

ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพมีส่วนช่วยให้ผู้เจ็บป่วยผ่านพ้นจากความทุกข์ทรมาน ความพิการ และเสียชีวิต พระราชบัญญัติระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินในปี 2551 ส่งเสริมการขยายเครือข่าย ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินให้กว้างขวางขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกับพยาบาลจำนวน เท่าเดิมที่ปฏิบัติงานในแผนกฉุกเฉินของโรงพยาบาล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลแผนกฉุกเฉินที่มีต่อปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสิ่งสนับสนุน/สิ่งเอื้อในการปฏิบัติงาน (2) ศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลแผนกฉุกเฉินต่อการบริหารจัดการ ด้านบุคลากรและ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นกับความพึงพอใจของพยาบาลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ สถานที่ศึกษาคือ โรงพยาบาลชุมชนจำนวน 84 แห่งในเขต 1 ตัวอย่างเป็นพยาบาลแผนกฉุกเฉินที่สุ่มเลือกโดยวิธีการกำหนดสัดส่วนจากโรงพยาบาลแต่ละ 4 คนได้จำนวน 336 คน แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสิ่งสนับสนุน/สิ่งเอื้อในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นแบบประมาณค่า ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91, 0.93 และ 0.80 ตามลำดับ การเก็บรวบรวมข้อมูลทำโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และได้รับแบบสอบถามคืน 324 ชุด อัตราการตอบกลับร้อยละ 94.43 วิเคราะห์ข้อมูลทำโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไคสแคว์ของ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลเห็นด้วยกับการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับสูง การมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และมีสภาพและความพร้อมของอุปกรณ์ในการให้บริการในระดับปานกลาง (2) พยาบาลมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในระดับปานกลางและ (3) ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการบุคลากร ด้านนโยบาย การวางแผน การจัดบุคลากร ค่าตอบแทน/การจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสิ่งสนับสนุน/สิ่งเอื้อในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อระบบบริหารจัดการบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ข้อค้นพบเกี่ยวกับความคิดเห็นและความพึงพอใจของพยาบาลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายด้านอยู่ในระดับปานกลาง บอกลถึงความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องปรับปรุงด้านนโยบาย การวางแผน การจัดบุคลากร ค่าตอบแทน/การจูงใจในและ สิ่งสนับสนุน/สิ่งเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน

Effective emergency medical service system has contributed to help patients from suffering, disability, and death. The Emergency Medical Service System Act B.E. 2551 enhances more network extension of the Emergency Medical Service System resulting in more work-loading but consistent number of nurses performing in the Emergency department of any hospital.

The objectives of this research were to: (1) study opinions of nurses in the Emergency Department toward human resource management, working experience, and work supporter/facilitator factors; (2) study satisfaction of nurses toward human resource management; and (3) investigate relationships between opinions and satisfaction of nurses toward human resource management.

This study was a survey research. Three hundred and thirty six nurses were recruited as a sample group by quota sampling of 4 nurses from each of 84 community hospital emergency departments in Public Health Region 1. A rating scale questionnaires regarding opinion toward human resource management, working experience, work supporters/facilitators, and satisfaction toward human resource management were employed in this study, with their reliability values of 0.91, 0.93, and 0.80, respectively. Data were collected by mailing these questionnaires to the studied nurses, and their returning rate was 94.43%. Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficients were utilized for data analyses.

The research findings revealed that: (1) the nurses rated human resource management, training and development, and work performance assessment at the high level, but rated having working experience, and having good conditioned and ready-to-use equipments providing for services at the moderate level; (2) the nurses were satisfied with human resource management at the moderate level; and (3) human resource management in terms of policy, planning, personnel management, re-numeration /motivation, performance assessment, working experience, and supporters/facilitators were related with satisfaction toward human resource management system at the 0.05 statistically significant level.

Findings of this research were that opinions and satisfaction of the nurses toward various aspects of human resource management were at the moderate level. It indicates that the executives have to improve policy, planning, personal management, and re I numeration/motivation and work supporters/facilitators.