

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพปัญหาในการจัดการทางการแพทย์ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย โดยครอบคลุมด้านการวางแผน ด้านการมอบหมายงาน ด้านการนิเทศ และด้านการประเมินผล และศึกษาความต้องการการพัฒนาของพยาบาลหัวหน้าหน่วย เกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายของโรงพยาบาล และหน่วยงาน ระบบการสนับสนุน แหล่งวิชาการ ระบบสื่อสารในโรงพยาบาล ความร่วมมือประสานงาน บุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ พฤติกรรมและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาจากประชากร คือ พยาบาลหัวหน้าหน่วย และผู้ร่วมรับผิดชอบหน้าที่พยาบาลหัวหน้าหน่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 175 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัญหาและความต้องการการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการทางการแพทย์ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัญหาที่พยาบาลหัวหน้าหน่วยประสบในการจัดการทางการแพทย์ จำนวน 52 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนงานการจัดการทางการแพทย์ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย จำนวน 37 ข้อ

แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 89 ข้อ ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการบริหารการพยาบาล และทางการศึกษาพยาบาล จำนวน 10 ท่าน นำมาแก้ไขปรับปรุงและตัดข้อความบางข้อที่เนื้อหาซ้ำซ้อนออก

เหลือจำนวน 88 ข้อ จากนั้นนำไปหาความเที่ยงของเครื่องมือจากพยาบาลหัวหน้าหน่วย โรงพยาบาลอื่น ๆ จำนวน 49 คน และนำมาคำนวณโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามพยาบาลหัวหน้าหน่วยทุกคนทั้ง 4 โรงพยาบาล จำนวน 188 ฉบับ ใ้กรับแบบสอบถามคืนจำนวน 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.08 (ตารางที่ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาการจัดการทางการพยาบาล โดยใช้ความถี่และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลในรูปของการบรรยาย และตารางประกอบการบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มประชากร

อายุของพยาบาลหัวหน้าหน่วย พมมากที่สุด ร้อยละ 40.57 อยู่ระหว่าง 30-35 ปี ประสบการณ์ทางการพยาบาลของพยาบาลหัวหน้าหน่วย พมมากที่สุด ร้อยละ 40 คือระหว่าง 11-15 ปี ส่วนประสบการณ์ในการจัดการทางการพยาบาลหรือการบริหารการพยาบาล พมมากที่สุด ร้อยละ 57.71 คือประสบการณ์ในตำแหน่งระหว่าง 1-5 ปี ส่วนคุณวุฒิทางการศึกษาของพยาบาลหัวหน้าหน่วย พมมากที่สุด ร้อยละ 52.57 คือประกาศนียบัตรการพยาบาล

2. ผลสรุปค่านโยบายการจัดการทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย

จากผลการวิเคราะห์กิจกรรมทางด้านการบริหารการพยาบาล ซึ่งเป็นปัญหาตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย จากกิจกรรม 4 ด้าน คือ การวางแผน การมอบหมายงาน การนิเทศ และการประเมินผล ซึ่งมีข้อคำถามให้ประเมินทั้งสิ้นจำนวน 51 ข้อนั้น ปรากฏว่า เป็นปัญหาระดับปานกลาง (มีค่า μ ระหว่าง

2.50-3.31) จำนวน 38 ปัญหา และที่เป็นปัญหาระดับน้อย (มีค่า μ ระหว่าง 2.14-2.48) จำนวน 13 ปัญหา

ปัญหาสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- การวางแผนจัดอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงาน
- การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนจัดอัตรากำลัง
- การเขียนแผนงบประมาณประจำปีของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- การวางแผนพัฒนาหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- การกำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผนงาน
- การวางแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
- การรวบรวมข้อมูลเพื่อการวางแผนงบประมาณประจำปีในหน่วยงาน
- การวางแผนนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงงาน
- การเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนางาน
- การกำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินผล
- การรวบรวมข้อมูลสำหรับการประเมินผล

3. ผลสรุปด้านความต้องการ การพัฒนาการจัดการทางการแพทย์ตาม การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาการจัดการทางการแพทย์ตาม การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย 5 ด้าน คือ โครงสร้างและนโยบายของ โรงพยาบาลและหน่วยงาน ระบบการสนับสนุน แหล่งวิชาการ ระบบสื่อสาร และความร่วมมือประสานงาน บุคลากร ทัศนคติ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงาน ซึ่งมีข้อความถามทั้งสิ้น 49 ข้อ ปรากฏว่า พยาบาลหัวหน้าหน่วยมี ความต้องการพัฒนาลักษณะงานและปัจจัยต่าง ๆ ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่า μ อยู่ระหว่าง 3.50-4.39

ความต้องการพัฒนาการจัดการทางการแพทย์ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย
ในลักษณะที่สำคัญยิ่ง เรียงตามลำดับดังนี้ (ค่า $\mu > 4.20$)

การประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน รวดเร็วมีคุณภาพ
การสื่อสารทางเอกสารอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
ความทันสมัยต่อเหตุการณ์ของวัสดุอุปกรณ์
ระบบติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในหน่วยงาน
ความก้าวหน้าในการทำงาน
การนำความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้มาใช้ในหน่วยงาน
เอกสาร คู่มือการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
การสนับสนุนค่านิยมบุคลากร เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน
การเพิ่มจำนวนบุคลากรพยาบาลระดับวิชาชีพ
การยอมรับจากชุมชนถึงบทบาทในการนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้
ความรู้เรื่องวิธีใช้ การบำรุงรักษาและระบบการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์
โอกาสในการศึกษาต่อระดับสูง
ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงพยาบาล

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการทางการแพทย์ตามการรับรู้
ของพยาบาลหัวหน้าหน่วย พบว่า ปัญหาในด้านต่าง ๆ 4 ด้าน คือ การวางแผน
การมอบหมายงาน การนิเทศและการประเมินผลนั้น หัวหน้าหน่วย พบว่าเป็นปัญหา
อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาที่พบว่ามีค่าระดับปัญหาสูงกว่าปัญหาอื่น ๆ ถึง
เสนอไว้ 11 ปัญหานั้น เป็นปัญหาค้น การวางแผนงาน 8 เรื่อง เป็นปัญหา
การประเมินผล 2 เรื่อง และเป็นปัญหาค้นการนิเทศ 1 เรื่อง ซึ่งจากลักษณะ
ปัญหาค้นที่กล่าวมาแล้วนี้ สามารถพิจารณาได้ว่าเป็นปัญหางานที่นอกเหนือจากวิชาชีพ
พยาบาลโดยตรง ซึ่งพยาบาลส่วนมากไม่มีโอกาสได้รับการฝึกฝนอบรมหรือศึกษามา
ในขณะที่ศึกษาอยู่ในสถาบันพยาบาล แต่อย่างไรก็ตาม พยาบาลหัวหน้าหน่วยก็จำเป็น

ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในด้านการวางแผนงานเป็นประจำ และ
 ปัญหาความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานนี้เป็นปัญหาที่ต้องอาศัย
 ความรู้ความสามารถอันเป็นหลักวิชานั้นอย่างแท้จริง จึงจะสามารถปฏิบัติได้อย่าง
 มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าปัญหาดังกล่าวของพยาบาลหัวหน้าหน่วยในค่าน
 การวางแผนนี้เป็นปัญหาที่ควรจะได้รับแก้ไขเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการวาง
 แผนงานเป็นความจำเป็นยิ่งในการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาความสามารถในการจัดอัตรากำลังในหน่วยงาน อันเป็น
 ปัญหาอันหนึ่งนั้นนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงาน เพราะถ้าพยาบาล
 หัวหน้าหน่วยมีความสามารถในการวางแผนจัดอัตรากำลังในหน่วยงานแล้วจะให้
 ประโยชน์แก่หน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (ม.ป.ป.:
 26-27) ระบุว่า ทำให้มีบริการการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพสูงและมีบริการที่ต่อ-
 เนื่องกัน โดยจัดให้มีบุคลากรที่เพียงพอตามประเภทของบุคลากรที่เหมาะสมกับ
 ความต้องการของผู้ป่วย เป็นการเสาะหาและคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพสูง
 ควบระเบียบวิธีที่ถูกต้อง เป็นการใช้ประโยชน์ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะ และ
 ทักษะของบุคลากรแต่ละประเภทอย่างเต็มที่ เพื่อจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความ
 ต้องการกำลังคนในแต่ละวันในเวรต่าง ๆ และเป็นคู่มือในการกระจายกำลังบุคลากร
 โดยพิจารณาความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยเป็นเกณฑ์

นอกจากปัญหาวางแผนจัดอัตรากำลังบุคลากรตามที่ระบุแล้วนั้น ปัญหาการ
 กำหนดแผนงบประมาณประจำปี แผนพัฒนาหน่วยงาน แผนพัฒนาบุคลากร เหล่านี้
 ต่างก็เป็นปัญหาสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการดำเนินงานอย่างยิ่ง ฉะนั้น
 แนวทางที่จะช่วยให้พยาบาลหัวหน้าหน่วยในการพัฒนาความสามารถการปฏิบัติงาน
 ด้านการวางแผนจึงเป็นความจำเป็นและสำคัญยิ่ง

2. จากผลสรุปความต้องการพัฒนาการจัดการทางการพยาบาลของ
 พยาบาลหัวหน้าหน่วย ดังเสนอแล้วนั้น จะเห็นชัดว่าพยาบาลหัวหน้าหน่วยมีความ
 ต้องการพัฒนางานต่าง ๆ ในระดับมากทุกด้าน กล่าวคือ ต้องการพัฒนาทั้งด้าน
 โครงสร้างและนโยบายของโรงพยาบาลและหน่วยงาน ระบบการสนับสนุน แหล่ง

วิชาการ ระบบสื่อสารในโรงพยาบาล และความร่วมมือประสานงาน บุคลากร ทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจากค่าเฉลี่ยของความต้องการ พัฒนาการจัดการพยาบาลในระดับสูง 13 เรื่อง ที่เสนอแล้วนั้น ปรากฏว่า เป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานในโรงพยาบาลเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่ง และความต้องการด้านความรู้ความสามารถในการ ใช้เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลเป็นอีกกลุ่มหนึ่ง และอีกกลุ่ม หนึ่งเป็นความต้องการที่จะเพิ่มและพัฒนาบุคลากรทางด้านการพยาบาล ซึ่งความ ต้องการดังกล่าวนี้เป็นความต้องการพัฒนาที่จะส่งเสริมให้การดำเนินการพยาบาล เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพยิ่ง ส่วนสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการพัฒนากล่าว นั้น ผู้วิจัยเชื่อว่าอาจเป็นเพราะปัจจัยทางด้านการประชาสัมพันธ์ การติดต่อ สื่อสาร การขาดแคลนบุคลากร ตลอดจนความรู้ในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ และการบำรุงรักษา คงจะเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพจนถึง ขั้นต้องการพัฒนา ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอยู่ในวิสัยที่ผู้บริหารระดับสูงจะช่วยแก้ปัญหา ได้ หากได้รับรู้ถึงความต้องการพัฒนาของพยาบาลหัวหน้าหน่วย ซึ่งโรงพยาบาล แต่ละแห่งสามารถที่จะจัดวางแผนดำเนินการแก้ปัญหาได้โดยตรง

ขอเสนอแนะ

1. ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของพยาบาลหัวหน้าหน่วย ในด้านการวางแผน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการฝึกอบรม ศึกษานอก การศึกษาต่อ การสัมมนา
2. การเตรียมบุคคลเพื่อรับตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าหน่วย ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถด้านการวางแผนนั้น ควรได้รับการพัฒนาความสามารถ ดังกล่าวก่อนจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
3. งานการประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลต่าง ๆ ควรได้รับการพิจารณา จัดให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การวิเคราะห์และการสำรวจบุคลากรของโรงพยาบาลประเภทต่าง ๆ ควรได้รับการพิจารณาคำเนิการ เพื่อปรับปรุงให้บุคลากรทำงานได้อย่างเหมาะสม และถาผลการวิเคราะห์นั้น ปรากฏว่าบุคลากรคานใดไม่เพียงพอ ควรได้รับการพิจารณาเพิ่มเติมให้เพียงพอกับปริมาณงาน

5. ควรได้มีการวิจัยในปัญหาและความต้องการในการบริหารการพยาบาล ในสถาบันอื่นซึ่งมีระบบบริหารแตกต่างกันออกไป



ศูนย์วิทยพัชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย