

บทความวิจัย

การบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้

ประสพพิมพ์ พรหมสิน* นงนุช บุญยัง** ประภาพร ชูกำเนิด***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายแบบหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ 2) ระดับการทำงานเป็นทีม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 361 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบไม่คืนที่ จากรายชื่อพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เครื่องมือที่ใช้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิดหลักสารัตถธรรม 6 ตามแนวทางของพระพรหมคุณาภรณ์ และการบริหารบุคคลของลูเนนเบอร์เกอร์และออนสไตน์ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิดของโรมิก เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.97 และ 0.95 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า คะแนนเฉลี่ยการบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.49, SD = 0.66$) การทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.64, SD = 0.64$) และพบว่า การบริหารบุคคลโดยหลักสารัตถธรรม 6 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.78$) กับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$)

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลจะนะ อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ผู้เขียนหลัก: ppromsin@windowslive.com

** รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

*** อาจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการบริหารบุคคลโดยหลักสารณียธรรม 6 และมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ

คำสำคัญ: การบริหารบุคคล; หลักสารณียธรรม 6; การทำงานเป็นทีม

ความเป็นมาของปัญหา

กลุ่มการพยาบาลมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้น ทำหน้าที่กำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในด้านการพยาบาล ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก ให้คำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรเป็นสำคัญ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญและเป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาองค์กร เป็นสิ่งที่มีชีวิต มีจิตใจ จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร หากบุคลากรมีคุณภาพ ให้ความร่วมมือ อุทิศร่างกาย แรงใจ ช่วยกันทำงาน จะทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้¹⁻³ ดังนั้น การบริหารบุคคลจึงเป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับ

การบริหารบุคคลทางการพยาบาล เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การคาดการณ์แนวโน้มของบริบทสังคม ที่กระทบต่อการจัดการบุคลากร การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม⁴ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สร้างผลงานที่มีคุณภาพ เนื่องจากงานด้านการพยาบาลลักษณะงานมีความซับซ้อน จึงต้องจัดบุคลากรให้เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงาน บุคลากรจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ การบริหารบุคคลทางการพยาบาลที่ดี จะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากขาดการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ จะส่งผลให้มีการย้ายงานหรือลาออกจากราชการ ผู้บริหารจึงต้องวางแผนกลยุทธ์เพื่อจูงใจให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัญหาและอุปสรรคที่พบบ่อยที่สุดในการบริหารโรงพยาบาล คือ การบริหารบุคคล เช่น การกำหนดนโยบายไม่เป็นรูปธรรม การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ⁵ ดังนั้น การบริหารบุคคลที่ดี จะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามัคคี ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีความสมดุลในชีวิต^{3-4,6} โดยพื้นฐานในการบริหารบุคคล คือ คุณธรรม เพราะทำให้เกิดความเข้าใจกัน มีความเชื่อถือกัน และเคารพกันโดยสนิทใจ¹

สังคมไทย ส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตตามคำสอนของพระพุทธองค์ ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรม มุ่งผลให้ทุกคนจัดการกับชีวิตที่เป็นอยู่จริง การประพฤติตนให้อยู่ในกรอบของความดี เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกสังคม หลักสารณียธรรม 6 เป็นหลักพุทธธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ให้เกิดความสามัคคี เกิดความรักใคร่กลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียว เป็นที่ระลึกถึง เป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เกิดความกลมกลืน ไม่มีการทะเลาะวิวาท ได้แก่ การช่วยเหลือผู้อื่น การกล่าววาจาสุภาพ การปรารถนาดีต่อกัน การแบ่งปัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการมีความเห็นชอบร่วมกัน หากนำมาใช้ในการทำงาน จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเมตตา ให้อภัยต่อกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความสุข องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีความสามัคคีเกิดขึ้น⁷⁻⁸ ดังนั้น หากนำหลักสารณียธรรม 6 มาใช้ในการบริหารบุคคล จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรัก มีความสามัคคีกัน เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมาก เนื่องจากอัตรากำลังถูกจำกัดมากขึ้น เพราะเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายระยะยาวขององค์กร ทำให้บุคลากรมีภาระงานมากและงานซับซ้อนมากขึ้น การทำงานคนเดียวไม่สามารถทำให้งาน

Human Resource Management by Saraniyadhamma 6 of Head Nurses and Teamwork as Perceived by Registered Nurses in Community Hospitals, Southern Thailand

Prasobpim Promsin* Nongnut Boonyoung** Prapaporn Chukamnerd***

Abstract

The purposes of this correlational descriptive research were to study (1) human resource management by Saraniyadhamma 6 of head nurses, (2) teamwork as perceived by registered nurses, and (3) the relationship between human resource management by Saraniyadhamma 6 and teamwork of registered nurses working in community hospitals, southern Thailand. The sample comprised 361 registered nurses were selected by non purposive sampling without replacement in community hospitals, southern Thailand. The instrument comprised 3 parts: part 1 covered demographic data; part 2 was human resource management by Saraniyadhamma 6 of head nurses as perceived by registered nurses, which was developed based on Saraniyadhamma 6's concept by Prapromkunaporn and human resource management by Lunenburg & Ornstein's concept, and part 3 was a teamwork questionnaire which was modified based on Romig's concept. The instrument was tested for content validity by 3 experts and reliability was tested using Cronbach's alpha coefficient, which yielded overall values of 0.97 and 0.95 respectively. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results showed that the mean scores of human resource management by Saraniyadhamma 6 of head nurses ($M = 3.49$, $SD = 0.66$) and of teamwork ($M = 3.64$, $SD = 0.64$) as perceived by registered nurses were at a moderate level. Human resource management by Saraniyadhamma 6 of head nurses and teamwork was found statistically positively correlated. ($r = 0.78$; $p < 0.01$)

* Registered Nurse, Chana Hospital, Songkhla, Thailand. Corresponding author: ppromsin@windowlive.com

** Associate Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

*** Lecture, Ph.D., Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

The results of the study can be used as baseline data for nurse administrators to encourage head nurses to increase their understanding and awareness of human resource management by Saraniyadhamma 6 and working with an effective teamwork for a high performance organization.

Keywords: human resource management; Saraniyadhamma 6; teamwork