

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

แนวโน้มการพัฒนามนุษากรทุกกลุ่มวิชาชีพตามนโยบาย การพัฒนามนุษากรของโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ปี 2551

Tendency of Human Development in Every Vocation Personnel Follows the Policy of Ban-pong Hospital, Ratchaburi year 2008

จิรติพร ชอบชู พย.บ. ศ.ศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง)

Tittipon Chopchoo

กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

Division of Health Service System Development

โรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

Ban-pong Hospital, Ratchaburi Province

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนามนุษากรเฉพาะหลักสูตรการฝึกอบรมภายในโรงพยาบาล ทุกวิชาชีพตามนโยบายการพัฒนามนุษากรของโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ปี 2551

วิธีการศึกษา ใช้รูปแบบการศึกษาแบบย้อนหลัง (Retrospective Study) จำนวน 29 หลักสูตร โดยศึกษาจากเอกสารแผนพัฒนามนุษากร รายงานการจัดอบรมภายในโรงพยาบาล รายงานสรุปผลการพัฒนามนุษากรประจำปี 2551 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ บุคลากรทุกวิชาชีพของโรงพยาบาลบ้านโป่งที่ได้รับการพัฒนามนุษากรด้วยการฝึกอบรมภายในโรงพยาบาล จำนวน 879 คน คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือน 1 ตุลาคม 2550-30 กันยายน 2551 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลบ้านโป่งเป็นบุคลากรทางการพยาบาลร้อยละ 55.8 กลุ่มบุคลากรทางการพยาบาลมีการเข้าร่วมการพัฒนามนุษากรมากที่สุด 69 ครั้ง/คน หลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนามนุษากรเป็นวิชาชีพเฉพาะมากกว่าหลักสูตรทั่วไป การพัฒนามนุษากรยังไม่เป็นไปตามนโยบายการพัฒนามนุษากรของโรงพยาบาลบ้านโป่ง ผู้ผ่านเกณฑ์การพัฒนามนุษากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการร้อยละ 61.4 (เกณฑ์การพัฒนามนุษากรอย่างน้อย 10 วัน/คน/ปี) การนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามนุษากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มแพทย์ กลุ่มบุคลากรทางการพยาบาล มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามนุษากรไปใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุป ทิศทางการพัฒนามนุษากรของโรงพยาบาลบ้านโป่ง ปี 2551 ยังไม่เป็นไปตามนโยบายของโรงพยาบาล เป็นการพัฒนามนุษากรเฉพาะกลุ่ม การเข้าถึงการพัฒนามนุษากรไม่กระจายในทุกระดับ

ข้อเสนอแนะ การจัดทำแผนพัฒนานุคลากรควรตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนานุคลากรในปีถัดไป ควรเน้นการกระจายงบประมาณอย่างทั่วถึงบุคลากรทุกกระดืบ มีการติดตามประสิทธิผลภายหลังฝึกอบรมเพื่อประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนานุคลากร

คำหลัก : การพัฒนานุคลากร, ตามนโยบาย, โรงพยาบาลบ้านโป่ง

ABSTRACT

OBJECTIVE : To Study the tendency of human development in-house training in every vocation personnel follow the policy of Ban-pong for the year 2008

MATERIAL and METHOD : A Retrospective study explore 29 in-house training courses ; Studies by reviews the document of human development planning policy ; record of personnels in house training course, and the record of conclusion of report personal development for the year 2008. 879 persons was purposive sample in every personnel of Ban-pong hospital with the training between 1 October 2007 to 30 September 2008, Study data were analysed using Descriptive Data : Frequency, percentage and mean

RESULTS : This Study revealed that majority of the personnel of Ban-pong hospital were nurse vocation groups (55.8%) and this group participated and attended the human development program for the most (69 time per person). The courses that using in this group were more than other group. This study show that personnel development still do not in line with human development policy of Ban-pong hospital. Person who pass the standard personnel development (at least 10 days per person per year) were government officer for 61.4%. Knowledge from training course were applied to work practice in doctor group and nurse vocation group.

CONCLUSION : Tendency of human development of personnel hospital for year 2008 still do not be in line with the policy of the Ban-pong hospital. The course of in-house training were allocate in especial vocation ; and did not spread in every level.

SUGGESTION : The arrangement of human development plan should be responsive to strategy plan of the hospital and to the competency for work practice. The budget arrangement should be emphasisly spread throughout every group and every level. The assessment of the worthiness of personnel education development.

บทนำ

ในยุคการแข่งขันบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้ บุคลากรที่มีสมรรถนะสอดคล้องตามเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร จะสามารถวางแผนดำเนินการ และแก้ปัญหาให้กับองค์กร¹ สามารถที่จะนำองค์กรไปสู่

จุดมุ่งหมาย โรงพยาบาลบ้านโป่งได้วางเป้าหมายที่จะเป็น โรงพยาบาลมาตรฐานสากลที่ประชาชนพึงพอใจ บุคลากร มีความสุข ภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผล ตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว บุคลากรของโรงพยาบาลบ้านโป่ง ที่มีความรู้ความสามารถจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ดังนั้นการ พัฒนานุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่พึงประสงค์จึง

เป็นภารกิจสำคัญที่โรงพยาบาลต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รูปแบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงต้องมีทิศทางการพัฒนานุคลากรที่สะท้อนถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล และตอบสนองต่อความต้องการและความจำเป็นของบุคลากร มีความยืดหยุ่น ยั่งยืน และหลากหลาย¹

โรงพยาบาลบ้านโป่งได้มีการพัฒนานุคลากรอย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบหลากหลาย ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนานุคลากรให้มีความรู้ และทักษะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด และบุคลากรมีความสุข ภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนานุคลากรทุกวิชาชีพ ตามนโยบายการพัฒนานุคลากรของโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ในปี 2551

นิยามศัพท์

แนวโน้ม หมายถึง ทิศทางการปฏิบัติที่เกิดขึ้น

การพัฒนานุคลากร หมายถึง การฝึกอบรมภายในโรงพยาบาล (In-House Training) เท่านั้น ไม่รวมการสอนงานในหน่วยงาน และการฝึกอบรมภายนอกโรงพยาบาล

บุคลากรทุกวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรในกลุ่มแพทย์ กลุ่มทันตกรรม กลุ่มเภสัชกรรม กลุ่มการพยาบาล กลุ่มเทคนิคบริการ และกลุ่มสนับสนุนบริการ

กลุ่มแพทย์ หมายถึง แพทย์ของโรงพยาบาลบ้านโป่ง

กลุ่มทันตกรรม หมายถึง ทันตแพทย์ ผู้ช่วยทันตแพทย์ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำรุงที่ปฏิบัติงานในกลุ่มทันตกรรม

กลุ่มเภสัชกรรม หมายถึง เภสัชกร ผู้ช่วยเภสัชกร

ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำรุงที่ปฏิบัติงานในกลุ่มเภสัชกรรม

บุคลากรทางการพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค เจ้าหน้าที่พยาบาล ผู้ช่วยเหลือคนไข้ เสมียน คนงานที่ปฏิบัติงานกลุ่มการพยาบาล

กลุ่มเทคนิคบริการ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำรุงที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานพยาธิวิทยาคลินิก กลุ่มงานพยาธิวิทยากายวิภาค กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานจิตเวช กลุ่มงานเวชกรรมสังคม กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู กลุ่มงานสุขศึกษา สำนักงานประกันสุขภาพ งานการแพทย์แผนไทย

กลุ่มสนับสนุนบริการ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำรุงที่ปฏิบัติงานในกลุ่มอำนวยการ กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเงินบำรุงในสังกัดโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

นโยบายการพัฒนานุคลากรของโรงพยาบาลบ้านโป่ง หมายถึง การพัฒนานุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์ เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอบ้านโป่ง ปี 2551-2552 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ทักษะเพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนทุกระดับต้องได้รับการพัฒนาความรู้อย่างน้อย 10 วัน/คน/ปี

งบประมาณบุคลากร หมายถึง ร้อยละ 3 ของจำนวนเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้าง จัดสรรให้ตามกลุ่มงาน

วิธีวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบย้อนหลัง (Retrospective study) จากแผนพัฒนานุคลากร รายงานการจัดอบรมภายในโรงพยาบาล จำนวน 29 เรื่อง รายงานสรุป

ผลการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2551 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพของโรงพยาบาลบ้านโป่งที่ผ่านการฝึกอบรมภายในโรงพยาบาล จำนวน 879 คน ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2550 ถึงกันยายน 2551 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิง (Descriptive Analysis) คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 879)

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 879 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ร้อยละ 55.8 รองลงมาเป็นกลุ่มสนับสนุนบริการร้อยละ 18.1 และกลุ่มทันตกรรมมีจำนวนบุคลากรน้อยที่สุด ร้อยละ 1.8 (ตารางที่ 1)

2. การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
แพทย์	38	4.3
ทันตกรรม	16	1.8
เภสัชกรรม	51	5.8
บุคลากรทางการแพทย์	490	55.8
เทคนิคบริการ	125	14.2
สนับสนุนบริการ	159	18.1
รวม	879	100

ตารางที่ 2 การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเปรียบเทียบกับอัตรากำลังจำแนกตามกลุ่มวิชาชีพ

กลุ่มวิชาชีพ	อัตรากำลัง (คน)	จำนวนที่เข้าอบรม (ครั้ง : คน)	สัดส่วนการพัฒนา (คน : ครั้ง)
แพทย์	38	70	1 : 1.8
ทันตกรรม	16	39	1 : 2.4
เภสัชกรรม	51	102	1 : 2
บุคลากรทางการแพทย์	490	3,407	1 : 69.5
เทคนิคบริการ	125	606	1 : 4.8
สนับสนุนบริการ	159	638	1 : 4

ตารางที่ 3 การกระจายการพัฒนาความรู้ให้ทั่วถึงบุคลากรทุกคนทุกระดับ (บุคลากรต้องมีการพัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างน้อย 10 วัน/คน/ปี)

กลุ่มวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา			
		ผ่านเกณฑ์		ไม่ผ่านเกณฑ์	
		ข้าราชการ	ลูกจ้าง	ข้าราชการ	ลูกจ้าง
แพทย์	38	3.5	-	4.3	-
ทันตกรรม	16	0.8	1.3	0.6	1
เภสัชกรรม	51	5	5.9	0.2	0.7
บุคลากรทางพยาบาล	490	61.4	32.1	1.43	14.9
เทคนิคบริการ	125	15.3	9	1.6	1.8
สนับสนุนบริการ	159	5.5	20	0.4	13.3
	879	91.5	68.3	8.5	31.7

ตารางที่ 4 แสดงถึงการจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรภายในโรงพยาบาลจำแนกตามวิชาชีพ

ประเภทหลักสูตร	จำนวนหลักสูตร ที่จัดอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	แยกตามกลุ่มเป้าหมาย จำนวน (ร้อยละ)
หลักสูตรสำหรับ วิชาชีพเฉพาะ	16	กลุ่มแพทย์	-
		กลุ่มทันตกรรม	-
		กลุ่มเภสัชกรรม	-
		กลุ่มบุคลากรทางการพยาบาล	12 (41.4)
		กลุ่มเทคนิคบริการ	-
		กลุ่มสนับสนุนบริการ	1 (3.4)
หลักสูตรทั่วไป 13	13	กลุ่มแพทย์/พยาบาล/เทคนิคบริการ	3 (10.4)
		ทุกคนทุกระดับ	13 (44.8)
รวม	29	รวมทุกกลุ่มเป้าหมาย	29 (100)

ตารางที่ 5 กิจกรรมพัฒนาตนเองภายหลังการฝึกอบรม

กลุ่มวิชาชีพ	กิจกรรมการพัฒนาตนเองภายหลังการฝึกอบรม	จำนวน
แพทย์	1. ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ	14 เรื่อง
	2. ประชุมวิชาการประจำเดือน	10 ครั้ง
	3. ประชุมวิชาการร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ	43 ครั้ง
	4. Bed side Teaching แก่แพทย์ใช้ทุน	5 คน
	5. Case Conference ที่องค์กรแพทย์	8 ครั้ง
	6. ประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 79
	7. การได้รับเชิญเป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	2 ครั้ง
	8. การจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพงาน	5 เรื่อง
	9. การบันทึกทางการแพทย์ มีการตรวจสอบโดยคณะกรรมการเวชระเบียนโรงพยาบาล	3 เดือน/ครั้ง
ทันตกรรม	1. ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ	1 เรื่อง
	2. การได้รับเชิญเป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	2 ครั้ง
	3. การจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพงาน	1 เรื่อง
	4. ประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 95
	5. ประชุมวิชาการในหน่วยงาน	55 ครั้ง/หน่วยงาน/ปี
เภสัชกรรม	1. ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ	1 เรื่อง
	2. การได้รับเชิญเป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	2 ครั้ง
	3. ประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 95
	4. การจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพงาน	1 เรื่อง
	5. ประชุมวิชาการในหน่วยงาน	57 ครั้ง/หน่วยงาน/ปี
บุคลากรทางการแพทย์	1. ทำผลงานเลื่อนระดับ	91 เรื่อง
	2. ประชุมวิชาการประจำเดือน	24 ครั้ง/หน่วยงาน/ปี
	3. ประชุมวิชาการร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ	43 ครั้ง
	4. การจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพงาน	6 เรื่อง
	5. ประชุมวิชาการประจำปี	1-3 ครั้ง/สัปดาห์
	6. ประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 98

ตารางที่ 5 กิจกรรมพัฒนาตนเองภายหลังการฝึกอบรม (ต่อ)

กลุ่มวิชาชีพ	กิจกรรมการพัฒนาตนเองภายหลังการฝึกอบรม	จำนวน
บุคลากรทางการแพทย์	7. การได้รับเชิญเป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	5 ครั้ง
	8. การจัดทำผลงานพัฒนาคุณภาพและเข้าร่วมการนำเสนอในงานมหกรรมคุณภาพของโรงพยาบาล	21 เรื่อง
	9. บัณฑิตทางการแพทย์มีการสุ่มตรวจสอบด้วยคณะกรรมการเวชระเบียน ของโรงพยาบาล	3 เดือน/ครั้ง
	10. การประเมินมาตรฐาน QA.	2 ครั้ง/ปี
กลุ่มเทคนิคบริการ	1. ทำผลงานเลื่อนระดับ	2 เรื่อง
	2. ประชุมวิชาการประจำเดือน	4 ครั้ง/หน่วยงาน/ปี
	3. ประชุมวิชาการร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ	20 ครั้ง
	4. ประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อหาสมรรถนะส่วนขาดและนำมาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 82
กลุ่มสนับสนุนบริการ	6. การได้รับเชิญเป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	1 ครั้ง
	7. การจัดทำผลงานพัฒนาคุณภาพและเข้าร่วมการนำเสนอในงานมหกรรมคุณภาพของโรงพยาบาล	20 เรื่อง
	1. ทำผลงานเลื่อนระดับ	2
	2. ประชุมวิชาการประจำเดือน	14 ครั้ง/หน่วยงาน/ปี
	3. ประเมินสมรรถนะบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ 80
	4. การได้รับเชิญเป็นวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิ	10 ครั้ง

กลุ่มวิชาชีพ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานการจัดอบรมภายในโรงพยาบาลในปี 2551 เปรียบเทียบกับอัตราค่าตั้ง (ตารางที่ 2) พบว่า กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์มีการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมากที่สุด (69 ครั้ง/คน) รองลงมาเป็นกลุ่มสนับสนุนบริการ (4 ครั้ง/คน) และกลุ่มแพทย์มีการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุด (1.8 ครั้ง/คน)

3. การพัฒนาบุคลากรทุกวิชาชีพตามนโยบาย การพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาความรู้ของบุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ และกลุ่มลูกจ้าง (ตารางที่ 3) พบว่ากลุ่มที่มีบุคลากรผ่านเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรตามนโยบายมากที่สุดร้อยละ 91.5 ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ เมื่อเปรียบข้อมูลในกลุ่มข้าราชการที่ผ่านเกณฑ์พบว่า ข้าราชการกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ผ่านเกณฑ์มากที่สุดร้อยละ 61.4 และกลุ่มข้าราชการที่ผ่านเกณฑ์น้อยที่สุด ได้แก่ กลุ่มแพทย์ร้อยละ 3.5 เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในกลุ่มลูกจ้างที่ผ่านเกณฑ์มากที่สุด ได้แก่ ลูกจ้างกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ร้อยละ 32.1 และ

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลในกลุ่มลูกจ้างที่ไม่ผ่านเกณฑ์ พบว่า
ลูกจ้างกลุ่มเภสัชกรรมผ่านเกณฑ์น้อยที่สุดร้อยละ 0.7

4. การจัดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรจำแนก ตามประเภทหลักสูตร

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากรายงานการจัด
อบรมภายในโรงพยาบาลในปี 2551 พบว่า การจัดหลักสูตร
ฝึกอบรมภายในโรงพยาบาลทั้งหมด 29 หลักสูตร
(ตารางที่ 4) ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรสำหรับวิชาชีพเฉพาะ
(16 หลักสูตร) รองลงมาเป็นหลักสูตรทั่วไปสำหรับบุคลากร
ทุกสาขาวิชาชีพ (13 หลักสูตร) โดยการจัดหลักสูตรฝึกอบรม
ภายในสำหรับวิชาชีพเฉพาะ ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตร
สำหรับบุคลากรทางการแพทย์ (ร้อยละ 41.4)

5. กิจกรรมพัฒนาตนเองภายหลังการฝึกอบรม

กิจกรรมพัฒนาตนเองภายหลังการฝึกอบรม กลุ่ม
วิชาชีพที่มีการนำความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพที่ได้รับจาก
การฝึกอบรมไปใช้พัฒนานตนเองมากที่สุด ได้แก่ กลุ่ม
แพทย์ กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ (ตารางที่ 5)

วิจารณ์

จากการศึกษาการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากร
อาจสรุปได้ว่า กลุ่มที่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้มากที่สุด
เป็นกลุ่มที่มีอัตรากำลังเพียงพอสามารถขึ้นปฏิบัติงาน
ทดแทนกันได้ การกระตุ้นจากสภาวิชาชีพที่กำหนดให้
บุคลากรมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้บุคลากร
ให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด
ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพที่มีอัตรากำลังน้อย
มีภาระงานประจำมาก ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ ดังนั้น
เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการอบรมในหลักสูตร
ที่ทุกคนต้องได้รับการพัฒนา ควรจัดมากกว่า 1 รุ่น เพื่อ
ให้กลุ่มบุคลากรที่มีอัตรากำลังน้อยสามารถบริหารจัดการ
เวลาในการเข้าอบรมได้² หลักสูตรอบรมส่วนใหญ่เป็น
หลักสูตรเฉพาะวิชาชีพพยาบาล ทำให้บุคลากรต่างกลุ่ม
วิชาชีพไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ อาจเป็นเพราะการหา
ความจำเป็นในการฝึกอบรมได้มาจากการสอบถามความ

ต้องการจัดอบรม ไม่มีการคิดวิเคราะห์ การติดตามปัญหา
ในการปฏิบัติงาน ทำให้หลักสูตรฝึกอบรมไม่ตอบสนองทุก
กลุ่มวิชาชีพ³ การจัดสรรงบประมาณบุคลากรแบบกระจุก
กลุ่มที่มีบุคลากรจำนวนมากก็ได้รับการจัดสรรงบประมาณ
บุคลากรมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการควบคุมติดตามการ
ใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนจะทำให้มี
การกระจายงบประมาณได้อย่างทั่วถึง การประเมินและ
ติดตามผลภายหลังการอบรมการนำความรู้ที่ได้รับจาก
การฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการแสดงถึง
ประสิทธิผลของการจัดฝึกอบรม⁴ การติดตามข้อมูลป้อน
กลับจะเป็นประโยชน์ต่อผู้จัดฝึกอบรมนำไปปรับปรุงหลักสูตร
ต่อไป มีการจัดกิจกรรมเสริมพร้อมกับการติดตามผล
เช่น แผนการปรับปรุงงานและวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละ
คนที่เข้าอบรม พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาการตรวจเยี่ยม
จัดให้มีการประชุมสั้น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ
ผู้ผ่านการอบรม และเสริมความรู้ จัดให้มีการสอนงาน
(Coaching) ร่วมกับหน่วยงานที่ผู้เข้าอบรมสังกัด⁵

สรุป

ผู้วิจัยทำการศึกษาศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรง
พยาบาลบ้านโป่ง 4 ประเด็น ดังนี้ การเข้าร่วมฝึกอบรม
การเข้าถึงการพัฒนาบุคลากร หลักสูตรฝึกอบรมตอบสนอง
ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และการนำความรู้ที่
ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อศึกษาประสิทธิภาพของ
การพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า การจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากรควรตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล
และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การจัดสรร
งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป ควรมีการ
กระจายงบประมาณอย่างทั่วถึงบุคลากรทุกกระดืบ มีการ
ติดตามประสิทธิผลภายหลังฝึกอบรมเพื่อประเมินความ
คุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สุวัฒน์ ตนายะพงษ์

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโป่ง นายแพทย์เกรียงศักดิ์
คำอิม รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ นางพูนศิริ ดันติ-
กุลนันท์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่กลุ่ม
พัฒนาระบบบริการสุขภาพ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
บ้านโป่งที่ได้ให้คำแนะนำในการดำเนินการให้ความอนุ-
เคราะห์ช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. หลักสูตรการพัฒนานุคลากร
มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2550-2553. จุลสาร
การพัฒนานุคลากร ; 5 : 1-2.
2. ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการ

- ศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : มหา-
วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
3. สมชาติ กิจยรรยง, อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. เทคนิคการ
จัดฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร ;
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2551.
4. อำนวยศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. Competency ภาคปฏิบัติเขา
ทำกันอย่างไร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2551.
5. สุวัระ ประवालพฤษ. การพัฒนานุคลากรและการฝึก
อบรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร ; สำนักงาน
สถาบันราชภัฏ : 2538.