

การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา

Administration of Medical Personnel Development of Public Hospitals in Nakhon Ratchasima Province

ณรงค์ หงส์บิน และ ประณต นันทิยะกุล

Narong Hongbill and Pranot Nantiyakul

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา และ (3) แนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา ใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาไม่ได้นำขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อไปปฏิบัติอย่างจริงจัง (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญคือ ผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาควรนำขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ (3) แนวโน้มการบริหารจัดการที่สำคัญคือ โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาควรนำข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน ไปปรับใช้ในการวางแผนและการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้าน (1) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ (2) การกำหนดวิสัยทัศน์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การกำหนดยุทธศาสตร์ และ (5) การประเมินผล

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์, โรงพยาบาลรัฐ

Abstract

Objectives of this study were to examine (1) administrative problems of medical personnel development of public hospitals in Nakhon Ratchasima province (2) administrative development guidelines of medical personnel development of public hospitals in Nakhon Ratchasima province and (3) administrative trends of medical personnel development of public hospitals in Nakhon Ratchasima province. Methodology of this research was designed as mixed methods research using quantitative research as principal resource and supported by qualitative research. Research findings were (1) the significant administrative problem was the public hospitals in Nakhon Ratchasima

province' s neglect seriously to the operational process of administrative strategies supporting the medical personnel training to increase knowledge in controlling and preventing of germs spread and infection (2) the significant administrative development guideline was the executives and personnel of the public hospitals in Nakhon Ratchasima province should take actions seriously and continuously in the operational process of administrative strategies supporting the medical personnel training to increase knowledge in controlling and preventing of germs spread and infection and (3) the significant administrative trend was the public hospitals in Nakhon Ratchasima province should apply the suggestion on administrative trend of medical personnel development of the public hospitals according to the 5 aspects knowledge administration concept in planning and development of medical personnel. The 5 aspects respectively were: approach of the knowledge administration process, establishment of vision, establishment of the knowledge administration form, establishment of strategy and evaluation.

Keywords: administration, medical personnel development, public hospital



บทนำ

โรงพยาบาลเป็นสถานที่สำหรับให้บริการด้านสุขภาพให้กับผู้ป่วย โดยมีทั้งที่มุ่งเน้นการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูภาวะความเจ็บป่วย หรือโรคต่างๆ ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ปัจจุบันโรงพยาบาลได้ถูกแบ่งประเภทตามการดูแลควบคุมบริการเป็น โรงพยาบาลรัฐ หรือโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน นอกจากนี้ โรงพยาบาลยังถูกแบ่งเป็นสถานพยาบาลเฉพาะทางอีก เช่น สถาบันมะเร็งแห่งชาติ, โรงพยาบาลสงฆ์ โรงพยาบาลตา โรงพยาบาลฟัน โรงพยาบาลผิวหนัง เป็นต้น โรงพยาบาลส่วนใหญ่ในประเทศไทยเป็นโรงพยาบาลรัฐบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคจะขึ้นตรงกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดหรืออำเภอต่างๆ มีหลากหลายระดับตามขีดความสามารถ แต่สำหรับโรงพยาบาลในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จะขึ้นตรงกับกรมการแพทย์ เช่น โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี โรงพยาบาลสงฆ์ เป็นต้น

ในการศึกษารั้วนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาโรงพยาบาลรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการทางการแพทย์ประชาชนอย่างกว้างขวาง และมีจำนวนครอบคลุมพื้นที่ทั่วทุกภาคของ

ประเทศไทย ดังเช่น โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่สุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและในประเทศไทย โดยมีจำนวนเตียง 1,019 เตียง และโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมาในภาคใต้ มีจำนวนเตียง 1,000 เตียง เป็นต้น และในปี พ.ศ. 2558 โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา มีจำนวนเตียง 1,680 เตียง

โรงพยาบาลรัฐมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งคือ ให้บริการทางการแพทย์ การควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อ รวมตลอดไปถึงการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ในเรื่องดังกล่าว ดังเห็นตัวอย่างได้จากวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา คือ สถาบันการแพทย์ชั้นนำของกระทรวงสาธารณสุข และมีพันธกิจ ที่สำคัญเช่น ให้บริการ เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ผลิตแพทย์ พัฒนาศักยภาพทางการแพทย์และสาธารณสุข รวมทั้งให้บริการด้วยมาตรฐานคุณภาพปลอดภัย และยังมียุทธศาสตร์ที่สำคัญเช่น การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพบริการขึ้นนาระดับภูมิภาค การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา, 2559)

ปัญหาการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อในโรงพยาบาลเป็นปัญหาที่สำคัญและจำเป็นของโรงพยาบาลรัฐอย่างมาก โดยโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล (nosocomial infection) คือ โรคติดเชื้อที่เกิดขึ้นเนื่องจากผู้ป่วยได้รับเชื้อขณะที่รับการรักษาในโรงพยาบาล ส่วนอาการของโรคติดเชื้ออาจจะปรากฏขณะที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาลหรือออกจากโรงพยาบาลแล้ว (healthcarethai.com, 2559) โดยโรคติดเชื้อในโรงพยาบาลเป็นปัญหาสำคัญของทุกโรงพยาบาลทั่วโลกโดยมีอัตราการติดเชื้อในประเทศไทยร้อยละ 7.8 อัตราการเสียชีวิตร้อยละ 5.9 ซึ่งทำให้ผู้ป่วยต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลนานขึ้น 5 วันทำให้มีการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาตัวเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบอื่น ๆ ที่ไม่สามารถประเมินได้ คือ ความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมความสูญเสียทางเศรษฐกิจเนื่องจากผู้ป่วยขาดงานรวมทั้งค่าใช้จ่ายของญาติในการดูแลผู้ป่วยและประสิทธิภาพการรักษาต่อยลงเนื่องจากมีการติดเชื้อแทรกซ้อนเมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มของอัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาลจะพบว่าถ้ามีการควบคุมโรคที่ดีจะลดอัตราการติดเชื้อลงได้ (อิสยา จันทรวิทยานุชิต, 2548, น. 103) ในเวลาเดียวกัน การพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ในเรื่องดังกล่าวก็เป็นเรื่องสำคัญยิ่งควบคู่กันไป โดยเฉพาะการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อที่พื้นและผนังอาคารของโรงพยาบาลรัฐ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะนำมาศึกษา เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวให้มีคุณภาพสูงเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้แล้ว การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐไม่อาจสำเร็จได้หากผู้บริหารโรงพยาบาลรัฐไม่มีนโยบายที่ชัดเจน และตั้งงบประมาณสนับสนุน รวมทั้งมีการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้ออย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา เฉพาะที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานหรือการพัฒนาการบริหารจัดการของหน่วยงาน อันได้แก่โรงพยาบาลรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ โดยเน้นเรื่องการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์

แพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดดังกล่าว ในส่วนของ ปัญหาการวิจัยของการศึกษานี้ คือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในเรื่องที่โรงพยาบาลรัฐจัดการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้ออย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยเฉพาะตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล ตัวอย่างการเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อยังไม่มากเพียงพอ เช่น การควบคุมเสื้อผ้าผู้ป่วยที่นำไปซัก ตลอดจนการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อที่พื้นและผนังอาคารของโรงพยาบาลรัฐ เป็นต้น (กรมการแพทย์, 2558) กล่าวถึง หนังสือเตือนจากองค์การอนามัยโลกในปี พ.ศ. 2535 ว่า ระบบพื้นและผนังของอาคารโรงพยาบาลรัฐของไทยมีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของเชื้อ pseudo monas ขอให้ทำการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อ พร้อมกันนั้น ได้กล่าวถึงปัจจัยเสี่ยงไว้ด้วยคือ บุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลไม่มีความรู้เพียงพอ และน้ำยาหรือสารเคมีที่ใช้ไม่ได้มาตรฐาน ผู้บริหารที่มีหน้าที่จัดซื้อไม่มีความรู้ในการเลือกซื้อสินค้าที่สามารถควบคุมและฆ่าเชื้อได้ รวมทั้งงบประมาณด้านนี้ไม่เพียงพอ) นอกจากนี้ เท่าที่ผ่านมา โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ตามแนวทางการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน ตัวอย่างเช่น (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรทางการแพทย์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาไม่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและต่อเนื่องที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อ (2) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรทางการแพทย์ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ คือ โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาไม่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้าน

การควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง (3) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรทางการแพทย์ ด้านการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ คือ โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาไม่ได้กำหนดวิธีการหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อในทิศทางที่เปิดโอกาสสำหรับการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายอย่างกว้างขวาง (4) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรทางการแพทย์ด้านการเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ คือ โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาไม่ได้ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อ เช่น ไม่ได้กำหนดขั้นตอนที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และ (5) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรทางการแพทย์ด้านการประเมินผล คือ โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อที่ยังไม่ได้มาตรฐานและไม่อาจวัดผลได้อย่างชัดเจน (ที่มา : จากการสัมภาษณ์เบื้องต้นในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน ได้แก่ (1) นายแพทย์ธีรพล โตพันธานนท์ ตำแหน่งอธิบดีกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2559 ระหว่างเวลา 10.00 น.-11.00 น. รวม 1 ชั่วโมง ณ กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร และ (2) นายแพทย์สมชัย อัสวสุตสาคร ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2559 ระหว่างเวลา 14.00 น.-15.00 น. รวม 1 ชั่วโมง ณ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา)

จากปัญหาการวิจัยดังกล่าว ถ้าหากปัญหาการวิจัย หรือ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในเรื่องที่โรงพยาบาลรัฐจัดการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความ

รู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อมากเท่าที่ควร” ดังกล่าว ไม่ได้ได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุง ย่อมทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานและบุคลากร เช่น ทำให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ได้มาตรฐาน และไม่เป็นสากลเท่าที่ควร รวมทั้งผลเสียต่อประชาชนและสังคม เช่น ส่งผลให้ประชาชนไม่ได้รับการบริการด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อที่ดีและมีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร สังคมไม่ได้รับความมั่นคง หรือไม่ได้รับความปลอดภัย

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมา ความสำคัญ และความจำเป็น อำนาจหน้าที่ ปัญหาการวิจัย ความสำคัญของปัญหาการวิจัย ตลอดจนตัวอย่างปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาค้นคว้า เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา” โดยนำ ปัจจัยที่มีสำคัญต่อการบริหารจัดการความรู้ (knowledge management) 5 ด้าน หรืออาจเรียกว่า แนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนทั่วไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาแนวโน้มนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, น. 21-22) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ (1) ด้านผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร (2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากร ในองค์กร และการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน (3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลเข้าด้วยกัน

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526, น. 1) อธิบายคำว่าพัฒนา หมายถึง การกระทำให้เกิดขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

พยอม วงศ์สารศรี (2545, น. 156) ให้ความหมายของการพัฒนาว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กร

โรคติดเชื้อในโรงพยาบาล (Nosocomial infection) คือ โรคติดเชื้อที่เกิดขึ้นเนื่องจากผู้ป่วยได้รับเชื้อขณะที่รับการรักษาในโรงพยาบาล ส่วนอาการของโรคติดเชื้ออาจจะปรากฏขณะที่ผู้ป่วยอยู่ในโรงพยาบาลหรือออกจากโรงพยาบาลแล้ว (healthcarethai.com, 2559) โรคติดเชื้อในโรงพยาบาลเป็นปัญหาสำคัญของทุกโรงพยาบาลทั่วโลกโดยมีอัตราการติดเชื้อในประเทศไทยร้อยละ 7.8 อัตราการเสียชีวิตร้อยละ 5.9 ซึ่งทำให้ผู้ป่วยต้องนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลนานขึ้น 5 วันทำให้มีการสูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาตัวเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีผลกระทบอื่นๆที่ไม่สามารถประเมินได้คือความทุกข์ทรมานจากการเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมความสูญเสียทางเศรษฐกิจเนื่องจากผู้ป่วยขาดงานรวมทั้งค่าใช้จ่ายของญาติในการดูแลผู้ป่วยและประสิทธิภาพการรักษาต่อยลงเนื่องจากการติดเชื้อแทรกซ้อนเมื่อพิจารณาถึงแนวโน้มของอัตราการติดเชื้อในโรงพยาบาลจะพบว่าถ้ามีการควบคุมโรคที่ติดจะลดอัตราการติดเชื้อลดลงได้ (อิสยา จันทรวิทยานุชิต, 2548)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยกรอบแนวคิดการวิจัยส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระ และกรอบแนวคิดการวิจัยส่วนที่เป็นตัวแปรตาม โดยกรอบแนวคิดการวิจัยส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระ หรือเป็นเหตุ (cause) คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management--KM) 5 ด้าน หรืออาจเรียกว่า แนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2551, น. 95-98) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดให้กรอบแนวคิดการวิจัยของการศึกษานี้ประกอบด้วย 3 ส่วนที่สอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

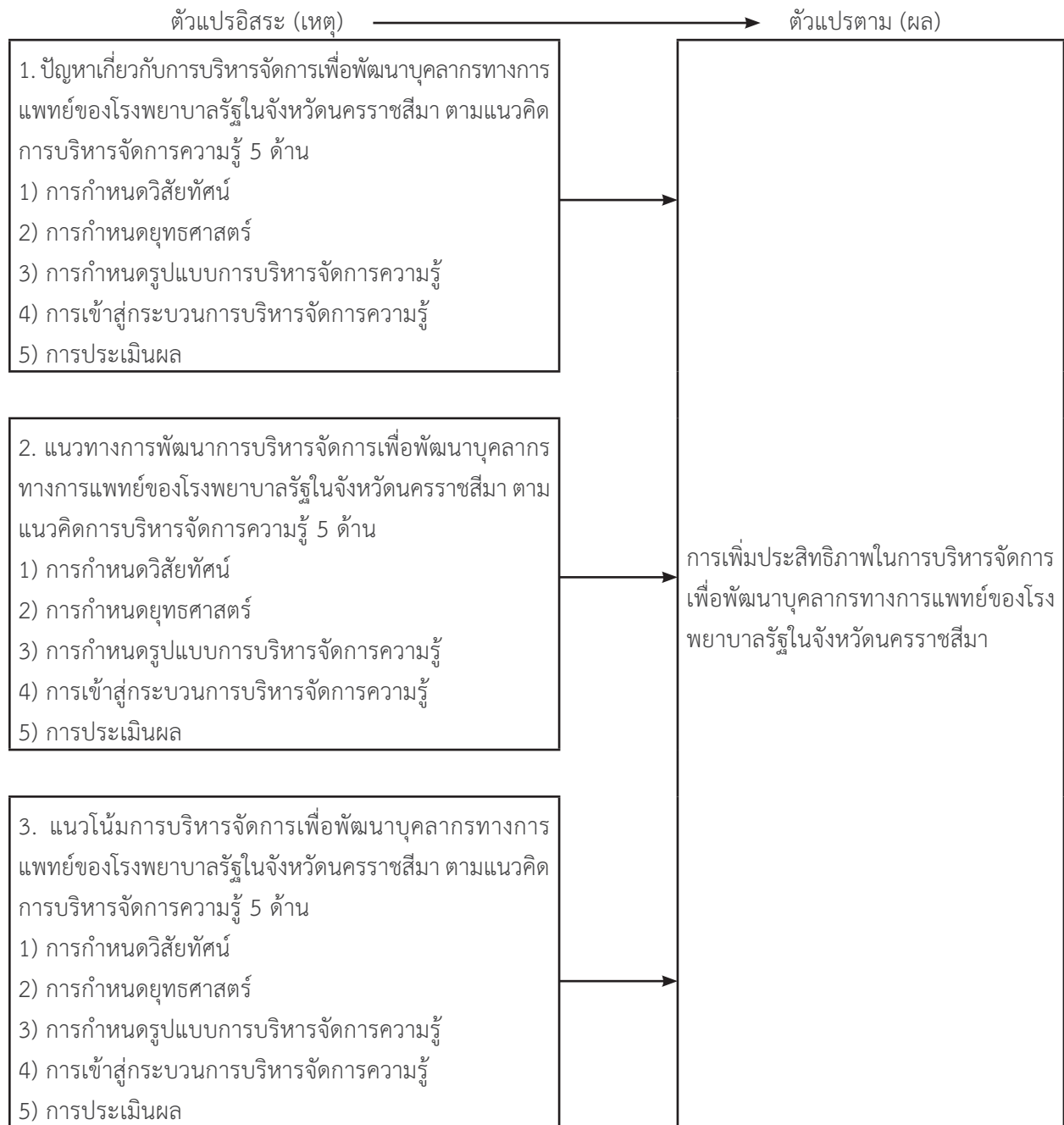
1. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวความคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวความคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน
3. แนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวความคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน

ส่วนกรอบแนวคิดการวิจัยส่วนที่เป็นตัวแปรตาม หรือเป็นผล (effect) คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามข้างต้นนี้ อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้ หลังจากที่ได้ศึกษาได้ทำการศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามแนวความคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน (2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการตามแนวความคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน และ (3) แนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวความคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน โดยได้กำหนดให้เป็นตัวแปร

อิสระ หรือเป็น เหตุ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
ข้อ 1-3 ที่สัมพันธ์กันตามลำดับแล้ว ผลที่จะได้รับ หรือผล
ที่จะตามมาในทิศทางที่ดีขึ้น หรือเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดี
ขึ้นกว่าเดิม คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐใน
จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวแปรตามของการ
ศึกษาครั้งนี้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน
(mixed methods research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทางการแพทย์ทั้งหมด
ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา รวม 1,125
คน (โรงพยาบาลมหาราชจังหวัดนครราชสีมา, 2558)
กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการแพทย์ทั้งหมดของโรง

พยาบาลมหาวิทยาลัยราชสีห์มา รวม 1,125 คน อันเป็นการนำประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ต่อจากนี้ไปเรียกว่า ประชากร สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาเลือกศึกษาประชากรทั้งหมด เพราะทำให้ได้ข้อมูลครอบคลุมและไม่มีคลาดเคลื่อน หรือคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด อันทำให้ข้อมูลมีแนวโน้มที่มีคุณภาพมากที่สุด

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ กล่าวได้ว่า เนื่องจากประชากรของการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ (experts) หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) เป็นประชากรแฝง (hidden population) ที่ไม่อาจนับจำนวนประชากรได้ง่ายและชัดเจน ดังนั้นผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประเภทกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (non-probability sampling) (Guest, Namey, & Mitchell, 2013, p. 47) เพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คนสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (in-depth interview of experts) หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวนดังกล่าวนี้ เป็นประชากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ หรือมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวความคิดการบริหารจัดการคุณภาพ 5 ด้าน ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญที่น่าเชื่อถือที่เรียกว่า สโนว์บอล แซมปลิ่ง (Snowball sampling) (Mirela-Cristina Voicu, 2011)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลจากประชากรเป็นจำนวนมาก โดยแบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรง (validity) ซึ่งเป็นการทดสอบเพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หรือหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence--IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.84 และได้ทำการทดสอบ (try out) จำนวน 50 ชุด เพื่อหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามหรือหาค่า Cronbach ของแบบสอบถามทั้ง

ฉบับ ได้ค่าความเชื่อถือได้ ที่ระดับ 0.83

ส่วนเนื้อหาภายในแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามปิดและข้อคำถามเปิด โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษาของประชากร ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชากรต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ และแนวโน้มนการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวความคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (structured in-depth interview form) เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษา และผู้ช่วยอีก 5 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 สิงหาคม 2559 ผู้ศึกษา และผู้ช่วยแจกแบบสอบถามให้ประชากรทั้งหมด 1,125 ชุด/คน กรอก และหลังจากนั้น ผู้ศึกษา และผู้ช่วยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้ 1,002 ชุด/คน คิดเป็นร้อยละ 89.06 ของประชากรทั้งหมด ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ด้วยตนเอง และเป็นการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (face to face interview) ที่ละคน ะละ 60 นาที จนครบทั้ง 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษานำข้อมูลเชิงปริมาณมาทำการประมวลและวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับคอมพิวเตอร์ โดยวิธีวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในรูปตาราง (contingency analysis) รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical approach) อันเป็นการนำเสนอข้อมูลในตารางและเขียน

บรรยายได้ตาราง สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักมาประมวล แปลความ และนำเสนอ ข้อมูลในเชิงพรรณนา (descriptive interpretation) หรือวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analysis) โดยเขียนบรรยายข้อมูลไว้ได้ตารางสรุปความคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งนำมาเสริม หรือเทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งเป็นข้อมูลหลักของการศึกษาค้างนี้

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นหญิง และมีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนผลของการวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ มีดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 1) ปรากฏว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล โดยปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ คำถามที่ว่า “โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมากำหนดวิธีการหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ และการติดเชื้อโดยไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมนั้น”

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อ

พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2) ปรากฏว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ ได้แก่ คำถามที่ว่า “ผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาควรนำขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ และการติดเชื้อไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง”

สำหรับผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการดังกล่าว ปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จำนวน 8 คน จากทั้งหมด 9 คน เห็นด้วย ส่วนผู้เชี่ยวชาญอีก 1 คน ไม่มีความเห็น/ไม่เห็นด้วย

3. แนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3.) ปรากฏว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ คำถามที่ว่า “โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา มีแนวโน้มการบริหารจัดการที่จะเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อ และการติดเชื้อโดยกำหนดขั้นตอนการคิด การลงมือปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน”

สำหรับผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ต่อแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน ปรากฏว่า ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน จากทั้งหมด 9 คน เห็นด้วยว่า

“แนวนโยบายการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านการเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ (2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (3) ด้านการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ และ (5) ด้านการประเมินผล” ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญอีก 3 คน ไม่มีความเห็น

การอภิปรายผล

ผู้ศึกษาได้นำผลของการวิจัยเฉพาะที่สำคัญและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย มาอภิปรายผลรวม 2 ข้อ ดังนี้

1. การอภิปรายผลแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน ที่สำคัญและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2) สืบเนื่องจากประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ คำถามที่ว่า “ผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาควรนำขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง” นั้น

เหตุผลสำคัญทำให้ประชากรซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์ทั้งหมดของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา ส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก ผู้ศึกษามีความเห็น (1) เนื่องจากยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อไม่อาจสำเร็จได้ หากผู้บริหารและบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาไม่นำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ (2) เนื่องจากยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อไป

ปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดและการติดเชื้อในโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากดังกล่าว แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย เป็นต้น นอกจากนี้ ความเห็นของประชากรดังกล่าวนี้ ยังสอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่ จำนวน 8 คน จากทั้งหมด 9 คนอีกด้วย

2. การอภิปรายผลแนวนโยบายการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) สืบเนื่องจากผลของการวิจัยปรากฏว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ คำถามที่ว่า “โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา มีแนวนโยบายการบริหารจัดการที่จะเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อ โดยกำหนดขั้นตอนการคิด การลงมือปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน” นั้น

สำหรับเหตุผลสำคัญทำให้ผลของการวิจัยปรากฏเช่นนี้ ผู้ศึกษามีความเห็น เนื่องจากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์ทั้งหมดของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา อันได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ทั้งหมดของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนครราชสีมา ส่วนใหญ่เห็นว่า แนวนโยบายการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา ดังกล่าวสอดคล้องกับสาระสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ อีกทั้งยังเห็นว่า การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ที่กำหนดขั้นตอนการคิด การลงมือปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลไว้อย่างชัดเจน และเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน นั้น มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ประชากรส่วนใหญ่มี

ความเห็นดังกล่าว

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาควรให้ความสำคัญกับการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริงเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งควรมีการประเมินผลยุทธศาสตร์ดังกล่าวอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ว่าได้มีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวหรือไม่เพียงใด นอกจากนี้โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ด้วย เช่นนี้ สอดคล้องกับ Turban & Volonino (2011) ที่เสนอให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสมัยใหม่ (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2)

2. ผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาควรนำขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อและการติดเชื้อไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาข้างหน้านี้ สอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ จำนวน 8 คน จากทั้งหมด 9 คน)

3. ผู้บริหารของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาควรนำข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน ที่เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ (1) ด้านการเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ (2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ (3) ด้านการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) ด้านการกำหนด

ยุทธศาสตร์ และ (5) ด้านการประเมินผล ไปปรับใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา โดยโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาควรนำไปใช้ประโยชน์เพื่อประกอบวางแผน กำหนดขั้นตอน หรือกำหนดแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ต่อไป (สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3) (ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาข้างหน้านี้ สอดคล้องกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ จำนวน 6 คน จากทั้งหมด 9 คน)

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา หน่วยงานอื่น และบุคคลที่เกี่ยวข้องควรทำวิจัยแบบเจาะลึก โดยอาจครอบคลุมเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการหรือแนวโน้มการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้แต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ และด้านการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ เป็นต้น

2. โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา หน่วยงานอื่น หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดหรือกลุ่มตัวชี้วัดอื่นสำหรับการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา เช่น ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (sufficiency economy philosophy) แนวคิดการบริหารจัดการที่ยั่งยืน (sustainable administration concept) และแนวคิดการบริหารจัดการแบบสมดุล (balanced scorecard concept) เป็นต้น

3. โรงพยาบาลรัฐในจังหวัดนครราชสีมา หน่วยงานอื่น หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องควรทำวิจัยในเชิงเปรียบเทียบ เช่น วิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ระหว่างโรงพยาบาลรัฐกับโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดนครราชสีมาตามแนวคิดการบริหารจัดการความรู้ เป็นต้น



References

- Chanwittayanuchit. I. (2005). *Bateria infection disease*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai)
- Department of Medical Services. (2015). *Protection and prevention of plague*. Bangkok: Ministry of Public Health. (in Thai)
- Guest, G., Namey, E. E., & Mitchell, M. L. (2013). *Collecting qualitative data: A field manual for applied research*. Thousand Oaks, California: Sage.
- healthcarethai.com. (2559). *Infectious disease in hospital*. Retrieved from <http://www.healthcarethai.com/> (in Thai)
- Maharat Nakhon Ratchasima Hospital. (2015). *Employee registration*. Retrieved from <http://www.mnrh.go.th/th/> (in Thai)
- Maharat Nakhon Ratchasima Hospital. (2015). *Vision mission and strategy*. Retrieved from <http://www.mnrh.go.th/th/> (in Thai)
- Mirela-Cristina Voicu & Alina-Mihaela Babonea. (2011). *Using the snowball method in marketing research on hidden populations*. Retrieved from <https://doaj.org/article/92cee3cbe5b74333ab0f96f635e97125>
- Santiwong, T. (2000). *Business policy and strategy*. Bangkok: Thaiwattanapanich. (in Thai)
- Turban, E., & Volonino, L. (2011). *Information technology management* (8th ed.). New York: Wiley & Son.
- Wiruchnipawan, W. (2016). *Management administration of state agencies: Comparative analysis of indicators*. Bangkok: Forepace. (in Thai)
- Wongsarasri, P. (2002). *Human resource management*. Bangkok: Kurusapa. (in Thai)
- Wuttimatee, Y. (1983). *Principle of community and ruler development*. Bangkok: Thai Anukroa Thai. (in Thai)

