคือไม่มีคนจึงไม่พอที่จะไปดูแลตรงนั้น"* และให้ความเห็นเกี่ยวกับสัดส่วนของนักศึกษาต่อพยาบาลพี่เลี้ยงว่าควรให้ลดลงเป็นพยาบาล 1 คน นักศึกษา 6-8 คนเช่นเดียวกับอาจารย์ประจำ นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการพัฒนาความรู้ของนักศึกษาพยาบาลต้องมีความทันสมัยและพยายามแสวงหา

ความรู้อย่างต่อเนื่อง จึงต้องการให้ผู้เรียนได้รับการอบรมความรู้พื้นฐานบางประการโดยเฉพาะเรื่องพื้นฐานวิชาชีพและวัฒนธรรมมากขึ้น

3.2 ความช่วยเหลือที่ต้องการ

ส่วนของความต้องการด้านการเตรียมคนในกลุ่มพยาบาลเห็นว่าควรจะมีการอบรมให้ความรู้กับกลุ่มที่จะเป็นครูพี่เลี้ยงเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ในหัวข้อสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน และองค์ความรู้เฉพาะเรื่องที่ทันสมัย และการจัดการอบรมควรจัดในพื้นที่ใกล้เคียง ดังคำกล่าวที่ว่า *"อบรมครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับเรื่องการประเมินน้อง" "ถ้าเป็นแหล่งฝึกครูพี่เลี้ยงต้องมีการฟื้นฟูความรู้เป็นระยะ" "ในส่วนผู้สอน อยากให้มีการปรับการสอนหรือส่งไปอบรมเพิ่มเป็นระยะ"* ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในแหล่งฝึกต่าง ๆ โดยการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นหรือหลักสูตรพิเศษเพื่อ 3 จังหวัด จึงเป็นเรื่องที่แหล่งฝึกต้องการมากในสถานการณ์ปัจจุบัน

3.3 ความร่วมมือของหน่วยงานกับองค์กรภายนอกด้าน วิชาการและการบริหารจัดการ

จากการสัมภาษณ์พบว่า ความร่วมมือกับองค์กรภายนอกยังมีน้อย เท่าที่มีจะเป็นการทำงานร่วมกับภาคประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอุบัติเหตุ การฝึกอาชีพ เช่น กลุ่มงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานเวชกรรมและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนการบริหารจัดการจะพบว่า เป็นไปในลักษณะการทำงานเป็นเครือข่าย แต่ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน

**ความเป็นไปได้ขององค์กรปกครองท้องถิ่นในการสนับสนุนการร่วมผลิตและจ้างงานพยาบาล**

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจเพิ่มเติมถึงความคิดเห็นขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นหรือ อบต. เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเป็นหุ้นส่วนในการผลิตบุคลากรทางการพยาบาลในพื้นที่ 3 จังหวัด จำนวน 73 แห่ง โดยเป็น อบต.จากจังหวัดปัตตานี 30 แห่ง (คิดเป็นร้อยละ 41.1) จังหวัดยะลา 17 แห่ง (ร้อยละ 23.3) และจังหวัดนราธิวาส 26 แห่ง (ร้อยละ 35.6) ผู้ให้ข้อมูลเป็นนายกอบต.ซึ่งมีระยะเวลาทำงานในชุมชนเฉลี่ย 14 ปี และมีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งนายกฯเฉลี่ย 8.6 ปี ส่วนระดับชั้นของ อบต.ที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นขนาดเล็ก 69 แห่ง (ร้อยละ 94.5) ขนาดกลาง 3 แห่ง (ร้อยละ 4.1) และขนาดใหญ่ 1 แห่ง (ร้อยละ 1.4) โดยมีประชากรในความดูแลตั้งแต่ 2,000-27,247 ราย เฉลี่ย 6,319 ราย ในส่วนของงบประมาณที่ได้รับในปีงบประมาณที่ผ่านมาเฉลี่ย 9,034,131 บาท อบต.ส่วนใหญ่ร้อยละ 43.4 ได้รับงบประมาณ 5-10 ล้านบาท รองลงมาคือ มากกว่า 10 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 34.0

ในด้านความคิดเห็นและความเป็นไปได้ในการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการผลิต และการจ้างงานพยาบาลให้ทำงานในชุมชน พบว่ามีความจำเป็นหรือมีความต้องการบุคลากรทาง การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาสุขภาพประชาชนในพื้นที่ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตพบว่า มี อบต. ที่มีความต้องการบุคลากรถึงร้อยละ 91.8 และมีเพียงร้อยละ 8.2 ที่ระบุว่าไม่มีความต้องการบุคลากร โดยให้เหตุผลว่า มีจำนวนบุคลากรเพียงพอแล้ว และอยู่ในพื้นที่ที่ไม่ห่างจากสถานีอนามัย และโรงพยาบาลมากนักสามารถเดินทางได้สะดวก และรวดเร็วในการไปรับการรักษาที่โรงพยาบาลได้อย่างทันท่วงที

## วิจารณ์

จากการศึกษาสามารถอภิปรายเป็นประเด็นสำคัญเพื่อนำไปสู่การผลิตและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลในพื้นที่ 3 จังหวัด ดังนี้

1. ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อทางการพยาบาลมีหลายกลุ่ม ได้แก่ นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งไทยพุทธและไทยมุสลิม ผู้ปฏิบัติงานทางการพยาบาลและสาธารณสุขซึ่งมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ พนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย พยาบาลเทคนิคและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหรือผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในระดับสถานีอนามัยซึ่งเป็นกำลังสำคัญระดับรากหญ้าที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีความต้องการพัฒนาตนเองมาก รวมทั้งพนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วยที่ต้องการเรียนต่อพยาบาลหากมีโอกาส พร้อมทั้งมีความต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือ คือ 1) ทุนและโควต้าเรียนพยาบาลเพิ่มเติม 2) การเตรียมความรู้เพราะบางคนมีระดับผลการเรียนไม่ดีแต่อยากเรียน 3) และการอำนวยความสะดวกในสถานที่พักหากต้องเดินทางไกล และเป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการทำงาน (หากลาศึกษาต่อไม่ได้) ความรู้และทักษะเฉพาะที่ต้องการคือ มีความรู้ทางการดูแลผู้ป่วยภาวะฉุกเฉิน วิกฤต การช่วยเหลือเบื้องต้น การดูแลด้านสุขภาพจิต และการบริหารจัดการด้านระบบการดูแล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอิบราเฮ็ม ณรงค์รักษาเขต และคณะ[1] ที่พบว่าความต้องการของประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านสาธารณสุข คือ ต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติเฉพาะ เมื่อวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนระดับต่าง ๆที่ควรได้พัฒนาในทัศนะของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ พบว่าผู้บริหารระดับโรงพยาบา ลที่เคยเป็นแหล่ง ฝึกทุกแห่งมีการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ในลักษณะต่าง ๆ เช่น เอื้อให้ผู้ต้องการเรียน

และสอบผ่านได้ลาเรียนหากมีอัตรากำลังที่สามารถทำงานได้ เอื้อให้ผู้เรียนได้มีการกู้ยืมเงินทุนระหว่างเรียน เอื้อให้มีการจัดหลักสูตรเฉพาะแบบทางไกลที่ผู้เรียนไม่ต้องเดินทางไกลและไม่ต้องลาเรียน โดยจัดเรียนรูปแบบเฉพาะเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารได้ให้ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายของรัฐว่า ควรมีระบบรองรับบุคลากรที่จบการศึกษาแล้วให้อยู่ในระบบได้ยาวนานด้วย เช่น มีตำแหน่งรองรับมีแรงจูงใจ หรือสวัสดิการที่ดี เป็นต้น เพราะหากผลิตมากเท่าใด แต่ขาดการดูแลบุคลากรให้อยู่ในสถานภาพที่เหมาะสม ก็จะไม่สามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุวัฒน์ วิริยพงษ์สุกิจ[2] ที่ได้วิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนด้านสาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่พบว่าควรมีแผนพัฒนาในระดับนโยบายและมาตรการรองรับที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคงปลอดภัยโดยเฉพาะในสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น

2. จากการสนทนากลุ่มพยาบาลและผู้บริหารระดับปฏิบัติการที่เคยเป็นครูพี่เลี้ยงหรือครูคลินิกของโรงพยาบาลหลายแห่ง ซึ่งเคยเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักศึกษา พบว่ามีความต้องการอบรมด้านครูคลินิกและการดูแลเฉพาะทาง พร้อมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญมากขึ้นในลักษณะของการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น นอกจากนี้ยังให้ข้อมูลสะท้อนถึงคุณสมบัติพยาบาลที่พึงประสงค์ สถาบันการศึกษาควรเน้นให้กับ 3 จังหวัด คือ การปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทักษะวิชาชีพ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาความไวด้านวัฒนธรรมและการดูแลสุขภาพจิต รวมทั้งการบริหารจัดการ รวมทั้งการตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาพนักงานผู้ช่วยเหลือผู้ป่วยที่ต้องการเรียนต่อ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่และมีครอบครัวญาติพี่น้องอยู่ รวมทั้งในกลุ่มนี้มีบางรายที่มีทัศนคติต่อวิชาชีพดีมาก ควรพัฒนาเพื่อเป็นกำลังสำคัญโดยเฉพาะการทดแทนพยาบาลที่ขาดแคลนและโอนย้าย นอกจากนี้ จากการเยี่ยมชมสถานที่ที่เป็นแหล่งฝึกเพื่อดูความเป็นไปได้ ในการพัฒนาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกันของโรงพยาบาลทั่วไปและชุมชนที่เคยเป็นแหล่งเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล พบว่าทุกแห่งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ของผู้เรียนทางการพยาบาลได้ เนื่องจากมีความต้องการการพัฒนาคุณภาพการดูแลและเชื่อว่าการพัฒนาผู้เรียนเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ทุกระดับ ขณะเดียวกันทุกแห่งที่ได้ตรวจเยี่ยมมีศักยภาพพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ และจำนวนผู้ป่วยในระดับที่เพียงพอ ยกเว้นห้องสมุด แหล่งค้นคว้าที่ต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม

3. การมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชนในการร่วมผลิต พบว่า อบต.เห็นด้วยที่จะมีพยาบาลประจำเพราะจะเกิดผลดีหลายประการต่อการแก้ไขปัญหาสุขภาพชุมชน และเห็นด้วยมากหากได้มีการผลิตพยาบาลเพิ่มเพื่อให้ตอบสนองกับชุมชน โดยให้ความเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการสนับสนุนและการจ้างพยาบาลเมื่อจบให้เหมาะกับสัดส่วนประชากรบางพื้นที่อีกประการหนึ่งที่ผู้นำชุมชนให้การเสนอแนะคือ การอบรมผู้นำชุมชนให้มีภาวะผู้นำที่ดี และให้เห็นความสำคัญของงานด้านสาธารณสุข เพราะ อบต.หลายแห่งยังไม่เห็นความสำคัญกับการดูแลสุขภาพ ส่วนใหญ่จะไปให้ความสำคัญกับโครงสร้างมากกว่า เช่น สร้างถนน เป็นต้น นอกจากนี้ควรผลิตพยาบาลที่เหมาะสมกับพื้นที่ทั้งในด้านการทำงานกับชุมชนต่างบริบทวัฒนธรรม การมีและใช้ฐานข้อมูลมีการบริหารจัดการที่ดีและการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครที่มีการบูรณาการที่สำคัญคือ การมีวิธีคิดที่เป็นระบบและมีแรงจูงใจที่ดีให้สามารถอยู่กับชุมชนและรักชุมชนได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของชุมชนต่อคุณสมบัติและบริบทการดูแลสุขภาพของพยาบาล[3] ที่พบว่า ชุมชนมีความต้องการพยาบาลที่มีคุณสมบัติที่สะท้อนถึงพฤติกรรมบริการที่สำคัญ คือ 1) พยาบาลที่พูดจาดีน่าฟัง มีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมที่จะรับฟังช่วยเหลือ ให้การต้อนรับและทักทายผู้ป่วยก่อน 2) มีความเข้าใจความรู้สึกของผู้ป่วยและญาติและใช้ภาษาที่เหมาะสม โดยเฉพาะถ้าพยาบาลสามารถใช้ภาษาท้องถิ่น เช่น มลายูได้บ้างหรือมีความพยายามที่จะใช้แม้ว่าจะพูดได้ไม่คล่องหรือชัดเจนก็ตาม จะสร้างความประทับใจกับผู้ป่วยได้มาก 3) รู้จักหน้าที่ของตนเองมีคุณธรรมจริยธรรมและมีจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ 4) ควรเป็นคนในพื้นที่ โดยให้เหตุผลว่าจะได้อยู่ในพื้นที่ได้นาน สามารถเข้าใจปัญหาของชุมชน และเข้ากับคนในชุมชนได้ดีเพราะมีความรู้ความเข้าใจพื้นที่ของตนเองรวมทั้งเข้าใจในวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมได้ดีกว่า คุยกันง่ายและดูแลกันได้ง่ายขึ้น และเมื่อมีเหตุการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นก็สามารถติดตามช่วยเหลือได้ทันที อย่างไรก็ตาม บางรายให้ความเห็นว่าอาจเป็นคนนอกพื้นที่ก็ได้ 5) มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมีสุขภาพจิตที่ดี และเป็นแบบอย่างทางด้านสุขภาพ

## สรุปและข้อเสนอแนะ

**ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่มให้ความสนใจและมีความต้องการในการเรียนวิชาชีพพยาบาล และมีความต้องการการสนับสนุนช่วยเหลือหลายด้าน ได้แก่ ทุนการศึกษา การเตรียมความรู้ การอำนวยความสะดวกในสถานที่พักหรือเอื้อระเบียบการแต่งกายที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของผู้เรียน นอกจากนี้ กลุ่มพยาบาลและผู้บริหารระดับปฏิบัติการสะท้อนถึงความต้องการอบรมด้านครูคลินิกและการดูแลเฉพาะ**

ทาง รวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาชีพเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญมากขึ้นในลักษณะของการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น และให้ข้อมูลสะท้อนถึงคุณสมบัติพยาบาลที่สถาบันการศึกษาควรเน้นให้กับ 3 จังหวัด คือ การปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทักษะวิชาชีพ พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมพัฒนาความไวด้านวัฒนธรรมและการดูแลสุขภาพจิต รวมทั้งการบริหารจัดการรวมทั้งการตัดสินใจ ดังนั้นจึงเห็นด้วยกับการพัฒนาบุคลากรเพิ่ม เพื่อเป็นกำลังสำคัญและทดแทนพยาบาลที่ขาดแคลนและโอนย้าย ทั้งนี้ ยังพบว่าองค์กรชุมชนเห็นด้วยกับการร่วมผลิตบุคลากรทางการพยาบาลเพราะจะเกิดผลดีหลายประการ ต่อการแก้ไขปัญหาสุขภาพชุมชนระยะยาว และเห็นด้วยมากหากได้มีการผลิตพยาบาลเพิ่มเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน โดยให้ความเห็นว่ามีความเป็นไปได้ในการสนับสนุนและการจ้างพยาบาลเมื่อจบให้เหมาะกับสัดส่วนประชากรบางพื้นที่

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เชิงนโยบาย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรเป็นสถาบันหลักในการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น และจัดรูปแบบการเรียนการสอนที่หลากหลายและเอื้อต่อผู้เรียนในแต่ละกลุ่ม โดยอาศัยความร่วมมือของสถาบันการศึกษาในลักษณะของพันธกิจร่วมกัน เพื่อพัฒนาบุคลากรพยาบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดอย่างเป็นรูปธรรม

2. ในการปฏิบัติ ควรจัดอบรมครูพี่เลี้ยงหรือพยาบาลที่อยู่ในแหล่งฝึกเป็นระยะยาวอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยในการผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ และเปิดโอกาสให้องค์กรชุมชน ข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการผลิต และใช้พยาบาลมากขึ้น รวมทั้งการประชาสัมพันธ์หลักสูตรต่าง ๆ ที่มีให้กับผู้ต้องการเรียนในระดับมัธยมปลาย (ม.4-6) และให้การช่วยเหลือในลักษณะทุนผูกพันกับผู้เรียนในพื้นที่ 3 จังหวัด เพื่อกลับไปทำงานในพื้นที่

3. การวิจัย เช่น ควรสำรวจขนาดของปัญหา ปริมาณ และวิเคราะห์แหล่งงานของผู้ที่จบพยาบาลซึ่งมาจากพื้นที่ 3 จังหวัด และที่มาจากนอกพื้นที่แต่ทำงานใน 3 จังหวัด และควรพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มทักษะทางวัฒนธรรมของพยาบาลหรือนักศึกษาพยาบาลที่สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ 3 จังหวัด

## เอกสารอ้างอิง

1. อิบราเฮ็ม ณรงค์รักษาเขต, สุกรี หลังปูเต๊ะ, ตายูดิน อุสมาน, นิเลาะ แวอุเซ็ง, อะห์มัด ยี่สุ่นทรง, สุทธิศักดิ์ ดือเระ และคณะ. ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. เอกสารวิชาการ สดร. 4/2548. วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และวิทยาลัยอิสลามยะลา ร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย; 2548.
2. สุวัฒน์ วิริยพงษ์สุกิจ. สถานการณ์กำลังคนด้านสาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. เอกสารประกอบการสัมมนาแนวทางแก้ปัญหาแพทย์ที่ปฏิบัติงานในภาคใต้ วันที่ 26 พฤษภาคม 2548. สงขลา: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2548.
3. นิมัศตูรา แว, อัจฉรา มุสิกวัณณ์, จงกรม ทองจันทร์. ความคิดเห็นของชุมชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ต่อคุณสมบัติและบริบทการดูแลของพยาบาลที่ชุมชนต้องการ [รายงานการวิจัย]. ยะลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา; 2548.