



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ใน 3 กิจกรรม คือ กิจกรรมการปฐมนิเทศ การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ และเปรียบเทียบกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัดของโรงพยาบาล และการมีส่วนร่วมในการบริหาร รวมทั้งปัญหาที่พบในกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล

ประชากร คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 384 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งได้จากการสุ่มหลายขั้นตอน ดังนี้

สุ่มโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้สังกัดของโรงพยาบาลเป็นตัวแบ่ง ได้สังกัดต่าง ๆ 5 สังกัด คือ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และ กรุงเทพมหานคร แล้วสุ่มโรงพยาบาลแต่ละสังกัดมา 1 โรงพยาบาล โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก แล้วใช้หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคนในโรงพยาบาลที่จับฉลากได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวม 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด เป็นแบบสอบถามและแบบตรวจสอบรายการ เอกสารประกอบกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ชุดที่ 1 ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล

ชุดที่ 2 เป็นแบบตรวจสอบรายการเอกสารประกอบกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่านให้ความเห็นชอบ เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้ว ผู้วิจัยได้หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) และวิธีของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน ได้ค่าความเที่ยง ส่วนที่ 2 = 0.95 ส่วนที่ 3 = 0.90 ส่วนที่ 4 = 0.95 และชุดที่ 2 = 0.80

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงพยาบาลของรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 แห่ง โดยการส่งหนังสือขออนุญาต และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายวิชาการของฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วไปพบหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคน ด้วยตนเอง ชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม และนัดวันสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบเอกสาร พร้อมทั้งนัดมารับคืนภายใน 7 วัน ใช้เวลาในการตรวจสอบเอกสารคนละ 15 นาที แบบสอบถามทั้งหมด 210 ฉบับ ได้รับคืนและเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 193 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.9 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 6 สัปดาห์ ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2538 ถึง 15 ธันวาคม 2538

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS-PC คำนวณหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์การพยาบาล และรายการเอกสาร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าร้อยละเพื่อจัดระดับ ตามเกณฑ์ที่กำหนด และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามการได้รับการอบรมทางการบริหาร โดยการทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง สังกัดของโรงพยาบาล และการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของ เชฟเฟ (Scheffe's test)

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

1.1 กิจกรรมการปฐมนิเทศ พบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมปฐมนิเทศด้านการบริหารงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.80 ด้านการปฏิบัติพยาบาลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.67 ด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 โดยรวมมีการปฐมนิเทศทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

สำหรับเอกสารที่มีในหน่วยงาน พบว่า กิจกรรมการปฐมนิเทศ มีเอกสารด้านการบริหารงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.19 เอกสารด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 4.10 เอกสารด้านการวิจัยทางการพยาบาลน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 1.65 โดยรวมกิจกรรมปฐมนิเทศมีเอกสารประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 กิจกรรมการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการบริหารงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 6.68 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.88 ด้านการวิจัยทางการพยาบาลน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.13 โดยรวม มีการฝึกอบรมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารเกี่ยวกับการฝึกอบรม พบว่า มีเอกสารการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาลมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.52 เอกสารด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 2.30 และเอกสารด้านการวิจัยทางการพยาบาลมีน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 1.48 โดยรวม การฝึกอบรมมีเอกสารประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 กิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านการบริหารงานมีค่าเฉลี่ย 3.14 และด้านการวิจัยทางการพยาบาล น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.87 โดยรวม มีการจัดแหล่งบริการความรู้ ทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

เอกสารเกี่ยวกับการจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ พบว่า ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 1.38 ด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 1.11 และเอกสารด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .72 โดยรวมเอกสารเกี่ยวกับการจัดแหล่งบริการความรู้ทุกด้านมีอยู่ในระดับน้อย

2. การศึกษาตัวแปร ประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัดของโรงพยาบาล และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2.1 ประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง มากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมา มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.4 และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 1-5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.2

2.2 การได้รับการอบรมทางการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างไม่เคยได้รับการอบรมทางการบริหาร มีจำนวนมากว่าครึ่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 54.4 และเคยได้รับการอบรมทางการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 45.6

2.3 สังกัดของโรงพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.4 สังกัดกระทรวงกลาโหม และสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.7 สังกัดกระทรวงมหาดไทย คิดเป็นร้อยละ 18.1 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.1

2.4 การมีส่วนร่วมในการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบริหารงานในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.4 มีส่วนร่วมในการบริหารในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 37.8 มีส่วนร่วมในการบริหาร ในระดับมาก มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 7.7

กิจกรรมของการมีส่วนร่วมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเสนอแผนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรพยาบาล การร่วมวางแผนจัดซื้อตำรา คู่มือ เอกสารทางวิชาการ การร่วมจัดทำแผนการประเมินการพัฒนาบุคลากรพยาบาล และการร่วมกำหนดโครงสร้างและเจ้าหน้าที่เพื่อการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมรายข้อที่เหลือ ส่วนใหญ่หัวหน้าหอผู้ป่วยมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยรวมจัดอยู่ในระดับปานกลาง

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาล จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัดของโรงพยาบาล และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้ข้อสรุปดังนี้

3.1 ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในกิจกรรมการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกิจกรรมการปฐมนิเทศด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาล กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาล และกิจกรรมการจัดแหล่งความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาล และกิจกรรมโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีการอบรมทางการบริหารที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันในกิจกรรมการปฐมนิเทศด้านการบริหารงาน กิจกรรมการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาล และโดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรมมีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกิจกรรมการฝึกอบรมด้านการปฏิบัติการพยาบาลโดยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมแตกต่าง จากกลุ่มที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยกิจกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี

3.3 ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีสังกัดต่างกัน พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กิจกรรมการปฐมนิเทศด้านการปฏิบัติการพยาบาล กิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการวิจัยทางการพยาบาล และกิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกิจกรรมการฝึกอบรมด้านการบริหารงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ โดยรวมทุกด้าน พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมแตกต่างกับ หัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัย

ลำดับทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัด กรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยกิจกรรมสูงกว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

3.4 ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการปฐมนิเทศ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการวิจัยทางการพยาบาล กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารงาน การวิจัยทางการพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารที่ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ โดยรวม พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลแตกต่างกับกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับปานกลาง และระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยของกิจกรรม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับปานกลาง และระดับมาก สูงกว่า ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อย

4. ปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ค่าเฉลี่ยของปัญหาที่พบในกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาล พบว่า ปัญหาโดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณาารายข้อ พบว่า ปัญหาที่อยู่ในระดับมากมี 2 ปัญหา ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรมพบปัญหาจำนวนบุคลากรขาด จึงมีผลกระทบต่อการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และกิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้พบปัญหาขาดงบประมาณในการจัดซื้อ หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ ปัญหาที่อยู่ในระดับน้อย มี 4 ปัญหาคือ ขาดการประสานงานเกี่ยวกับการปฐมนิเทศของหน่วยงานกลางกับระดับหอผู้ป่วย ความรู้และประสบการณ์ของพยาบาลไม่เอื้อต่อการจัดระบบนี้เลี้ยง บุคลากรใหม่ขาดความสนใจในเนื้อหาสาระของการปฐมนิเทศ และหัวหน้าหอผู้ป่วยมีข้อจำกัดความรู้เชิงวิชาการด้านการพยาบาลเฉพาะทาง ปัญหาที่เหลือ 15 ปัญหา จัดอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งออกเป็นกิจกรรมการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงาน และด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีรายละเอียดแต่ละกิจกรรมดังนี้

1.1 กิจกรรมการปฐมนิเทศ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติกิจกรรมการปฐมนิเทศด้านการบริหารงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 7.80 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยระดับรองลงมาคือ 5.67 และด้านการวิจัยทางการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.20 โดยรวมมีการจัดการปฐมนิเทศทุกด้าน อยู่ในระดับมาก แต่มีเอกสารประกอบอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า กิจกรรมการปฐมนิเทศมีความสำคัญยิ่ง เพราะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ เป็นการแนะนำให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ได้ทราบข้อมูล รายละเอียดต่าง ๆ ของหน่วยงาน สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย (1990) ได้มีการกำหนดเป็นมาตรฐานไว้สำหรับพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้มีการรับรู้ถึง ปรัชญา เป้าหมาย นโยบาย แผนงาน และกฎระเบียบของหน่วยงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ และระบบการช่วยเหลือ ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฐมนิเทศ และได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เพราะมีบุคลากรพยาบาลหมุนเวียน และเข้ามาทำงานใหม่เป็นประจำทุกปี เนื้อหาของการปฐมนิเทศ ส่วนใหญ่จะเน้นด้านการบริหารงาน มากกว่า การปฏิบัติการพยาบาล และการวิจัยทางการพยาบาล ซึ่งเป็นไปตามหลักการของ De Cenzo (1994) และสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย กล่าวไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร กอบพังตน และอุดมพันธ์ ปัญญาศรี (2534) ที่พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลเชียงใหม่ ต้องการให้มีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ระบบงาน ความรับผิดชอบ การจัดเวร แลกเวร สวัสดิการ และการประสานงานกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ สำหรับการปฐมนิเทศด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการวิจัยทางการพยาบาล ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยนั้น อาจเนื่องมาจาก หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องการให้ผู้เข้าทำงานใหม่ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานก่อน ลดความวิตกกังวล และเสริมสร้างความรู้สึที่ดี (Gillies, 1994) ก่อนที่จะแนะนำหรือให้ความรู้ด้านอื่น ๆ

สำหรับเอกสารประกอบการปฐมนิเทศนั้น จะช่วยทำให้การปฐมนิเทศสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เป็นคู่มือสำหรับช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว (Abruzzese, 1992) จากผลการ

วิจัย มีเอกสารประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากขาดงบประมาณในการจัดทำ หรือ บางหน่วยงานเป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายการพยาบาลในการจัดเตรียม

1.2 กิจกรรมการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรม ด้านการบริหารงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 6.68 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 5.88 ด้านการวิจัยทางการพยาบาลมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด 3.13 โดยรวมมีการฝึกอบรมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และมีเอกสารประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า กิจกรรมการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่จัดให้กับบุคลากรใน หน่วยงาน เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญในงาน และสามารถปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยพบว่า มีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมด้านการ บริหารงานมากกว่าด้านอื่น ๆ สืบเนื่องมาจาก บทบาทหน้าที่ของพยาบาลในปัจจุบัน ได้เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิมมีขอบข่ายกว้างขวางมากยิ่งขึ้น นอกจากจะเป็นผู้ให้การดูแลผู้ป่วยแล้ว ยังเป็น ผู้นำที่ทำการพยาบาลเป็นผู้จัดการบริหารทั้งบุคคล การพยาบาลและสภาพแวดล้อม เป็นผู้ร่วม งาน และผู้ประสานงานตลอดจนเป็นผู้ที่ให้การปรึกษาแก่ผู้ป่วย ญาติ และบุคคลอื่น ๆ (ฟาริตา อิบราฮิม, 2535) ซึ่งหัวหน้าหอผู้ป่วยได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ให้เป็นผู้นำ สามารถบริหารจัดการทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง มิลเลอร์ (Miller quoted in Abruzzese, 1992) ได้กล่าวไว้ว่า การให้ความรู้ในขณะปฏิบัติงาน ควรเน้นความต้องการ 4 ประการ คือ การแนะนำงาน การฝึกฝนทักษะในการทำงาน การ พัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการบริหาร และการค้นคว้าแนวทางการพยาบาลใหม่ ๆ จากผล การวิจัย พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดการให้ความรู้ด้านการบริหารงานมากที่สุด โดยจัด กิจกรรมหลายรูปแบบ เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ เช่น การสอนงาน การจัดกลุ่มอภิปรายผู้ป่วย เฉพาะราย การหมุนเวียนเป็นผู้นำที่ทำการพยาบาล เพื่อฝึกทักษะการพูด การติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพของการดูแล (Klurman and Mateo, 1994)

สำหรับการให้ความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาล และด้านการวิจัยทางการพยาบาล น้อยกว่านั้น อาจเนื่องมาจาก ความคาดหวังของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ว่า ในระดับปริญญาตรี ได้ มีการเรียนรู้ถึงการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล และเรียนรู้ถึงกระบวนการ วิจัย มาบ้างแล้ว (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536) จึงทำให้ลดความสำคัญในส่วนนี้ลงไป ซึ่งแท้จริงแล้ว การวิจัย และการส่งเสริมให้มีการทำวิจัยในหอผู้ป่วย จะช่วยทำให้เกิดการค้นพบ

แนวทางการพยาบาลใหม่ ๆ หรือช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และเป็นการพัฒนาวิชาชีพอีกด้วย

ส่วนเอกสารประกอบการอบรม จากผลการวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า หลายหน่วยงานประสบปัญหาในเรื่องงบประมาณในการจัดซื้อ หรือพิมพ์เอกสารต่าง ๆ ทำให้เอกสารประกอบการอบรมมีไม่เพียงพอ

1.3 กิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ จากผลการวิจัย พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการปฏิบัติการพยาบาลมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 3.14 และด้านการวิจัยทางการพยาบาลน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.87 โดยรวมมีการจัดแหล่งบริการความรู้ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีเอกสารประกอบอยู่ในระดับน้อย อธิบายได้ว่า การจัดแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการ เป็นการจัดหาแหล่งสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ได้แก่ การจัดหาตำรา เอกสารทางวิชาการ มาไว้ประจำหน่วยงาน ตลอดจนทรัพยากรบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อย หรือหอผู้ป่วยมักมีสถานที่ สำหรับจัดเก็บ ตำรา เอกสาร เพื่อให้บริการแก่บุคลากรในหน่วยงาน หนังสือ ตำรา ที่มีอยู่ในหน่วยงาน ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาล เพราะสะดวกแก่การค้นคว้าเมื่อมีปัญหาในทางปฏิบัติ ประกอบกับ ห้องสมุดที่มีอยู่ในทุกโรงพยาบาล ไม่เอื้ออำนวยให้บุคลากรเข้าไปใช้ เพราะจำกัด เวลาปิด-เปิด ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องจัดเตรียมเอาไว้ในหน่วยงาน และในสภาพปัจจุบัน มีพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ชำนาญการทางคลินิกเพิ่มมากขึ้น มีการขยายบทบาทหน้าที่ สามารถเป็นที่ปรึกษาทางคลินิกได้เป็นอย่างดี ทำให้มีทรัพยากรบุคคลด้านการปฏิบัติการพยาบาลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มมากขึ้น

สำหรับหนังสือ ตำรา ด้านการบริหาร และด้านการวิจัยทางการพยาบาล พบว่าในทุกแห่ง มีจำนวนน้อย เนื่องจาก ยังขาดนโยบายและสิ่งกระตุ้นถึงความสำคัญของการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงพิศ ชนะมณี (2534) ที่พบว่า การจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง การค้นคว้าวิจัย เผยแพร่ผลงานวิชาการ การส่งเสริมให้มีการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ยังอยู่ในระดับน้อย

ในด้านเอกสารประกอบ จากผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากหลายแห่งไม่มีงบประมาณในการจัดซื้อ ทำให้หน่วยงานย่อยขาดอุปกรณ์ หนังสือ ตำรา ที่จะให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2. การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย กิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยเกี่ยวกับ การปฐมพยาบาล การฝึกอบรม การจัดแหล่งบริการความรู้ ด้านการปฏิบัติ การพยาบาล ด้านการบริหารงาน ด้านการวิจัยทางการพยาบาล จำแนกตามประสบการณ์ ในตำแหน่ง การได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัดของโรงพยาบาล และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ได้ข้อค้นพบดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากขึ้น มักมีความชำนาญในงาน และปฏิบัติงานในหน้าที่โดยอาศัยความชำนาญ และประสบการณ์ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงาน สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อย มักมีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมาก ประกอบกับการเรียนการสอนระยะหลังๆ ในระดับปริญญาตรี ส่งเสริม พัฒนาลักษณะผู้นำ ทำให้มีความสามารถในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอายุและประสบการณ์น้อย มีความสามารถในการจัดกิจกรรมบริหาร ทัดเทียมกันกับหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งมาก ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม (2529) ที่พบว่า ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีระดับความสามารถไม่แตกต่างกันและผลการวิจัยครั้งนี้ตรงกับงานวิจัยของ พวงพิศ ชนะมณี (2533) ที่พบว่า การจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา ศรีเอี่ยม (2532) ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งแตกต่างกัน มีการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์พยาบาลทางการพยาบาลไม่แตกต่างกัน

2.2 ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับการอบรมและไม่ได้รับการอบรมทางการบริหารโดยรวม มีค่าเฉลี่ยกิจกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการ

วิจัย พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่เคยได้รับการอบรม มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมสูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่เคยได้รับการอบรม อธิบายได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน หัวหน้าหอผู้ป่วยก่อนจะเข้าสู่ตำแหน่ง มักจะได้มีการเตรียมความรู้ในด้านการบริหาร หรือการจัดการทางการแพทย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม เพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการ ได้ดียิ่งขึ้น (พวงรัตน์ บุญนารักษ์, 2536) ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ราศรี แก้วพรัตน์ (2534) พบว่า การจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ด้านการบริหารทางการแพทย์เพิ่มขึ้นมีทัศนคติที่ดี และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติกิจกรรมบริหาร ภายหลังการฝึกอบรม จากผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชูติมา ศรีเอี่ยม (2532) ที่พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีประสบการณ์การอบรมด้านการจัดการ และที่ไม่ได้รับการอบรม มีการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์แตกต่างกัน

2.3 ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ที่มีสังกัดต่างกันรายด้านและโดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการประชุมในเขต การฝึกอบรม การจัดแหล่งบริการความรู้ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารงานและด้านการวิจัยทางการแพทย์ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน โดยที่หัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมทุกด้าน สูงกว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อธิบายได้ว่า สังกัดของโรงพยาบาลที่ต่างกัน นโยบาย การบริหารงานย่อมมีข้อแตกต่างกันออกไป สังกัดใดที่มีนโยบายให้มีการกระจายอำนาจในการพัฒนา ผู้นำจะต้องรับผิดชอบกิจกรรมการพัฒนาในหน่วยงานของตน การจัดกิจกรรมพัฒนาก็จะมีมากกว่าสังกัดที่มีนโยบาย การพัฒนาแบบรวมอำนาจ (Abruzzese, 1992) จากโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลต่าง ๆ พบว่า โรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และกรุงเทพมหานคร มีงานวิชาการแบบกระจายอำนาจ มีฝ่ายวิชาการเป็นผู้ประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเสนอโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย สำหรับโรงพยาบาลที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย นโยบายแตกต่างกันออกไป มีหน่วยพัฒนาบุคลากรรับผิดชอบโดยตรงในเรื่องการฝึกอบรม มีการจัดประชุมวิชาการ และจัดอบรมโดยฝ่ายพัฒนาบุคลากรอยู่เป็นประจำทำให้บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านนี้เปลี่ยนแปลงไป มีการส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลได้เข้าร่วม

การพัฒนาเพิ่มขึ้น และโรงพยาบาลที่สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางการแพทย์และการพยาบาล มีเอกสารทางวิชาการจำนวนมาก มีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษา ผู้เข้ารับการอบรมและดูงาน อาจทำให้การรับรู้บทบาทของหัวหน้าทอผู้ป่วยในด้านการพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันออกไป จึงทำให้ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาทั้ง 2 สังกัดสูงกว่าสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงพิศ ชนะมณี (2533) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยการจัดกิจกรรมทางวิชาการทุกงานของสังกัดกระทรวง-มหาดไทยมากกว่าสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2.4 ค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าทอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารต่างกันโดยรวม มีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าทอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับปานกลาง และระดับมากมีค่าเฉลี่ยของกิจกรรมการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การจัดแหล่งบริการความรู้ทุกด้าน สูงกว่าหัวหน้าทอผู้ป่วยที่มีส่วนร่วมในการบริหารระดับน้อย อธิบายได้ว่า ในการปฏิบัติงานหากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอน อาจจะเป็นร่วมในการตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน และประเมินผล ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับนับถือ รับฟังความคิดเห็นร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ (อรุณ รักธรรม, 2532 และ Likert, 1961) และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ จูรี เน็ชร์รัตน์ (2534) และศิริวรรณ ตันตระวงษ์ (2534) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนร่วมในการทำงานสูง จะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันองค์กร และมีความรู้สึกต้องการใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย การมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหาร หัวหน้าทอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น ที่ทำหน้าที่ประสานงานและนำนโยบายการบริหารองค์การไปสู่ระดับปฏิบัติการ และต้องรับผิดชอบต่อผลงานของผู้ปฏิบัติงาน หากหัวหน้าทอผู้ป่วยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมในกิจกรรมการบริหาร ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และเกิดการพัฒนาตนเอง มีอิสระในการทำงาน พร้อมทั้งจะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนให้มีความรู้ ความสามารถ สนองตอบต่อนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี

สำหรับการรายงานปัญหาของหัวหน้าทอผู้ป่วย จากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของปัญหาที่พบในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อแบ่งตามกิจกรรม พบว่า กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ พบปัญหาอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ จำนวนบุคลากรขาด มีผลกระทบต่อการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม และขาดงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้เพราะในภาวะปัจจุบันทุกแห่งขาดแคลนบุคลากรพยาบาล จึงเป็นปัญหา และอุปสรรคในการจัดพัฒนาคน เมื่อมีการจัดฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ หน่วยงานก็ไม่สามารถส่งบุคลากรไปอบรมได้ การแก้ไขอาจจะต้องใช้วิธีการสอนงาน หรือหมุนเวียนการปฏิบัติงาน หรือจัดอบรมภายในหน่วยงานในช่วงสั้น ๆ ที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ก็จะช่วยแก้ไขปัญหาไปได้บ้าง

การขาดงบประมาณในการจัดซื้อหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการไว้ในหอผู้ป่วย จะพบปัญหาในทุกแห่ง ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลทุกแห่ง จะมีงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถให้การสนับสนุนทุกหน่วยงานได้ ส่วนใหญ่จะจัดซื้อและเก็บไว้ในห้องสมุด ซึ่งไม่สะดวกต่อการใช้ แนวทางแก้ไข ทุกหน่วยงาน ควรจะหาเงินทุนสนับสนุน เช่น การรับบริจาค หรือหาแหล่งเงินทุนจากภายนอกองค์การ สำหรับปัญหาอื่นนั้น อยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพการณ์โดยทั่วไปของการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีการพัฒนาศูนย์พยาบาลในหน่วยงานของตน โดยจัดกิจกรรมการปฐมพยาบาลทุกด้านอยู่ในระดับมาก จัดกิจกรรมการฝึกอบรมและการจัดแหล่งบริการความรู้ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาศูนย์พยาบาลมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามการได้รับการอบรมทางการบริหาร สังกัด และการมีส่วนร่วมในการบริหาร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์ตามสภาพการณ์ปัจจุบันพบว่า การพัฒนาศูนย์พยาบาลในทุก ๆ ด้าน เป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการแพทย์ และบทบาทหน้าที่ของพยาบาลเปลี่ยนแปลงไป พยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง และทันสมัยอยู่เสมอ จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการ และแก้ปัญหาทางด้านสุขภาพของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งจะเป็นเช่นนี้ได้ บุคลากรพยาบาลจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ พยาบาลไม่ว่าจะจบการศึกษามาใหม่ ๆ หรือมีประสบการณ์จากการทำงานมาแล้วก็ตาม ก็ยังต้องการการพัฒนาเพื่อที่จะก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเจริญก้าวหน้า

ทางการแพทย์ จึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องศึกษาถึงความต้องการและจัดให้มีการพัฒนาเพื่อรักษาคุณสมบัติของบุคลากรให้มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพราะเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ บุคลากรพยาบาลจะเกิดความรู้สึกที่ดี และให้การดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการวิจัยของ Miller เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยศึกษาถึงผลของการสอนงาน พบว่า การจัดโปรแกรมการสอนงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรพยาบาล ช่วยพัฒนาความสามารถทางคลินิก และมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล และอัตราการคงอยู่ของพยาบาลจบใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรลส์ ที่พบว่า การที่บุคลากรพยาบาลได้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม จะส่งผลให้การลาออกลดลง จึงเป็นสิ่งยืนยันได้ว่า ถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเกิดบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงควรรักษาแนวคิดนี้มาใช้ในการจัดการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถ ในทุก ๆ ด้าน มีทักษะในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อการบริการที่มีคุณภาพ และทุกฝ่ายได้รับความพึงพอใจก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งอาจมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1. ในการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้บริหารระดับสูงควรพิจารณาวางแผนให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับการอบรมทางด้านการบริหารหรือการจัดการทางการพยาบาล เพื่อเตรียมความพร้อม ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งทุกคน เพราะการผ่านการฝึกอบรม จะช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย จากผลการวิจัยจะช่วยทำให้ทราบข้อมูล และเป็นสิ่งกระตุ้นให้หัวหน้าหอผู้ป่วย ได้มีการพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อช่วยให้การบริหารงานในหอผู้ป่วยมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อบุคลากรพยาบาลและหน่วยงาน

3. ควรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรพยาบาลเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง การจัด-
อบรมควรพัฒนาความรู้หลาย ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน เช่น ความรู้ในด้านการปฏิบัติการ
พยาบาล ความรู้ในด้านการบริหาร และความรู้ในด้านการวิจัยทางการพยาบาล เพราะใน
ปัจจุบันวิทยาการทางการแพทย์ และเทคโนโลยีได้ก้าวหน้าไปมาก ผู้ป่วยมีภาวะของโรค
ซับซ้อนมากขึ้น และต้องการการดูแลแบบองค์รวม การพัฒนาในทุก ๆ ด้านจึงเป็นสิ่งจำเป็น
และยังช่วยในการพัฒนาวิชาชีพไปพร้อม ๆ กันด้วย

4. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล ควรจัดให้มีหลาย ๆ รูปแบบ ทั้งเป็น
ทางการและไม่เป็นทางการ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกหรือมีแหล่งบริการความรู้ที่มากพอ
จะช่วยให้บุคลากรพยาบาลมีการพัฒนาตนเองดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะในภาวะที่ขาดแคลนบุคลากร
เช่น จัดหาหนังสือ ตำรา เทปการเรียนการสอน หรือ วิ.ดี.โอ. ตลอดจนส่งเสริมให้มีการ
ศึกษาต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ การพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการ
ปฏิบัติการพยาบาล การบริหารงาน การวิจัยทางการพยาบาล ในทุก ๆ สังกัด
2. ควรทำการวิจัยเชิงทดลอง โดยการใส่โปรแกรมการศึกษาอบรมให้กับบุคลากร
พยาบาลในเรื่องที่ต้องการพัฒนา เช่น การวิจัยทางการพยาบาล และศึกษาเปรียบเทียบ
ความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ก่อนและหลังให้การศึกษาอบรมเป็นระยะ ๆ เพื่อ
ประเมินผลการทดลอง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย