

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ในภาคใต้ คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน แต่สำหรับการวิจัยนี้ได้ใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมี 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ประกอบด้วยการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4 ขั้นตอน โดยมาตราวัดเป็นแบบมาตราค่าเพื่อวัดระดับการปฏิบัติ 4 ระดับ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ด้านต่างๆ 7 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 97 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 71 มีสถานภาพสมรสคู่ อายุเฉลี่ย 43.06 ปี (SD = 4.88) อายุราชการเฉลี่ย 20.12 ปี (SD = 4.96) มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเฉลี่ย 9.52 ปี (SD = 7.28) ร้อยละ 82 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 61 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง พยาบาลในสังกัดกลุ่มการพยาบาลร้อยละ 85 เป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีจำนวนโดยเฉลี่ย 33 คน และมีพยาบาลเทคนิคโดยเฉลี่ย 6 คน การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ภาคใต้ โดยรวมทั้ง 4 ขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การออกแบบวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4) การประเมิน

ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลางเช่นกัน ($M = 2.37, 2.16, 2.24, 1.87$ $SD = .43, .48, .49, .70$ ตามลำดับ) ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 อันดับแรก ได้แก่ การขาดอัตรากำลัง (ร้อยละ 68) การขาดงบประมาณ (ร้อยละ 43) และปัญหาความต้องการส่วนตัวของบุคลากร (ร้อยละ 39)

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการบริหารการพยาบาล

1.1 การพัฒนากำลังคน

1.1.1 ผู้บริหารการพยาบาล ควรมีการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ทั้ง 4 ขั้นตอนในระดับมาก โดยเฉพาะการประเมินผลลัพธ์ ทั้งนี้ควรศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์จนเกิดความเข้าใจ เพื่อให้สามารถออกแบบวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งในส่วนของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดโดยหน่วยงานเอง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ควรมีการวางแผน ติดตามการสะสมหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ของบุคลากรพยาบาลในสังกัดเป็นระยะๆ นอกจากนี้ในการจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาควรให้ความสำคัญกับความต้องการระดับโรงพยาบาล หน่วยงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าความต้องการส่วนตัวของบุคลากร และควรใช้วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาในงานและการศึกษาดูด้วยตนเองให้มากกว่าการศึกษานอกงาน

1.1.2 หน่วยงาน/โรงพยาบาล ควรมีการกำหนดทีมผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง โดยระบุไว้ในโครงสร้างการพัฒนาคุณภาพหรือโครงสร้างการบริหารงาน และมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน

1.1.3 สภาวิชาชีพ โดยเฉพาะสภาการพยาบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ ควรจัดให้ผู้บริหารการพยาบาล และผู้บริหารการศึกษาพยาบาลได้เข้าสู่กระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.2 การพัฒนาฐานข้อมูล ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรพยาบาลให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

1.3 การแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.3.1 ด้านกำลังคน อาจทำได้โดยการจัดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวันหยุดราชการ/นอกเวลาราชการ ทั้งในส่วนของการฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี การศึกษาหลักสูตรเฉพาะทาง และการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท เป็นต้น นอกจากนี้ในการขออนุญาตเดินทางไปราชการอาจขอให้บุคลากรการพยาบาลใช้วันหยุดหรือวันลาพักผ่อนบางส่วน และในกรณีที่จำเป็นต้องจัดให้บุคลากรในสังกัดไปราชการหลายคนในคราวเดียวกันอาจพิจารณาปรับเปลี่ยนการจัดตารางเวรในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเช่น จัดเป็นเวรผลัดละ 12 ชั่วโมงแทนการจัดตารางเวรผลัดละ 8 ชั่วโมงตามปกติ การจัดให้บุคลากรขึ้นปฏิบัติงานเป็นรายชั่วโมงตามเวลาที่ผู้มาใช้บริการคับคั่ง การขอความร่วมมือจากโรงพยาบาลชุมชนใกล้เคียงในการจัดสรรบุคลากรพยาบาลมาช่วยปฏิบัติงานบางส่วน และอาจขอความร่วมมือจากบุคลากรการพยาบาลที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อมาช่วยอยู่เวรปฏิบัติงานบางส่วน นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาในงาน เช่น การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง การอ่านผลงานเพื่อประเมินตำแหน่งทางวิชาการ การสร้างหรือพัฒนาแนวทางหรือคู่มือการปฏิบัติงาน และการศึกษาดูด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้อย่างมีปฏิสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ การประเมินและทบทวนความรู้ด้วยตนเองโดยใช้สื่อสำเร็จรูป ให้มากกว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษานอกงานหรือในชั้นเรียน ซึ่งจะช่วยลดปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านกำลังคนและด้านการเงินหรืองบประมาณได้เป็นอย่างดี

1.3.2 ด้านการเงินหรืองบประมาณ อาจทำได้โดยการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดงบประมาณอย่างชัดเจนและรัดกุม โดยใช้กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ขั้นตอนอย่างเหมาะสม การโน้มน้าวให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นบางส่วน หรือให้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดในกรณีที่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการส่วนตัวของบุคลากรและไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ทั้งนี้ควรมีการกำหนดและถือปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นธรรมทั้งต่อโรงพยาบาล และบุคลากรพยาบาล นอกจากนี้ควรมีการรวมตัวเป็นเครือข่ายในการจัดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่าย ค่าลงทะเบียน และค่าเดินทาง ในกรณีที่มี

การเดินทางคราวละหลายๆคนควรสนับสนุนให้มีการขอใช้รถยนต์ในการเดินทางแทนการเบิกค่าพาหนะ ซึ่งนอกจากจะช่วยประหยัดค่าพาหนะแล้ว ยังช่วยให้สามารถประหยัดค่าที่พักได้อีกด้วย

1.3.3 ด้านระยะทาง และด้านระยะเวลา อาจทำได้โดยการรวมตัวเป็นเครือข่ายการจัดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวันหยุดราชการ/นอกเวลาราชการ การปรับเปลี่ยนการจัดตารางเวรในการปฏิบัติงานให้มีความยืดหยุ่น และการจัดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระยะๆ แทนการจัดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ติดต่อกันเป็นเวลาหลายวันหรือหลายสัปดาห์

1.3.4 ด้านความต้องการส่วนตัวของบุคลากร อาจทำได้โดยการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายบางส่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดระบบสวัสดิการในการทอดรองจ่ายหรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมอบหมายงานหรือแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลในการสร้างแรงจูงใจทางบวกให้บุคลากรพยาบาลในสังกัดมีทัศนคติที่ดี เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และได้รับการยอมรับนับถือจากสหวิชาชีพ ในส่วนของการสร้างแรงจูงใจทางลบอาจทำได้โดยการไม่มอบหมายงานสำคัญให้ทำ การชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่มีสาเหตุมาจากการขาดความรู้และทักษะ เป็นต้น

1.3.5 ด้านข้อมูลข่าวสาร อาจทำได้โดยการปรับลดขั้นตอนการดำเนินงานสารบรรณของโรงพยาบาล การเพิ่มช่องทางในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารโดยเฉพาะทางอินเทอร์เน็ต การติดต่อสื่อสารกับโรงพยาบาลอื่นๆ การเป็นสมาชิกของสภา/สมาคม/ชมรมวิชาชีพต่างๆ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการกระจายข้อมูลข่าวสาร เป็นต้น

1.3.6 ด้านอื่นๆ อาจทำได้โดยการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างสม่ำเสมอ และที่สำคัญคือ ควรมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย หรือความต้องการทั้งในระดับบุคคล งาน กลุ่มการพยาบาล และโรงพยาบาล โดยการเชื่อมโยงเข้ากับเป้าประสงค์และแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล นอกจากนี้ในขั้นประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารการพยาบาลควรจัดให้มีการติดตามและรายงานผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ควรสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลได้นำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และสื่อสารให้ผู้มีอำนาจในการพิจารณาอนุมัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับทราบความคืบหน้า อันจะส่งผลต่อการพิจารณาอนุมัติในครั้งต่อไป เพราะได้ประจักษ์ถึงความคุ้มค่าต่อการ

ลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของออร์จีย์ (2546) ที่ว่า “หากนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถบอกทุกคนในองค์กรได้ว่า องค์กรได้รับผลตอบแทนอะไรจากการลงทุนด้านนี้ ย่อมทำให้ทุกคนยอมรับและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจขององค์กร ทุกคนจะตระหนักว่าการที่องค์กรมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น หรือให้บริการได้อย่างมีคุณภาพสนองความต้องการของลูกค้าได้ เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ที่ได้รับการพัฒนามาจากโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหลายๆรูปแบบ”

2. ด้านการศึกษาพยาบาล

สถานศึกษาพยาบาล และแหล่งฝึกปฏิบัติงานควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาต่อเนื่องสาขาพยาบาลศาสตร์อย่างจริงจัง โดยการสนับสนุนเอกสาร ตำรา อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน วิทยากร และสถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการจัดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในวันหยุดราชการ/นอกเวลาราชการ ในราคาค่าใช้จ่าย (ค่าลงทะเบียน) ที่บุคลากรการพยาบาลสามารถจ่ายหรือร่วมจ่ายได้เอง

3. ด้านการวิจัย

3.1 ควรมีการศึกษาในทุกภาคของประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าสู่สภาวิชาชีพ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาส่วนขาด และกำหนดแนวทางแก้ไขร่วมกันต่อไป

3.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในบริบทที่แตกต่างกันของแต่ละโรงพยาบาล เช่น ขนาดของโรงพยาบาล การเข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ระดับการศึกษาหรือประสบการณ์อบรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เป็นต้น

3.3 ควรมีการศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการต่างๆที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละขั้นตอนในรูปของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะในส่วนของปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการดำเนินการแก้ไข