Nursing Research Newsletter

ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ฉบับที่ 4/62 เดือนมกราคม ปี 2562

ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Opinions of Registered Nurses' Towards Effective Nursing Management Related to the Retention of High Performance Employees: A Case Study of Nursing Department, Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

นิตยา ไกรวงศ์

วิภารัตน์ จุฑาสันติกุล

ทิพย์ราตรี นวนสินธุ์

บทคัดย่อ การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้คงอยู่ในองค์กร เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับดีเด่น (A) จำนวน 273 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง 4 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง พบว่า 1) ด้านการพัฒนาคนและโอกาสความก้าวหน้า พบว่า หัวข้อการทราบถึงเป้าหมายหรือความคาดหวังในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (4.21±.57) 2) ด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน พบว่า หัวข้อผู้บังคับบัญชาแจ้งและหารือถึงผลการปฏิบัติงานของท่านทุกรอบการประเมินผลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (3.94±.76) 3) ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทนและสิ่งแวดล้อมด้านอื่นๆ พบว่า หัวข้อท่านรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (3.92±.77) 4) ด้านองค์กร พบว่าหัวข้อองค์กรมีการแจ้งให้ทราบถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (3.91±.64) สรุป พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการพัฒนาคนและโอกาสความก้าวหน้าในเรื่องการทราบถึงเป้าหมายหรือความคาดหวังในการทำงานมากที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นโดยผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามของธันย์ชนก ศรีสวัสดิ์ (Srisawad, 2013) ที่ใช้วัดระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงต่อระบบการธำรงรักษาขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ แบ่งออกเป็น 1) ด้านการพัฒนาคน และโอกาสความก้าวหน้า 2) ด้านองค์กร (ฝ่ายบริการพยาบาล) 3) ด้านผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าหอผู้ป่วย/ผู้ตรวจการพยาบาล/หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล) และผู้ร่วมงาน 4) ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทนและสิ่งแวดล้อมด้านอื่นๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนคือ มากที่สุด ให้ 5 คะแนน มาก ให้ 4 คะแนน ปานกลาง ให้ 3 คะแนน น้อย ให้ 2 คะแนน น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน และแปลผลคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในแต่ละด้านตามคะแนนเฉลี่ย

<u>ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง</u> ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ณ ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้างในระดับดีเด่น (A) ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2558 จำนวน 437 คน (ข้าราชการ 151 คน พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานเงินรายได้คณะแพทยศาสตร์ 286 คน) คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (as cite in Srisatidnarakul, 2007) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 273 คน (ข้าราชการ 108 คน พนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานเงินรายได้คณะฯ 165 คน) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

<u>การวิเคราะห์ข้อมูล</u> ข้อมูลทั่วไป ใช้การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ส่วนระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้คงอยู่ในองค์กร ใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

<u>สรุปผลการวิจัย</u> จากการสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เพิ่มค่าจ้างในระดับดีเด่น (A) เกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยปัจจัยด้านการพัฒนาคนและโอกาสความก้าวหน้าในเรื่องการทราบถึงเป้าหมายหรือความคาดหวังในการทำงานพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อชี้แจงให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมายหรือความคาดหวังในการทำงาน รวมทั้งหน้าที่ ขอบเขตการรับผิดชอบงานอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความรู้และความถนัด ควรมีระบบการจัดการในการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยการส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อ มีสวัสดิการในเรื่องค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาลอย่างเหมาะสม และนำผลการศึกษามาสร้างแนวปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเพื่อที่จะตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของพยาบาล ส่งผลให้มีความผูกพันกับองค์กรและธำรงอยู่กับองค์กรของฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อไป

<u>ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์</u> คณะกรรมการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลควรสร้างแนวปฏิบัติในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงในด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างบรรยากาศการทำงาน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น เพื่อนำผลลัพธ์มาบริหารจัดการได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการ และควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเป็นรายบุคคล โดยผู้บังคับบัญชากับบุคลากรกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมในการพัฒนาอย่างเป็นระบบร่วมกัน เนื่องจากแต่ละบุคคลให้ความสำคัญกับปัจจัยแต่ละด้านที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันแตกต่างกัน

นิตยา ไกรวงศ์, วิภารัตน์ จุฑาสันติกุล และทิพย์ราตรี นวนสินธุ์. 2562. ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับการบริหารบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้คงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาฝ่ายบริการพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ปีที่ 11 (1):1-10.